

ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN PADA KANTOR YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM

ANALYSIS OF EMPLOYEE JOB STRESS IN TELKOM EDUCATION FOUNDATION OFFICE

¹⁾Githa Madani Rachmadia, ²⁾ Muhammad Yahya Arwiyah

^{1,2)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾githamr@student.telkomuniversity.ac.id ²⁾yahya@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) sebagai salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan pelatihan guna mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, dituntut untuk meningkatkan mutu pendidikan agar bisa menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang mempunyai keahlian, keterampilan, dan berdaya saing agar mampu menghadapi dan menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh karena populasi dibawah 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi atau sampel jenuh yaitu sebesar 78 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif serta menggunakan metode uji asosiasi *Chi-Square*, *Independent Sample T Test* dan *Analysis of Variance* (ANOVA). Pengolahan data menggunakan program komputer Microsoft Excel dan SPSS for windows versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan pada kantor Yayasan Pendidikan Telkom memperoleh skor rata-rata sebesar 60,57%, berada pada kategori sedang. Maka, sebaiknya manajemen Yayasan Pendidikan Telkom tetap awas dan memantau karyawannya agar stres yang dialami karyawan tersebut tidak mengarah pada stres yang negatif dan mengoptimalkan upaya penanggulangan stres kerja karyawan sedini mungkin agar tingkat stres kerja yang dialami dapat diminimalisir sehingga karyawan bisa memaksimalkan kinerjanya dan tujuan Yayasan Pendidikan Telkom dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Kata kunci: stres kerja, faktor penyebab stres kerja, manajemen sumber daya manusia.

ABSTRACT

Telkom Education Foundation (YPT) as one of the institutions that organizes higher education and training to develop professional human resources, is required to improve the quality of education in order to produce qualified human resources that have expertise, skills, and competitiveness to be able to face and answer the challenges of Industrial Revolution 4.0.

This research was conducted using quantitative methods. This type of research is descriptive. Sampling technique using saturated sampling method due to the population below 100 then the sample were taken from the entire population or saturated sample which is 78 employees. The data analysis techniques used are descriptive analysis techniques, chi-square association test methods, Independent Sample T Test, and Analysis of Variance (ANOVA). Data processing uses Microsoft Excel and SPSS for windows version 22.

The results showed that employee stress levels at Telkom Education Foundation office scored an average of 60.57% in the moderate category. Therefore, it is recommended that telkom education foundation management remain vigilant and monitor its employees so that the stress experienced by the employee does not lead to negative stress and optimize work stress management efforts at a very early pace as of the level of work stress experienced can be minimized so that employees can maximize their performance and the goals of Telkom Education Foundation can be reached as expected.

Keywords: work stress, work stressor, human resource management.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Indonesia adalah salah satu negara berkembang di dunia yang masih mempunyai masalah dalam dunia pendidikan. Melihat hasil dari beberapa kajian ilmiah baik dari luar negeri maupun dalam negeri menunjukkan selama hampir 20 tahun kondisi pendidikan Indonesia stagnan berada di posisi salah satu terbawah di dunia.

Padahal pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 bahwa sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana. Keberhasilan melakukan pembangunan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya yaitu mengelola sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan salah satu modal penting yang dimiliki setiap organisasi dan merupakan faktor penggerak setiap kegiatan dalam organisasi. Maka persoalan SDM semakin menjadi perhatian paling utama bagi organisasi.

Hampir seluruh organisasi menghadapi suatu lingkungan yang sangat dinamis dan terus menerus berubah. Hal ini mengakibatkan organisasi harus dapat menyesuaikan diri. Lingkungan politik, ekonomi, sosial budaya, dan teknologi yang terus berkembang dengan cepat membuat organisasi harus siaga dan cepat tanggap untuk merespon dan mengantisipasi setiap perubahan dan perkembangan zaman yang terjadi. Memasuki era globalisasi dunia industri juga mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja misalnya batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan pada peraturan, banyaknya pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan organisasi pada karyawannya, dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan.

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) sebagai salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan pelatihan guna mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, dituntut untuk meningkatkan mutu pendidikan agar bisa menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang mempunyai keahlian, keterampilan, dan berdaya saing agar mampu menghadapi dan menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0. Hal ini mengingat bahwa investasi pada sumber daya manusia bukan hanya menentukan keberhasilan organisasi di masa depan, namun negara juga akan ikut berkembang dan maju.

Tuntutan dalam pekerjaan pada suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhirnya yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut. Tuntutan yang tinggi dari organisasi kepada karyawan seringkali tidak disertai dengan perhatian terhadap kiprah karyawan, sehingga akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang akhirnya bisa membuat stres kerja bagi karyawan. Tuntutan tersebut dilakukan demi mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya yang harus dihadapi karyawan pada lingkungan kerja selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial juga sangat potensial mengakibatkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan disebut stres.

Sinambela (2016:427) menjelaskan bahwa stres adalah sebagai kondisi tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Robbins (2017:434), terdapat gejala yang merupakan konsekuensi dari stress, gejala-gejala tersebut meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Dalam kehidupan sehari-hari terutama masyarakat modern dimana memiliki banyak sekali kebutuhan dan tuntutan serta masalah yang sangat kompleks banyak orang yang mengalami stres baik disadari maupun tidak. Stres tersebut bila dibiarkan berlarut-larut dapat mengganggu kesehatan, baik kesehatan jasmani (*physic*) maupun kesehatan mental (*mental health*). Jika kesehatan fisik dan mental telah terganggu maka kepribadian menjadi tidak sehat pula. Stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Seperti, dalam diri karyawan muncul berbagai macam gejala stres yang bisa mengganggu pekerjaan mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran yang berlebihan, sehingga mereka mudah tersinggung dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Stres dialami oleh semua orang, tidak mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan, maupun status sosial. Maka, hampir semua orang yang merupakan bagian dari suatu organisasi, baik atasan maupun bawahan pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang sangat rendah. Oleh karena itu, salah satu hal penting yang harus diperhatikan terhadap karyawan yaitu stres kerja karena masalah stres posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat memenuhi perannya didalam suatu organisasi maka ia akan mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang bisa mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat mengakibatkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan serta fenomena yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: "Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Kantor Yayasan Pendidikan Telkom".

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2016:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawannya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (planning), diorganisasikan (organizing), dilaksanakan (directing) dan dikendalikan (controlling) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat memperoleh hasil seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Stres

Menurut Ivanko dalam Hamali (2016:241), stres merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

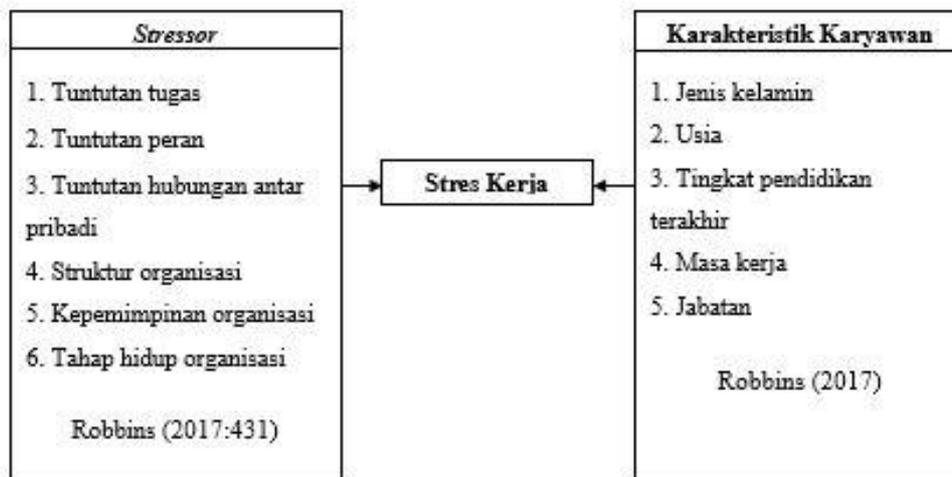
Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016:214), stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Faktor Penyebab Stres

Menurut Robbins (2017:431), banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Telah dikategorikan faktor-faktor tersebut disekitar tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

- 1) Tuntutan tugas. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.
- 2) Tuntutan peran. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk dirujuk atau dipuaskan. Peran yang kelebihan beban terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih dari pada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran berarti bila ekspektasi peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak yakin mengenai apa yang harus dikerjakan.
- 3) Tuntutan antar pribadi. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
- 4) Struktur organisasi. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan contoh dari suatu variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.
- 5) Kepemimpinan organisasi. Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun ketegangan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat "mengikuti".
- 6) Tahap perkembangan organisasi. Suatu tahap kehidupan organisasi yakni dimana dia ada dalam siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa di mana ketidakpastian berada pada titik terendah.



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian kali ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Cooper dalam Sudaryono (2018:82), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Menurut Sugiyono (2017:8), metode kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang akan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Operasional Variabel

Pada penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas (X). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja.

Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Jadi skala ordinal memungkinkan untuk mengurutkan seseorang atau objek sesuai dengan banyak dari karakteristik yang dimilikinya (Kusaeri & Suprananto dalam Sudaryono, 2018:188). Skala ordinal adalah skala yang sudah memiliki tingkatan namun jarak antar tingkatan belum pasti. Pada skala likert dengan skala lima terdapat lima alternatif jawaban yaitu: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Populasi dan Sampel

Populasi

Usman dan Akbar (2017:79) menjelaskan bahwa populasi merupakan semua hasil dari perhitungan baik itu kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik kelompok mengenai objek yang lengkap. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Yayasan Pendidikan Telkom.

Sampel

Penulis menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan kategori *sampling* jenuh karena populasi dibawah 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi atau sampel jenuh yaitu sebesar 78 karyawan. Karyawan kontrak (*outsourcing*) tidak dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan pertimbangan bahwa karyawan tersebut diluar tanggung jawab pihak manajemen.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, studi pustaka, dan riset.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas yaitu hal yang penting untuk setiap instrumen, karena dapat dilihat sejauh mana ketepatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner adalah teknik korelasi Pearson Product Moment (Riduwan, 2015:124). Dari 43 item pernyataan kuesioner yang disebar kepada 78 responden, memiliki nilai korelasi (r hitung) diatas 0,223 (r tabel) sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner di setiap item mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner penulis.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat pada suatu tes secara konsisten untuk mengukur berapa hasil pengukuran. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka atau sebagai koefisien yang tinggi menunjukkan reliabilitas yang tinggi (Sumanto, 2014:186). Dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* \geq dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten yaitu dapat dipercaya atau diandalkan sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Deskriptif

Silalahi (2018:36) menjelaskan mengenai analisis deskriptif yang merupakan suatu metode yang digunakan untuk merepresentasikan karakteristik dari fenomena sosial yang ada. Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel, dimana untuk melakukan analisis deskriptif harus menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Chi-Square

Sunjoyo et al. (2013:59) menjelaskan bahwa uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah nilai residual mampu terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji *Chi-Square*, *Skewness* dan *Kurtosis* atau uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada penelitian ini penulis menggunakan Uji *Chi-Square*. Uji *Chi-Square* merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara beberapa variabel. Uji Chi-Square dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dengan karakteristik karyawan yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jabatan karyawan.

Independent Sample T Test

Independent Sample T Test merupakan uji statistik terhadap signifikan tidaknya perbedaan nilai rata-rata dari dua sampel yang berbeda (Istijanto, 2006). Hipotesis yang diuji (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) dalam pengujian statistik, dilambangkan dalam notasi:

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \text{ (nilai signifikansi } > \alpha = 5\%)$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \text{ (nilai signifikansi } < \alpha = 5\%)$$

Analysis of Variance (ANOVA)

Menurut Istijanto (2006), *Analysis of Variance* (ANOVA) merupakan uji statistik terhadap signifikan tidaknya perbedaan nilai rata-rata lebih dari dua sampel (tiga sampel atau lebih). Hipotesis yang diuji (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) dalam pengujian statistik, dilambangkan dalam notasi:

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 \dots = \mu_n \text{ (nilai signifikansi } > \alpha = 5\%)$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \dots \neq \mu_n \text{ (nilai signifikansi } < \alpha = 5\%)$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r_{hitung}	Nilai Sig (<i>Pvalue</i>)	Keterangan
P1	0.406	0.000	Valid
P2	0.480	0.000	Valid
P3	0.458	0.000	Valid

P4	0.568	0.000	Valid
P5	0.554	0.000	Valid
P6	0.555	0.000	Valid
P7	0.471	0.000	Valid
P8	0.497	0.000	Valid
P9	0.536	0.000	Valid
P10	0.589	0.000	Valid
P11	0.479	0.000	Valid
P12	0.688	0.000	Valid
P13	0.655	0.000	Valid
P14	0.479	0.000	Valid
P15	0.698	0.000	Valid
P16	0.723	0.000	Valid
P17	0.679	0.000	Valid
P18	0.514	0.000	Valid
P19	0.632	0.000	Valid
P20	0.724	0.000	Valid
P21	0.831	0.000	Valid
P22	0.745	0.000	Valid
P23	0.736	0.000	Valid
P24	0.835	0.000	Valid
P25	0.690	0.000	Valid
P26	0.803	0.000	Valid
P27	0.664	0.000	Valid
P28	0.761	0.000	Valid
P29	0.737	0.000	Valid
P30	0.640	0.000	Valid
P31	0.751	0.000	Valid
P32	0.641	0.000	Valid
P33	0.711	0.000	Valid
P34	0.685	0.000	Valid
P35	0.561	0.000	Valid
P36	0.667	0.000	Valid
P37	0.484	0.000	Valid
P38	0.747	0.000	Valid
P39	0.641	0.000	Valid
P40	0.706	0.000	Valid
P41	0.521	0.000	Valid
P42	0.430	0.000	Valid
P43	0.552	0.000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas, yang terdiri dari 43 item pernyataan diperoleh hasil bahwa semua memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,223), sehingga instrumen-instrumen tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan penghitungan Uji Validitas, berikut hasil dari perhitungan hasil Uji Reliabilitas.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

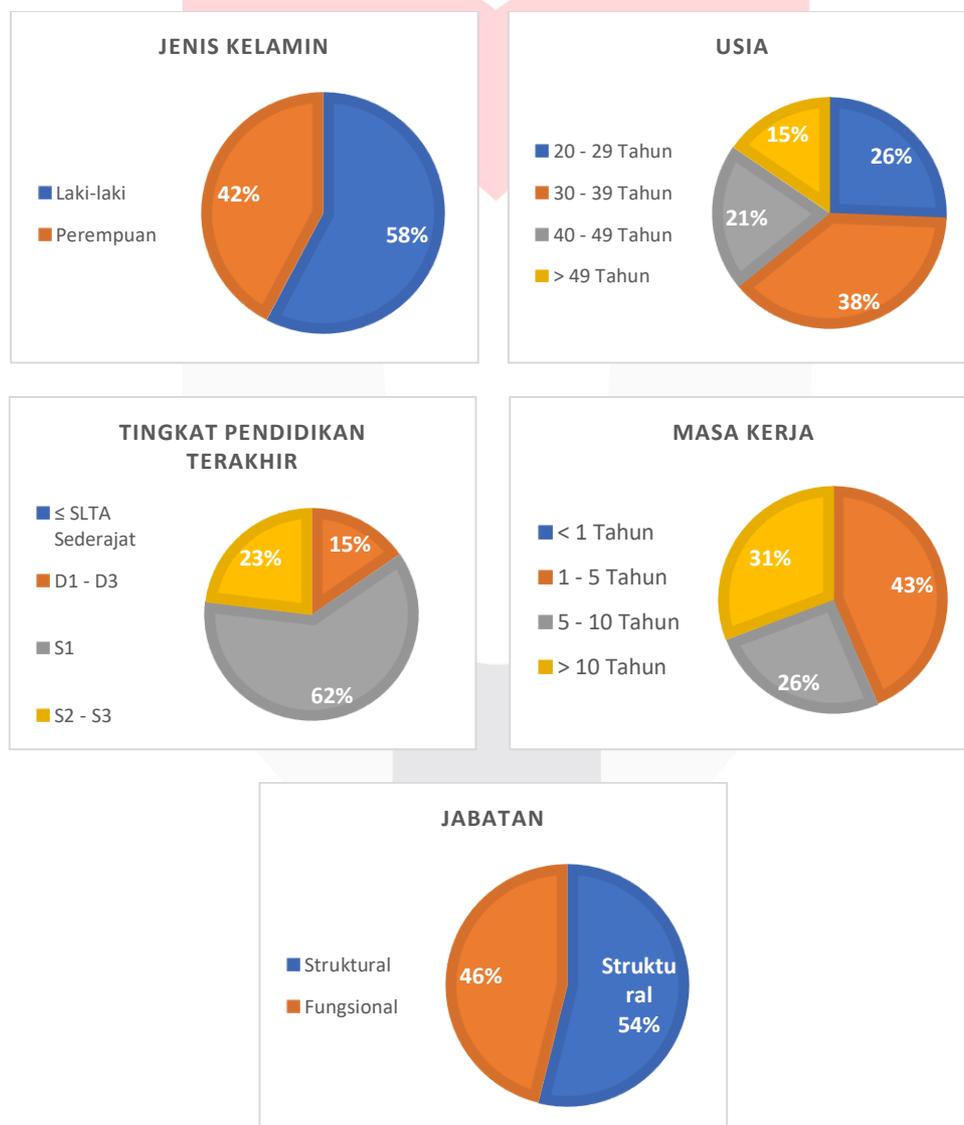
<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	r_{tabel}	Kesimpulan
0.962	0.700	0.223	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil *cronbach's alpha* sebesar 0,962. Nilai reliabilitas item pernyataan pada kuesioner lebih besar dari 0,700 hasil ini menunjukkan bahwa item pernyataan pada kuesioner reliabel.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan yang dijelaskan melalui *pie chart*.



Gambar 4.1 Karakteristik Responden

Sumber: Data primer yang diolah

1. Jenis Kelamin
Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom mayoritas jenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 58% responden yang jenis kelaminnya laki-laki dan sebesar 42% responden yang jenis kelaminnya perempuan.
2. Usia
Usia karyawan menyebar ke dalam empat kelompok yaitu, sebesar 38% responden masuk ke dalam kelompok usia 30 – 39 tahun, 26% responden masuk ke dalam kelompok usia 20 – 29 tahun, 21% responden masuk ke dalam kelompok usia 40 – 49 tahun, dan sebesar 15% responden masuk ke dalam kelompok usia lebih dari 49 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yaitu antara 30 – 39 tahun.
3. Tingkat Pendidikan Terakhir
Sebagian besar karyawan Yayasan Pendidikan Telkom berpendidikan akhir S1 dengan persentase sebesar 62% responden, 23% responden berpendidikan akhir S2 – S3, dan 15% responden berpendidikan akhir D1 – D3.
4. Masa Kerja
Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom yang memiliki masa kerja 1 – 5 Tahun sebesar 43% responden, masa kerja > 10 Tahun sebesar 31% responden, dan masa kerja 5 – 10 Tahun sebesar 26% responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden adalah 1 – 5 Tahun.
5. Jabatan
Jabatan karyawan Yayasan Pendidikan Telkom diklasifikasikan ke dalam dua kelompok, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Sebesar 54% responden menduduki jabatan struktural dan 46% responden menduduki jabatan fungsional. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jabatan responden adalah struktural.

Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja (*Stressor*) Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka perlu diketahui faktor-faktor penting yang menjadi penyebab stres kerja karyawan (*stressor*) dan karakteristik karyawan.

Kondisi tingkat stres kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom akan diukur melalui persepsi karyawan yang bersangkutan terkait dengan *stressor* kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi (Robbins, 2017:431).

Tabel 4.3 Tingkat Stres Kerja Karyawan Secara Keseluruhan

Faktor Stres Kerja (<i>Stressor</i>)	Skor Rata-rata	Keterangan
Tuntutan Tugas	67,32%	Sedang
Tuntutan Peran	66,51%	Sedang
Hubungan Antarpribadi	55,64%	Sedang
Struktur Organisasi	53,77%	Sedang
Kepemimpinan Organisasi	52,34%	Sedang
Tahap Hidup Organisasi	67,87%	Sedang
Rata-rata Stres Kerja	60,57%	Sedang

1. Tuntutan Tugas
Tuntutan tugas rata-rata mendapat skor sebesar 67,32% yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pada umumnya karyawan berpendapat pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki sehingga karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan waktu istirahat menjadi berkurang, namun karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena menganggap tugas yang dibebankan sebagai suatu tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan baik. Hal ini juga didukung dengan tersedianya peralatan kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang cukup kondusif.
2. Tuntutan Peran
Tuntutan peran rata-rata mendapat skor sebesar 66,51% yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pada umumnya karyawan mendapatkan tugas yang dikerjakan berbeda-beda,

bertentangan satu sama lain, tidak dimengerti. Tetapi peraturan yang cukup fleksibel mendukung karyawan selama bekerja dan adanya kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan institusi dengan harapan karyawan, sehingga konflik peran yang dirasakan dari tugas baik yang dibebankan oleh atasan langsung maupun atasan yang berlainan masih dapat diatasi dengan cukup baik.

3. Hubungan Antarpribadi

Hubungan antarpribadi rata-rata mendapat skor sebesar 55,64% yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan merasa hubungannya dengan rekan kerja cukup harmonis. Tidak ada konflik yang terjadi baik yang berkaitan dengan permasalahan pribadi, hanya sebatas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga hubungan yang baik antar karyawannya tetap terjaga. Begitu juga hubungan dengan atasan karena karyawan cukup mudah berkomunikasi dengan atasan dan adanya dukungan yang cukup dari atasan itu sendiri.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi rata-rata mendapat skor sebesar 53,77% yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya struktur organisasi yang ada di institusi sudah jelas dalam mendeskripsikan jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing karyawan sesuai dengan jabatannya. Selain itu, struktur organisasi yang jelas menggambarkan alur komunikasi yang cukup jelas juga, sehingga karyawan dapat mengetahui darimana informasi diperoleh dan kepada siapa harus bertanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi rata-rata mendapat skor sebesar 52,34% yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan sudah cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Atasan memberikan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan yang sudah ditetapkan sesuai jabatannya masing-masing dan cukup memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan sesuai kewenangan yang dimiliki karyawan serta cukup memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan institusi dengan memberikan saran atau pendapat agar keputusan yang diambil merupakan keputusan yang terbaik bagi semua pihak. Namun, karyawan masih merasa kurang mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap hasil kerjanya.

6. Tahap Hidup Organisasi

Tahap hidup organisasi rata-rata mendapat skor sebesar 67,87% yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa institusi sudah berada pada tahap dewasa, sedang melakukan pengembangan-pengembangan dan inovasi karena pada umumnya karyawan merasa adanya tuntutan pengetahuan dan keterampilan baru yang harus mereka miliki. Pengetahuan dan keterampilan baru tersebut berkaitan dengan tuntutan tugas dan tuntutan peran yang meningkat dan harus terpenuhi. Dampak dari proses pengembangan ini banyak karyawan yang mengalami promosi kerja ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuan yang dimiliki, sehingga peluang sangat kecil untuk menduduki jabatan yang diharapkan. Meskipun demikian, karyawan tetap berusaha untuk bekerja keras menghadapi tuntutan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan secara keseluruhan tergolong pada kategori sedang dengan skor rata-rata sebesar 60,57%.

Uji Chi-Square

Tabel 4.4 Hasil Uji Chi-Square

Karakteristik karyawan	Stres Kerja				Kesimpulan
	Chi-Square Hitung (χ^2)	Chi-Square Tabel (χ^2)	df	Sig.	
Jenis Kelamin	2,945	7,815	3	0,400	Terima H_0
Usia	10,997	16,919	9	0,276	Terima H_0
Tingkat Pendidikan Terakhir	4,428	12,592	6	0,619	Terima H_0
Masa Kerja	6,436	12,592	6	0,376	Terima H_0
Jabatan	5,313	7,815	3	0,150	Terima H_0

Berdasarkan hasil uji asosiasi *Chi-Square* antara stres kerja dengan karakteristik karyawan, diperoleh bahwa karakteristik karyawan baik ditinjau dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, maupun jabatan memiliki nilai χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 5 persen ($\text{Sig} > \alpha = 0,05$). Hal ini mengidentifikasi bahwa seluruh karakteristik karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja, karena tinggi rendahnya stres kerja karyawan tidak tergantung pada karakteristik karyawan.

Uji *Independent Sample T Test* dan ANOVA

Tabel 4.5 Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Karakteristik Karyawan

Karakteristik Karyawan		Skor Rata-rata Stres Kerja
Jenis Kelamin	Laki-laki	133,29
	Perempuan	128,79
Usia	20 – 29 Tahun	138,30
	30 – 39 Tahun	136,90
	40 – 49 Tahun	117,94
	> 49 Tahun	124,00
Tingkat Pendidikan Terakhir	SLTA Sederajat	0,00
	D1 – D3	131,75
	S1	133,75
	S2 – S3	124,83
Masa Kerja	< 1 Tahun	0,00
	1 – 5 Tahun	136,15
	5 – 10 Tahun	136,35
	> 10 Tahun	120,50
Jabatan	Struktural	125,80
	Fungsional	137,57

- 1. Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin**
 Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata stres kerja karyawan laki-laki sebesar 133,29 sedangkan perempuan sebesar 128,79. Perbedaan stres kerja karyawan laki-laki dan perempuan sebesar 4,5. Selisih perbedaan stres kerja ini relatif kecil, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan stres kerja antara karyawan laki-laki dengan perempuan. Hal ini juga dibuktikan melalui *independent sample t test* yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 43,5% (lebih besar dari $\alpha = 5\%$, sehingga terima H_0). Kesimpulannya, tidak ada perbedaan stres kerja secara signifikan jika dilihat dari perbedaan jenis kelamin.
- 2. Stres Kerja Berdasarkan Usia**
 Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja karyawan berdasarkan usia. Rata-rata stres kerja karyawan dengan usia 20 – 29 Tahun sebesar 138,30, karyawan dengan usia 30 – 39 Tahun sebesar 136,90, karyawan dengan usia 40 – 49 Tahun sebesar 117,94, sedangkan karyawan dengan usia > 49 Tahun sebesar 124,00. Perbedaan stres kerja berdasarkan usia dibuktikan melalui hasil uji ANOVA dengan nilai signifikansi sebesar 3% (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, sehingga tolak H_0). Kesimpulannya, ada perbedaan stres kerja jika dilihat dari perbedaan usia. Karena, semakin tua usia seorang karyawan maka terdapat kemungkinan memiliki jabatan yang tinggi dan tingkat stres kerjanya akan semakin tinggi juga.
- 3. Stres Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**
 Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan stres kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Rata-rata stres kerja karyawan dengan pendidikan D1 – D3 sebesar 131,75, karyawan dengan pendidikan S1 sebesar 133,75, karyawan dengan pendidikan S2 – S3 sebesar 124,83. Perbedaan stres kerja dengan tingkat pendidikan terakhir dibuktikan melalui hasil uji ANOVA dengan nilai signifikansi sebesar 43,9% (lebih besar dari $\alpha = 5\%$, sehingga terima H_0). Kesimpulannya, tidak ada perbedaan stres kerja secara signifikan jika dilihat dari perbedaan tingkat pendidikan terakhir.
- 4. Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja**
 Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja karyawan berdasarkan masa kerja. Rata-rata stres kerja karyawan dengan masa kerja 1 – 5 Tahun sebesar 136,15, karyawan dengan masa kerja 5 – 10 Tahun sebesar 136,35, karyawan dengan masa kerja > 10 Tahun sebesar 120,50. Perbedaan stres kerja berdasarkan masa kerja dibuktikan melalui hasil uji ANOVA dengan nilai signifikansi sebesar 3,5% (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, sehingga tolak H_0). Kesimpulannya, ada perbedaan stres kerja jika dilihat dari perbedaan masa kerja. Karena, semakin lama masa kerja seorang karyawan maka terdapat kemungkinan memiliki jabatan yang tinggi dan tingkat stres kerjanya akan semakin tinggi juga.

5. Stres Kerja Berdasarkan Jabatan

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata stres kerja karyawan yang menduduki jabatan struktural sebesar 125,80 sedangkan karyawan yang menduduki jabatan fungsional sebesar 137,57. Perbedaan stres kerja karyawan yang menduduki jabatan struktural dan fungsional sebesar 11,77. Selisih perbedaan stres kerja ini cukup besar, sehingga dapat dikatakan bahwa ada perbedaan stres kerja antara karyawan yang menduduki jabatan struktural dengan karyawan yang menduduki jabatan fungsional. Hal ini juga dibuktikan melalui independent sample t test yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 3,7% (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, sehingga tolak H_0). Kesimpulannya, ada perbedaan stres kerja jika dilihat dari perbedaan jabatan. Karena, masing-masing seorang karyawan baik yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional membutuhkan keahlian yang berbeda maka tingkat stres kerjanya berbeda juga.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Kantor Yayasan Pendidikan Telkom" maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil bahwa tingkat stres kerja karyawan pada kantor Yayasan Pendidikan Telkom secara keseluruhan tergolong cukup tinggi dengan rata-rata skor sebesar 60,57%. Seluruh karakteristik karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja karyawan. Namun, ada perbedaan stres kerja jika ditinjau dari karakteristik usia, masa kerja, dan jabatan. Tetapi jika ditinjau dari karakteristik jenis kelamin dan tingkat pendidikan terakhir tidak ada perbedaan yang signifikan.
2. Berdasarkan hasil deskriptif data responden, diperoleh hasil bahwa dari 43 item pernyataan mengenai stres kerja karyawan pada kantor Yayasan Pendidikan Telkom, semua faktor-faktor penyebab stres kerja (stressor) yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi berada pada kategori Sedang.
3. Berdasarkan hasil deskriptif data responden, diperoleh hasil bahwa tidak ada faktor-faktor stres kerja (*stressor*) yang dominan. Namun, tanggapan responden tertinggi berada pada item pernyataan mengenai mengerjakan tugas yang berbeda-beda dengan persentase skor sebesar 85,13%, sedangkan skor terendah berada pada item pernyataan atasan tidak memberitahu dengan jelas perubahan-perubahan kebijaksanaan di institusi dengan persentase skor sebesar 40,51%.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka peneliti memberikan saran yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang proses dalam mengupayakan penanggulangan stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Yayasan Pendidikan Telkom hendaknya mempertahankan tingkat stres kerja karyawan saat ini, namun harus tetap waspada dan memantau karyawannya agar stres yang dialami karyawan tersebut tidak mengarah pada stres yang negatif dan bersifat destruktif.
2. Stres kerja pada Yayasan Pendidikan Telkom yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada dimensi tahap hidup organisasi. Maka disarankan institusi untuk melakukan manajemen stres kerja dengan cara memberikan dukungan karena karyawan merasa adanya tuntutan pengetahuan dan keterampilan baru yang harus dimiliki, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih maju dalam bekerja, dan memberikan peluang promosi untuk menduduki jabatan yang diharapkan.
3. Untuk mengurangi stres kerja pada karyawan institusi sebaiknya melakukan manajemen stres kerja seperti memberikan tuntutan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan, mengurangi konflik, menciptakan suasana organisasional yang mendukung, serta reward misal berupa promosi agar karyawan bisa memaksimalkan kinerjanya dan tujuan institusi dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron., et.al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service).
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis (dilengkapi perhitungan pengolahan data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung : Alfabeta.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian Dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, P., I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: Andi.
- Silalahi, U. (2018). *Metodologi Analisis Data Dan Interpretasi Hasil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewardikoen. D. W. (2013). *Metedologi Penelitian Visual Dari Seminar Ke Tugas Akhir*. Bandung 40291: CV Dinamika Komunikasi.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumanto. (2014). *Statistika Terapan*. Yogyakarta: PT Seru Buku.
- Sunjoyo, Setiawan, R., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset (Program IBM SPSS 21.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Jakarta: Rosda.
- Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan Ke-13. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Usman, H. & Akbar, P. S. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.