

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN TOBASARI KABUPATEN SIMALUNGUN SUMATERA UTARA

Iwan Kesuma Sihombing

Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan

Email: iwan070383@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan - hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres dapat timbul dari dua faktor yaitu dari dalam (*on the job*) pekerjaan atau dari luar (*off the job*), dimana kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi individu dalam bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV bagian SDM & Umum (Tata Usaha) yaitu sebanyak 40 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian observasi lapangan, pembagian angket dan kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat uji statistik analisis factor. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja lebih besar dari dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor dominan yang paling besar mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu adanya konflik peran dengan nilai faktor 0.786. Faktor dominan kedua adalah ketidakjelasan peran dengan nilai faktor 0.801. Faktor dominan ketiga adalah wewenang kerja yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab dengan nilai faktor 0.758.

Kata kunci : Stres Kerja, PTPN IV Toba Sari

ABSTRACT

Work stress is a situation of emotional tension or pressure experienced by someone who is facing enormous demands, barriers, and the existence of very important opportunities that can affect one's emotions, thoughts, and physical condition. Stress can arise from two factors: on the job or off the job where both of these factors can affect the individual at work. The populations in this study are all employees of PT Perkebunan Nusantara IV HR & General (Administration). The types of data used are primary data and secondary data. Data collection methods are observation research, questionnaire distribution and literature. The methods of analysis data used is descriptive quantitative method by using statistical analysis factor. The results of the study indicate that the internal factors that influence work stress are greater than the external factors. The results of the study show that the dominant factor that most influences employee work stress is the role conflict with value of 0.786. The second dominant factor is role obscurity with value of 0.801. The third dominant factor is work authority that is not in accordance with the implementation of responsibilities with value of 0.758.

Keywords : Work stress, PTPN IV Toba Sari

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja di era globalisasi saat ini, tuntutan sebagai pekerja sangatlah banyak dimana dengan adanya perubahan tuntutan tersebut tenaga kerja diberikan batasan atau waktu yang lebih ketat dibanding dengan sebelumnya. Tak jarang para tenaga kerja mendapat tekanan dari pimpinan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat menyesuaikan diri maka ia mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya sendiri dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan tersebut.

Karima (2014) dengan judul "*Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja* " menyatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh jumlah beban kerja, kurangnya

kesempatan dalam bekerja, konflik interpersonal, suhu dan variasi beban kerja. Faktor yang berhubungan dengan stres kerja adalah suhu, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, kurangnya kesempatan kerja dan jumlah beban kerja. Dimana hubungan antara faktor pekerjaan dan stres memiliki hubungan yang erat dengan nilai rata-rata suhu sebesar 55.1, konflik interpersonal 2.27, ketidakpastian pekerjaan sebesar 2.7, kurangnya kesempatan kerja sebesar 3.29 dan jumlah beban kerja sebesar 3.26.

PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan diantaranya adalah Kebun Teh. Merupakan Salah satu unit usaha dari PTPN IV. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Masalah stres kerja sangat berpengaruh terhadap jalannya aktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih sensitif dan emosional. Stres kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya keluhan – keluhan karyawan seperti pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan di waktu yang singkat dan di waktu yang telah ditetapkan, peralatan yang kurang lengkap dapat mengganggu jalannya aktivitas kerja karyawan, kurangnya hubungan baik dengan atasan kerja serta isu-isu yang sedang marak dibicarakan oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari seperti adanya mutasi karyawan dan perusahaan akan tutup dan sebagainya. Dari penelitian sebelumnya memiliki perbedaan yaitu bahwa penelitian sebelumnya meneliti hal-hal yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja yang sudah mengalami gejala stres sedangkan penulis meneliti faktor dominan apa yang dapat mempengaruhi stres kerja di PTPN IV Unit Kebun Tobasari.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari.

KAJIAN PUSTAKA

SDM merupakan suatu unsur terpenting dalam organisasi, manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan. Menurut Mangkunegara (Subekhi dan Jauhar, 2012:21) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Hasibuan, (2009:2) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (Subekhi dan Jauhar, 2012:42) adapun fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu :

- a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang antar barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- c. Pengintegrasian (*integration*)
Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- d. Pemeliharaan (*maintenance*)
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar terjalannya kerja sama hingga karyawan tersebut pensiun.

e. Pemutusan hubungan (*separation*)

Pemutusan hubungan adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan salah satu fungsi MSDM yakni fungsi operasional. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar terjalannya kerja sama hingga karyawan tersebut pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) tenaga kerja mencakup komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja, serta konseling kerja. Pengendalian konflik kerja salah satunya adalah pengendalian stres kerja. Pengendalian stres kerja merupakan salah satu bagian dari pemeliharaan (*maintenance*). Fungsi ini membahas bagaimana memelihara para karyawan sehingga karyawan betah dan mampu bekerja dengan baik, salah satunya adalah tingkat *labour turnover* yang rendah. Dua hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam memelihara karyawan adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan. Yakni dengan melakukan pengendalian terhadap stres kerja.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:179) Stres kerja adalah suatu perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Effendi (2010:303) Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Sierma & Saragih (2010:145) “Stres adalah respon yang ditunjukkan saat ia menghadapi situasi yang menantang atau mengancam keberadaannya”.

Surbakti (2010:133) “Stres adalah terminologi atau istilah yang lazim digunakan untuk menggambarkan reaksi fisik dan psikis seseorang terhadap adanya rangsangan (stimulus)”.

Sopiah (2008:85) Stres merupakan respon aditif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang yang mana dapat menimbulkan *distress* dan *eustress* terhadap individual seseorang dimana dibutuhkan untuk kelangsungan hidup.

Pendekatan Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:180) pendekatan terhadap stres kerja yaitu terdiri dari :

a. Pendekatan Dukungan Sosial (*personal social support*)

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Pendekatan ini dapat dilakukan dengan bermain game, lelucon dan bodor kerja.

b. Pendekatan melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan dapat menghilangkan stres yang dialami karyawan.

c. Pendekatan Program Kesehatan Pribadi (*personal wellness programs*)

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Penyebab Stres Kerja

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor didalam maupun diluar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Penyebab stres disebut juga *stressor* adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif.

Menurut Mangkunegara (2009:180) bahwa penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Sierma & Saragih (2010:169) Penyebab terjadinya stres di tempat kerja adalah pelecehan psikologis. Yang dimaksud pelecehan psikologis adalah perilaku pernyataan lisan, tindakan atau bahasa tubuh yang tidak diharapkan dan dilakukan berulang-ulang, yang mempengaruhi harga diri dan integritas fisik dan psikologis karyawan dan merusak suasana kerja yang ada.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sumber Stres yang disebut dengan *stressor* bisa bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dan bisa juga bersumber dari luar pekerjaan. Menurut Effendi (2010:305) Ada dua kategori faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres yaitu :

1. *On the Job*
 - a. Beban pekerjaan yang terlalu besar atau terlalu kecil
 - b. Konflik Peran
 - c. Ketidakjelasan Peran
 - d. Wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab
 - e. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
 - f. Atasan yang tidak menyenangkan
 - g. Rekan Sekerja yang tidak membantu
 - h. Dan lain-lain
2. *Off the Job*
 - a. Kematian suami atau istri
 - b. Perceraian
 - c. Kenakalan anak-anak
 - d. Dan lain-lain

Dampak Stres Kerja

Menurut Sierma & Saragih (2010:169) stres yang dialami oleh setiap karyawan dapat mengganggu fisik dan psikologis seseorang. Secara fisik, stres bisa menyebabkan karyawan mengalami penurunan kesehatan, mulai dari pusing kepala, badan pegal-pegal, hingga serangan jantung dan *stroke*. Sedangkan secara psikologis, stres dapat menyebabkan terjadinya ketidakpuasan, *bad mood*, rendahnya komitmen terhadap organisasi dan depresi. Akibat lain adalah menurunnya kinerja, buruknya dalam pengambilan keputusan, banyaknya kecelakaan kerja, atau bertambahnya tingkat absensi.

Husni(2013):<http://eprints.undip.ac.id/26479/1/skripsilengkap.pdf>) stres kerja juga dapat berdampak sebagai berikut :

1. Dampak terhadap perusahaan yaitu :
 - a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
 - b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 - c. Menurunnya produktivitas kerja
 - d. Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan

2. Dampak terhadap individu yaitu :
 - a. Kesehatan
Dampak terhadap kesehatan dapat mengakibatkan gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi gangguan pencernaan, sulit tidur atau kebanyakan tidur, struk, serangan jantung, dan beberapa penyakit lainnya.
 - b. Psikologis
Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggrogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan – lahan.
 - c. Interaksi interpersonal
Seseorang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan dengan seseorang yang tidak mengalami kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Seseorang yang mengalami stres selalu mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, bisa mengakibatkan depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

Strategi Manajemen Stres Kerja

Menurut Munandar (Susilawati, 2013:12) strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial.

1. Strategi Penanganan Individual
Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :
 - a. Melakukan perubahan reaksi perilaku. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya rehat sejenak (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.
 - b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.
 - c. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tennis, bulutangkis, dan sebagainya.
2. Strategi Penanganan Organisasi
Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan, mengontrol, mencegah dan mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:
 - a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung.
 - b. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan)
 - c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres dapat dihilangkan atau dikurangi.

3. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian dengan menggunakan pendekatan analisis pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metoda statistik serta menyandarkan kesimpulan hasil penelitian pada. Dengan metoda kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, maka dilakukan analisis faktor dengan menggunakan alat uji statistik SPSS 21. Analisis faktor adalah analisis yang bertujuan mencari faktor-faktor utama yang paling mempengaruhi variabel dependen dari serangkaian uji yang dilakukan atas serangkaian variabel independen sebagai faktornya dimana korelasi antarvariabel independen, besar korelasi atau korelasi antar independen variabel harus cukup kuat yaitu lebih dari 0.5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Penyaringan Variabel 1

Nilai KMO and Barlett's Test untuk korelasi antarvariabel yang diinginkan adalah $>0,5$. Signifikansi penelitian adalah 0,05.

Tabel 1. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.402
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	103.596
	df	45
	Sig.	.000

Pada tabel KMO and Barlett's Test dapat dilihat bahwa nilai KMO MSA (*Kaiser Meyer Olkin of Sampling Adequacy*) kurang dari 0.5, maka proses analisis faktor tidak dapat dilanjutkan. Pada hasil perhitungan diperoleh nilai KMO MSA adalah 0.402, artinya kurang dari 0.5, maka proses analisis tidak dapat dilanjutkan. Sehingga dilakukannya tahap pemilihan variabel hingga nilai KMO MSA lebih dari 0,5. Besar korelasi atau korelasi antar independen variabel harus cukup kuat, yaitu di atas 0,5.

Tabel 2. Anti-image Matrices

	Beban Kerja	Konflik Peran	Ketidakjelasan Peran	Lingkungan Kerja	Wewenang	Atasan Kerja	Rekan Kerja	Kemampuan Suami/Istri	Perceraian	Kenakalan Anak
Anti-image Covariance	Beban Kerja	.468	-.172	-.262	.046	-.099	.177	-.181	.018	.144
	Konflik Peran	-.172	.499	.111	-.027	-.145	-.055	.009	.146	-.204
	Ketidakjelasan Peran	-.262	.111	.603	-.136	.089	-.039	.132	.046	-.183
	Lingkungan Kerja	.046	-.027	-.136	.799	-.175	.097	-.052	-.073	.142
	Wewenang	-.226	.156	.060	-.098	.565	-.181	.210	-.104	-.071

	Atasan Kerja	-.099	-.145	.089	-.175	-.081	.532	-.111	.065	.012	-.124
	Rekan Kerja	.177	-.055	-.039	.097	-.181	-.111	.411	-.278	.200	-.020
	Kematian Suami/Istri	-.181	.009	.132	-.052	.210	.065	-.278	.468	-.203	.061
	Perceraian	.018	.146	.046	-.073	-.104	.012	.200	-.203	.460	-.235
	Kenakalan Anak	.144	-.204	-.183	.142	-.071	-.124	-.020	.061	-.235	.427
Anti-image Correlation	Beban Kerja	.323^a	-.356	-.492	.075	-.439	-.199	.403	-.388	.038	.322
	Konflik Peran	-.356	.463^a	.203	-.043	.295	-.280	-.122	.018	.304	-.441
	Ketidakjelasan Peran	-.492	.203	.470^a	-.197	.102	.156	-.077	.248	.087	-.361
	Lingkungan Kerja	.075	-.043	-.197	.478^a	-.146	-.269	.170	-.085	-.120	.244
	Wewenang	-.439	.295	.102	-.146	.408^a	-.147	-.376	.409	-.204	-.145
	Atasan Kerja	-.199	-.280	.156	-.269	-.147	.643^a	-.238	.131	.024	-.260
	Rekan Kerja	.403	-.122	-.077	.170	-.376	-.238	.366^a	-.634	.460	-.047
	Kematian Suami/Istri	-.388	.018	.248	-.085	.409	.131	-.634	.277^a	-.438	.137
	Perceraian	.038	.304	.087	-.120	-.204	.024	.460	-.438	.338^a	-.529
Kenakalan Anak	.322	-.441	-.361	.244	-.145	-.260	-.047	.137	-.529	.398^a	

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Pada tabel Anti-image Matrix diatas maka dapat diketahui variabel-variabel yang layak digunakan untuk analisis lanjutan. Pada tabel tersebut dapat dilihat pada output yang bertanda "a" pada kolom *Anti-image Correlation* diketahui bahwa nilai MSA (*Measures of Sampling Adequacy*) untuk masing-masing variabel adalah : 0,323 (P1), 0,463 (P2), 0,470 (P3), 0,478 (P4), 0,408 (P5) dan seterusnya.

Berdasarkan teori, variabel yang layak dianalisis adalah bila nilai MSA lebih dari 0,5. Dari data hasil analisis diperoleh 9 variabel yang nilai MSA-nya kurang dari 0,5 yaitu, P1, P2, P3, P4, P5, P7,P8, P9, P10. Variabel yang harus dikeluarkan adalah yang mempunyai nilai yang paling kecil, yaitu variabel P8 (kematian suami/istri) dengan 0.277. Maka dapat dilanjutkan untuk memilih variabel 2.

Proses Penyaringan Variabel 2

Tabel 3. KMO and Bartlett's Test Variabel 2

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.466
Approx. Chi-Square	78.651
Bartlett's Test of Sphericity df	36
Sig.	.000

Pada tabel KMO and Bartlett's Test variabel 2 (dua) dapat dilihat bahwa nilai KMO MSA (*Kaiser Meyer Olkin of Sampling Adequacy*) kurang dari 0.5, maka proses analisis faktor tidak dapat dilanjutkan. Pada hasil perhitungan diperoleh nilai KMO MSA adalah 0.466, artinya kurang dari 0.5, maka proses analisis tidak dapat dilanjutkan. Sehingga dilakukannya tahap pemilihan variabel 3 (tiga) hingga nilai KMO MSA lebih dari 0,5.

Tabel 4. Anti-image Matrices (Hasil Pemilihan tanpa Variabel P8)

		Beban Kerja	Konflik Peran	Ketidajelasan Peran	Lingkungan Kerja	Wewenang	Atasan Kerja	Rekan Kerja	Perceraian	Kenakalan Anak
Anti-image Covariance	Beban Kerja	.551	-.199	-.264	.030	-.204	-.089	.136	-.089	.201
	Konflik Peran	-.199	.499	.116	-.026	.183	-.148	-.084	.185	-.209
	Ketidajelasan Peran	-.264	.116	.642	-.131	.001	.076	.071	.135	-.218
	Lingkungan Kerja	.030	-.026	-.131	.805	-.090	-.172	.112	-.119	.153
	Wewenang	-.204	.183	.001	-.090	.678	-.134	-.113	-.019	-.121
	Atasan Kerja	-.089	-.148	.076	-.172	-.134	.541	-.123	.051	-.137
	Rekan Kerja	.136	-.084	.071	.112	-.113	-.123	.687	.164	.029
	Perceraian Kenakalan Anak	-.089	.185	.135	-.119	-.019	.051	.164	.569	-.262
Anti-image Correlation	Beban Kerja	.402^a	-.379	-.444	.046	-.334	-.162	.221	-.159	.411
	Konflik Peran	-.379	.436^a	.205	-.041	.315	-.285	-.143	.347	-.448
	Ketidajelasan Peran	-.444	.205	.444^a	-.182	.001	.129	.107	.224	-.412
	Lingkungan Kerja	.046	-.041	-.182	.485^a	-.122	-.261	.151	-.175	.259
	Wewenang	-.334	.315	.001	-.122	.544^a	-.222	-.166	-.030	-.223
	Atasan Kerja	-.162	-.285	.129	-.261	-.222	.646^a	-.202	.091	-.283

Rekan Kerja	.221	-.143	.107	.151	-.166	-.202	.623^a	.262	.053
Perceraian	-.159	.347	.224	-.175	-.030	.091	.262	.421^a	-.527
Kenakalan Anak	.411	-.448	-.412	.259	-.223	-.283	.053	-.527	.348^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Dari hasil output pada nilai MSA terlihat bahwa masih ada nilai MSA yang memiliki nilai kurang dari 0,5. Oleh karena itu, sesuai dengan teori, variabel dengan nilai MSA yang paling kecil, akan dikeluarkan dari analisis, yaitu P10 (Kenakalan Anak) dengan nilai 0,348.

Proses Penyaringan Variabel 3

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Variabel 3

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.591
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	50.702
	df	28
	Sig.	.005

Pada tabel KMO and Bartlett's Test variabel 3 (tiga) dapat dilihat bahwa nilai KMO MSA (*Kaiser Meyer Olkin of Sampling Adequacy*) lebih dari 0.5, maka proses analisis faktor dapat dilanjutkan. Pada hasil perhitungan diperoleh nilai KMO MSA adalah 0.591, artinya lebih dari 0.5, maka proses analisis dapat dilanjutkan.

Tabel 6. Anti-image Matrices (Hasil Pemilihan Variabel tanpa P8 & P10)

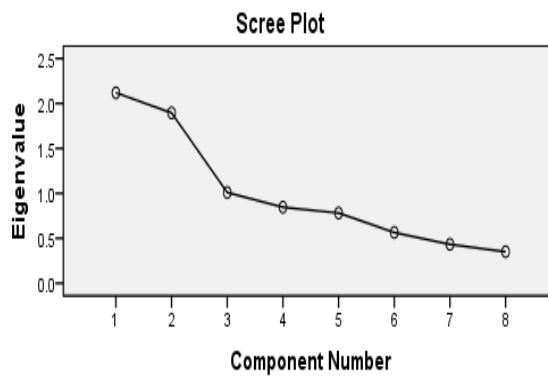
		Beban Kerja	Konflik Peran	Ketidakhjelasan Peran	Lingkungan Kerja	Wewenang	Atasan Kerja	Rekan Kerja	Perceraian
Anti-image Covariance	Beban Kerja	.663	-.154	-.236	-.052	-.187	-.033	.148	.054
	Konflik Peran	-.154	.625	.017	.064	.165	-.292	-.088	.103
	Ketidakhjelasan Peran	-.236	.017	.774	-.070	-.076	.010	.103	.007
	Lingkungan Kerja	-.052	.064	-.070	.863	-.054	-.144	.110	-.039
	Wewenang	-.187	.165	-.076	-.054	.714	-.197	-.111	-.133
	Atasan Kerja	-.033	-.292	.010	-.144	-.197	.588	-.124	-.048
	Rekan Kerja	.148	-.088	.103	.110	-.111	-.124	.689	.252
	Perceraian	.054	.103	.007	-.039	-.133	-.048	.252	.787
Anti-image Correlation	Beban Kerja	.617^a	-.239	-.330	-.069	-.272	-.053	.219	.074
	Konflik Peran	-.239	.524^a	.025	.087	.247	-.481	-.134	.146
	Ketidakhjelasan Peran	-.330	.025	.702^a	-.085	-.102	.014	.141	.009
	Lingkungan Kerja	-.069	.087	-.085	.719^a	-.068	-.202	.142	-.047
	Wewenang	-.272	.247	-.102	-.068	.545^a	-.304	-.158	-.178
	Atasan Kerja	-.053	-.481	.014	-.202	-.304	.563^a	-.195	-.071
	Rekan Kerja	.219	-.134	.141	.142	-.158	-.195	.584^a	.342
	Perceraian	.074	.146	.009	-.047	-.178	-.071	.342	.600^a

Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Dari hasil nilai KMO MSA menunjukkan 0,591 yang berarti proses analisis dapat dilanjutkan. Pada *Anti-image Correlation*, dari semua variabel yang diseleksi tidak ada lagi variabel dengan nilai MSA kurang dari 0,5. Artinya tidak perlu mengekstraksi dan memilih variabel.

Setelah menyeleksi dua variabel, yang memiliki nilai MSA kurang dari 0,5 yaitu P8 dan P10, dan tidak ditemukan lagi variabel yang memiliki nilai MSA di bawah standar. Pada tabel Anti-Image Matrix dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai MSA-nya lebih dari 0.5 yaitu 0.617 (P1), 0.524 (P2), 0.702 (P3), 0.719 (P4), 0.545 (P5), 0.563 (P6), 0.584 (P7), 0.600 (P9). Maka dapat dilanjutkan dengan menganalisis faktor, yaitu :

Tabel 7. Scree Plot Component Number



Scree Plots menunjukkan jumlah faktor yang terbentuk, dengan melihat ada berapa slope dengan kemiringan yang hampir sama. Pada gambar di atas ada 8 titik yang dihubungkan oleh 7 garis yang memiliki kemiringan yang berbeda. Dimana ada 8 faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan.

Tabel 8 Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Beban Kerja	.746	.042	-.387
Konflik Peran	.242	.744	-.205
Ketidajelasan Peran	.622	-.222	-.475
Lingkungan Kerja	.538	-.158	.249
Wewenang	.646	.014	.433
Atasan Kerja	.533	.617	.295
Rekan Kerja	-.230	.732	.241
Perceraian	.266	-.590	.444

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Component Matrix menunjukkan besarnya nilai korelasi tiap variabel dengan faktor yang terbentuk. Nilai-nilai korelasi antara variabel dengan faktor-faktor yang terbentuk (*loading factor*) dapat dilihat pada tabel *Component Matrix*. Ketiga faktor tersebut menghasilkan matrik *loading factor* yang nilai-nilainya merupakan koefisien korelasi antara variabel dengan faktor-faktor tersebut. Bila dilihat variabel –variabel yang berkorelasi terhadap setiap faktornya, ternyata *loading factor* yang dihasilkan belum mampu memberikan arti sebagaimana yang diharapkan. Hal ini terlihat dari variabel perceraian dimana korelasi variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,266 sedangkan dengan faktor 2 sebesar -0.590 (tanda negatif hanya menunjukkan arah korelasi), dan faktor 3 sebesar 0.444 sehingga sulit memutuskan apakah variabel perceraian dimasukkan ke faktor 1, faktor 2 atau faktor 3. Tiap faktor belum dapat diinterpretasikan dengan

jelas sehingga perlu dilakukan rotasi dengan metode *varimax*. Rotasi *varimax* adalah rotasi orthogonal yang membuat jumlah varian faktor loading dalam masing-masing faktor akan menjadi maksimum, dimana nantinya peubah asal hanya akan mempunyai korelasi yang tinggi dan kuat dengan faktor tertentu saja (korelasinya mendekati 1) dan tentunya memiliki korelasi yang lemah dengan faktor yang lainnya (korelasinya mendekati 0). Hal yang demikian belum tercapai pada tabel *Component Matrix* diatas. Sehingga dilakukannya analisis faktor dengan rotasi, sebagai berikut :

Tabel 9 Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Beban Kerja	.198	.781	.244
Konflik Peran	.786	.187	-.042
Ketidajelasan Peran	-.078	.801	.118
Lingkungan I	-.072	.224	.567
Wewenang	.106	.140	.758
Atasan Kerja	.685	.058	.528
Rekan Kerja	.664	-.452	-.054
Perceraian	-.557	-.029	.553

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Ket : Faktor Dominan Pertama
 Faktor Dominan Kedua
 Faktor Dominan Ketiga

Tabel 10 Ringkasan 8 Variabel menjadi 3 Faktor

Faktor	Variabel
1	Konflik peran, Atasan kerja, dan Rekan kerja
2	Beban kerja, Ketidajelasan peran
3	Lingkungan kerja, Wewenang, Perceraian

Setelah dilakukan rotasi faktor dengan metode *varimax*, maka di dapat keterangan sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja
 Pada variabel beban kerja nilai faktor dominan pertama adalah 0.198, faktor dominan kedua adalah 0.781, dan faktor dominan ketiga adalah 0.244. Karena nilai tertinggi pada faktor dominan kedua, variabel beban kerja termasuk faktor dominan dua.
2. Variabel Konflik Peran
 Pada variabel konflik peran nilai faktor dominan pertama adalah 0.786, faktor dominan kedua adalah 0.187, dan faktor dominan ketiga adalah -0.042. Karena nilai tertinggi pada faktor dominan pertama, variabel konflik peran termasuk faktor dominan pertama.
3. Variabel Ketidajelasan Peran
 Pada variabel ketidajelasan peran nilai faktor dominan pertama adalah -0.788, faktor dominan kedua adalah 0.801, dan faktor dominan ketiga adalah 0.118. Karena nilai tertinggi pada faktor dominan kedua, variabel ketidajelasan peran termasuk faktor dominan kedua.

4. Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja nilai faktor dominan pertama adalah -0.072, faktor dominan kedua adalah 0.224, dan faktor dominan ketiga adalah 0.567. Karena nilai tertinggi pada faktor dominan ketiga, variabel lingkungan kerja termasuk faktor dominan ketiga.

5. Variabel Wewenang

Pada variabel wewenang nilai faktor dominan pertama adalah 0.106, faktor dominan kedua adalah 0.140, dan faktor dominan ketiga adalah 0.758. Karena nilai tertinggi pada faktor dominan ketiga, variabel wewenang termasuk faktor dominan ketiga.

6. Variabel Atasan Kerja

Pada variabel atasan kerja nilai faktor dominan pertama adalah 0.685, faktor dominan kedua adalah 0.058, dan faktor dominan ketiga adalah 0.528. Karena nilai tertinggi pada faktor dominan pertama, variabel atasan kerja termasuk faktor dominan pertama.

7. Variabel Rekan Kerja

Pada variabel rekan kerja nilai faktor dominan pertama adalah 0.664, faktor dominan kedua adalah -0.452, dan faktor dominan ketiga adalah -0.054. Karena nilai tertinggi pada faktor dominan pertama, variabel rekan kerja termasuk faktor dominan pertama.

8. Variabel Perceraian

Pada variabel perceraian nilai faktor dominan pertama adalah -0.557, faktor dominan kedua adalah -0.029, dan faktor dominan ketiga adalah 0.553. Karena nilai tertinggi pada faktor dominan ketiga, variabel perceraian termasuk faktor dominan ketiga.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa faktor dominan yang paling mempengaruhi stres kerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Tobasari adalah adanya konflik peran yang dialami karyawan, atasan kerja yang tidak menyenangkan, dan rekan kerja yang tidak membantu. Menurut Effendi ada dua faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu dari pekerjaan dan lingkungan kerja (*on the job*) serta lingkungan (*off the job*). Dalam penelitian ini faktor yang paling dominan yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan, yaitu adanya konflik peran dengan nilai faktor 0.786, atasan yang tidak menyenangkan dengan nilai faktor 0,685 serta rekan kerja yang tidak membantu dengan nilai faktor sebesar 0,664. Faktor dominan kedua adalah faktor ketidakjelasan peran dengan nilai faktor sebesar 0.801, beban kerja dengan nilai faktor 0.781. Faktor dominan ketiga adalah wewenang kerja yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab dengan nilai faktor 0.758, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dengan nilai faktor 0.567, dan faktor perceraian dengan nilai sebesar 0.553.

Dengan demikian faktor dominan yang paling mempengaruhi adalah adanya konflik peran, atasan kerja yang tidak menyenangkan, dan rekan kerja yang tidak membantu. Sedangkan faktor dominan yang kedua yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan adalah adanya beban kerja yang terlalu besar dan sulit dan ketidakjelasan peran. Dan faktor dominan yang ketiga yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan adalah wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan masalah perceraian.

Dalam teori dan penelitian sebelumnya hasil yang penulis dapatkan mempunyai sedikit perbedaan dimana stres kerja dipengaruhi oleh faktor suhu dengan nilai rata-rata sebesar 55,1 sedangkan penulis setelah melakukan penelitian bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja di PT Perkebunan Nusantara IV adalah konflik peran dengan nilai faktor sebesar 0.786. Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa konflik peran mempunyai pengaruh yang paling besar dalam stres kerja PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari dimana dapat berdampak akan tingginya absensi dan *turnover* pekerja. Konflik peran biasanya terjadinya pada individu ketika tingginya harapan perusahaan terhadap diri karyawan. Akan tetapi tingginya harapan tersebut mempersulit pencapaian tugas yang diberikan. Konflik peran merupakan bentuk umum stressor yang terjadi di tempat kerja. Di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari konflik peran muncul ketika pekerja tidak

mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis faktor terbentuk tiga faktor dominan yang mempengaruhi stres kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari dengan nilai faktor tertinggi setiap faktor, yaitu :

1. Faktor dominan pertama adalah faktor konflik peran dengan nilai faktor 0.786, atasan kerja yang tidak menyenangkan dengan nilai faktor 0.685, rekan kerja yang tidak membantu dengan nilai faktor 0.664.
2. Faktor dominan kedua adalah faktor ketidakjelasan peran dengan nilai faktor sebesar 0.801, beban kerja dengan nilai faktor 0.781.
3. Faktor dominan ketiga adalah wewenang kerja yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab dengan nilai faktor 0.758, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dengan nilai faktor 0.567, dan faktor perceraian dengan nilai sebesar 0.553.

Berdasarkan hasil analisis faktor yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari berasal dari indikator *on the job* dengan faktor dominan pertama adalah adanya konflik peran dengan nilai faktor 0.786, ketidakjelasan peran dengan nilai faktor 0.801, dan wewenang kerja yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab dengan nilai faktor 0.758.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Subekhi & Mohammad, Jauhar, (2012), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Cetakan Pertama, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, (2009), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Cetakan Kedelapan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sierma, Rico & Saragih, Eva H, (2010), *Riwayat Kerja si Dudi*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R& D*, Bandung : Alfabeta.
- Surbakti (2010), *Gangguan Kebahagiaan Anda dan Solusinya*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Wahana Komputer (2010), *Panduan Alikatif & Solusi (PAS) Mengolah Data Statistik Hasil Penelitian dengan SPSS 17*, Yogyakarta, Semarang : Penerbit Andi, Wahana Komputer.
- Karima, Asri, (2014), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja PT.X*. Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN).
- Susilawati, Endang, (2013), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Button*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar (UHM).
- <http://eprints.undip.ac.id/26479/1/skripsilengkap%28R%29.pdf>. Diakses oleh Uli, hari Rabu. Tanggal 21 Januari, 12.30 WIB.