

**HUBUNGAN STRESOR KERJA DENGAN PREVALENSI STRES  
DI PT ACTAVIS INDONESIA**



Disusun Oleh :

AZNIDA NEFLIWATI

014944782

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

2009

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “ HUBUNGAN STRESOR KERJA DENGAN PREVALENSI STRES DI PT ACTAVIS INDONESIA” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya

nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 3 Oktober 2009

Yang menyatakan

(AZNIDA NEFLIWATI)  
NIM 014944872

**LEMBAR PERSETUJUAN TAPM**

Judul TAPM : HUBUNGAN STRESOR KERJA DENGAN  
PREVALENSI STRES DI PT ACTAVIS  
INDONESIA  
Penyusun TAPM : Aznida Nefliwati  
NIM : 0149448782  
Program Studi : Magister Manajemen  
Hari/tanggal : Kamis/1 Oktober 2009

Menyetujui

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr.I. N. Baskara W. Tedja  
NIP. 19581110 198601 1 001

Dr. Bambang Wiharto

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra, MA.  
NIP. 19451007 197302 1 001

**ABSTRACT****CORELATION BETWEEN WORK STRESSOR WITH  
STRESS PREVALENCE AT PT ACTAVIS INDONESIA****Aznida Nefliwati****Terbuka University**

NIM 014944782

**Key word:** *Work Stressor Role of Ambiguity, Role of Conflict, Overload Quantitative, Overload Qualitative, Career Development, Responsibility to Person, Work stress*

*This study objective is to calculate work stress prevalence, the most dominant stressor at PT Actavis Indonesia and also influencing factors.*

*In order to study the relationship between work stressor and work stress including influencing factor, a cross sectional study has been done on 50 employees of PT Actavis Indonesia. The instruments used were Stress diagnostic questionnaire which measured the work stressors, i.e. role conflict, role ambiguity, work over load (Both quantitative & Qualitative), career development and personal responsibility and Symptoms check list 90/ SCL 90 to measure the existence of work stress. Both instruments have been validated and regarded to be accurate enough to be applied on Indonesian people. Collected data have been analyzed using Linear Regression and Quadratic Analysis.*

*This study using three kind of questionnaire there were: Common Questionnaire, Stress diagnostic questionnaire and SCL 90.*

*The subject of this study is PT Actavis Indonesia employees in Jl. Raya Bogor Km 28 east Jakarta. Sample took randomly with systematic sampling*

*The Analysis result with questionnaire SCL 90 shows that from 50 respondents, 35 (70%) respondent are stress and 15 (30%) respondent not stress.*

*The analysis result with Stress diagnostic questionnaire with analysis using Linear Regression shows that the most dominant cause of stress only role conflict.*

**Conclusion**

*There were no significant correlation to work stress, and in this study role ambiguity, role conflict, work over load (Both quantitative & Qualitative), career development and personal responsibility with SCL 90 is quadratic not linear as mentioned in this appendix.*

*Further study need to be conducted by including another work stressor which have impact to work stress i.e. economic factor.*

## ABSTRAK

### Hubungan Stresor Kerja Dengan Prevalensi Stres Di PT Actavis Indonesia

Aznida Nefliwati

Universitas Terbuka  
NIM 014944782

Kata Kunci : Stresor kerja, *Role of Ambiguity*, *Role of Conflict*, *Overload Quantitative*, *Overload Qualitative*, *Career Development*, *Responsibility to Person*, stres kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk menghitung angka kejadian (prevalensi) stres kerja di PT Actavis Indonesia, menentukan stresor kerja yang paling dominan di PT Actavis Indonesia dan untuk mengetahui hubungan tingkat stres dengan faktor yang mempengaruhinya.

Untuk mengetahui hubungan stresor kerja dengan stres kerja, serta faktor yang mempengaruhinya telah dilakukan penelitian *Cross Sectional* pada 50 orang karyawan PT Actavis Indonesia. Instrumen yang digunakan ialah Kuesioner Diagnosis Stres untuk mengukur stresor kerja ketaksaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir dan tanggung jawab terhadap orang lain dan kuesioner *Symptoms Check List 90 (SCL 90)* untuk mengukur adanya stres kerja. Kedua instrumen ini sudah divalidasi dan dinilai cukup akurat untuk digunakan pada orang Indonesia. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis Regresi Linear dan analisis Kuadrat.

Penelitian ini adalah penelitian dengan pengisian tiga macam kuesioner yaitu, kuesioner data umum, Kuesioner Diagnosis Stres dan Kuesioner *Symptoms Check List 90*.

Subyek penelitian adalah karyawan tetap PT Actavis Indonesia yang berkedudukan di Jalan Raya Bogor Km 28, Jakarta Timur. Jumlah sample diambil secara acak (random), yaitu dengan *systematic sampling*.

Hasil analisis dengan kuesioner *SCL 90* menunjukkan bahwa dari 50 responden, 35 orang yang menunjukkan stres atau 70 % dan 15 orang yang tidak stres atau 30%.

Hasil analisis dengan kuesioner Survei Diagnosis Stres, dengan analisis Regresi Linear menunjukkan bahwa stresor kerja yang paling dominan adalah hanya konflik peran.

Sebagai kesimpulan, pada penelitian ini tidak menunjukkan hubungan yang bermakna terhadap stres kerja, dan penelitian ini hubungan antara ketaksaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir dan tanggung jawab terhadap orang lain dengan *SCL 90* adalah lebih tepat kuadratik bukan linear, seperti dapat dilihat pada lampiran ini.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menyertakan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja, misalnya faktor ekonomi.

LEMBAR PENGESAHAN  
PROPOSAL PENELITIAN

1. Judul Penelitian : ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRESOR KERJA  
DENGAN PREVALENSI STRES DI PT ACTAVIS  
INDONESIA
2. Identitas Peneliti :  
N a m a : Aznida Nefliwati  
NIM : 0149448782  
UPBJJ : Jakarta  
Alamat Rumah : Tebet Barat III B No. 19, Jakarta 12810  
Telephone : 0815 866 25348  
E-mail : [arusmana@actavis.com](mailto:arusmana@actavis.com)
3. Pembimbing I :  
N a m a : Bambang Wiharto  
NIP :  
Pangkat/Golongan :  
Alamat Kantor :  
Telephone/Fax : 0816 4833 119  
E-mail : [fxbwiharto@yahoo.com](mailto:fxbwiharto@yahoo.com)
4. Pembimbing II : I Nengah Baskara  
NIP :  
Pangkat/Golongan :  
Alamat Kantor :  
Telephone/Fax : 0856 8018 789  
E-mail : [inbaskara@yahoo.com](mailto:inbaskara@yahoo.com)

Jakarta, 3 Oktober 2009

Mengetahui,  
Ketua Bidang ISIP

Peneliti,

.....  
NIP

Aznida Nefliwati  
NIM 014944782

Mengetahui,  
Asisten Direktur PPs

Pembimbing I,

Pembimbing II,

.....  
NIP

Bambang Wiharto  
NIP

I N Baskara  
NIP

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Aznida Nefliwati  
NIM : 014944782  
Program Studi : Manajemen  
Judul Tesis : Hubungan Stresor Kerja dengan Prevalensi Stres  
di PT Actavis Indonesia

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,  
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/tanggal : Minggu/tanggal 11 Oktober 2009  
W a k t u : 12.35 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji: Drs. CB. Supartomo, M.Si

Penguji Ahli : .....  
Dr. Mahyus E. Sitompul, MM, MSE

Pembimbing I : .....  
Dr. Bambang Wiharto

Pembimbing II : .....  
Dr. I.N. Baskara W. Tedja

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Pengasih yang telah melimpahkan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan pendidikan di Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari lengkap, apalagi sempurna. Apa yang tersirat masih sulit dituliskan dengan jelas, dan apa yang telah tersurat juga belum tentu dapat dimengerti pembaca dengan baik. Semua itu adalah cerminan dari sebagian kekurangan-kekurangan yang ada dalam diri penulis. Untuk itu, bantuan dan saran semua pihak masih penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Penulisan tesis ini dapat terlaksana juga karena bantuan dan dorongan berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat yang sedalam-dalamnya dan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

Pertama-pertama ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada para pembimbing, yaitu Bapak Dr. Bambang Wiharto dan Bapak Dr. I. N. Baskara W. Tedja, sebagai dosen pembimbing yang tidak jemu memberi nasehat dan dorongan serta petunjuk selama penulis mengikuti pendidikan dan menyelesaikan tesis ini.

Rasa terima kasih yang sama juga penulis sampaikan kepada Bapak Drs. CB. Supartomo, M.Si dan juga rekan-rekan Mahasiswa Magister Manejemen Universita terbuka angkatan



2007.1, yang telah memberi support kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Semoga budi baik dan amal bakti semua yang telah membantu penulis mendapat imbalan yang berlipat ganda. Semoga tesis ini dapat bermanfaat dan berguna bagi siapa saja yang membacanya.

Jakarta, Oktober 2009

Penulis

Puslata - Universitas Terbuka

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	ii
Abstract	iii
Surat Pernyataan	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Hasil Penelitian Terdahulu	5
B. Kajian Teoritik	7
C. Rerangka Berpikir	46
D. Definisi Operasional	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian	52
B. Populasi dan Sampel	53
C. Instrumen Penelitian	54
D. Prosedur Pengumpulan Data	54

E. Metode Analisis Data	57
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. SIMPULAN	84
B. SARAN	85
DAFTAR PUSTAKA	86

Puslata - Universitas Terbuka

**Daftar Gambar**

Gambar 2.3 Konsep Proses Stres halaman.....	19
Gambar 2.11 Sumber Stres kerja halaman.....	46
Gambar 2.12 Rerangka Model Penelitian halaman.....	47
Gambar 3.1. Alur Penelitian halaman.....	53

Puslata - Universitas Terbuka

**Daftar Tabel**

Tabel 2.13 Definisi Operasional Dari Variabel Penelitian halaman.....	48
Tabel 4.1 Sebaran Subjek Penelitian Menurut Karakteristik Sosio-Demografi halaman.....	67
Tabel 4.2 Hasil Survei Diagnosis Stres halaman.....	69
Tabel 4.3 Hasil Survei SCL 90 dan Survei Diagnosis Stres halaman.....	74

Puslata - Universitas Terbuka

**Daftar Lampiran**

Lampiran 1 Kuisisioner SCL 90 & Survai Diagnosis Stres halaman.....	1
Lampiran 2 Hasil Analisis halaman.....	12
Lampiran 3 <i>Company Profile</i> halaman.....	57

Puslata - Universitas Terbuka

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga didalam sebuah perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang handal mustahil perusahaan dapat berkembang. Dalam kehidupan setiap hari, seorang tenaga kerja bekerja selama 8 jam atau lebih, yang berarti lebih dari 30% waktunya dihabiskan ditempat kerja. Bekerja, pada satu sisi mempunyai dampak positif berupa peningkatan kesejahteraan, namun pada sisi lain terdapat efek negatif berupa stres kerja yang potensial menimbulkan gangguan kesehatan bagi tenaga kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas.

Stres kerja dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, terdapat ketidak seimbangan yang dihayati antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.

Ada berbagai macam stresor (pemicu stres) ditempat kerja yaitu ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan karyawan tidak bekerja optimal, prestasi kerja pun terpengaruh. Dalam

jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stres pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stres bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri.

PT Actavis Indonesia merupakan salah satu perusahaan Farmasi di dunia, yang mempunyai misi menciptakan yang terbaik dibidang farmasi. Dalam upaya untuk mewujudkan misinya dan tetap dapat eksis serta berkembang dalam dunia farmasi, PT Actavis Indonesia harus mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis dengan meningkatkan pelayanan yang baik, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang betul-betul dapat diandalkan baik fisik maupun mental.

Akan tetapi pada tahun-tahun terakhir ini di PT Actavis Indonesia menghadapi masalah dalam bidang kepegawaian, yaitu di bidang Sumber Daya Manusia berupa banyaknya pergantian pegawai (*turn over*).

Pada tahun 2007 terdapat 122 orang dari 337 pegawai yang mengundurkan diri (36.2%), dan tahun 2006 terdapat 103 orang dari 337 pegawai yang mengundurkan diri (30.55%). Angka *turn over* yang tinggi diduga merupakan pengaruh negatif dari stres kerja.

*Turn over* yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas, perusahaan harus melakukan rekrutmen kembali dan training-training yang semuanya membutuhkan biaya dan energi yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan.



Untuk itu dirasa perlu diadakan penelitian tentang stres kerja, dilingkungan PT Actavis Indonesia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## 1.2 Perumusan Masalah

PT Actavis Indonesia adalah sebuah perusahaan farmasi, maka dalam perkembangannya dimasa datang memerlukan sumber daya manusia yang sehat, baik fisik maupun mental untuk menghadapi para pesaingnya. Pada tahun-tahun terakhir ini didapatkan *turn over* pegawai yang cukup tinggi ( 30 – 36%), dan dapat berdampak pada produktivitas perusahaan. Salah satu penyebab dari tingginya angka *turn over* ini diduga karena stres kerja. Untuk itu perlu dilakukan penelitian dengan perumusan masalah yang disusun dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- a. Berapa angka kejadian (prevalensi) stres di PT Actavis Indonesia?
- b. Apa jenis stresor kerja yang paling dominan di PT Actavis Indonesia?
- c. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menghitung angka kejadian (prevalensi) stres kerja di PT Actavis Indonesia.
- b. Menentukan stresor kerja yang paling dominan di PT Actavis Indonesia.
- c. Mengetahui hubungan tingkat stres dengan faktor yang mempengaruhinya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat bagi perusahaan: hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan atau menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam alokasi sumber daya manusia dan maksimalisasi keuntungan.

Manfaat bagi penulis: penulisan ini akan menambah wawasan dan pengalaman dalam melaksanakan penelitian khususnya untuk penelitian dibidang sumber daya manusia dan untuk memenuhi syarat kelulusan.

Manfaat bagi tenaga kerja: menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga tenaga kerja tetap sehat dan produktif.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan mengenai stres ini adalah:

1. Wantoro, (1997) dalam penelitiannya yang berjudul: "*Analisis Hubungan Stresor Kerja dengan Gejala Gangguan Kesehatan Jiwa pada karyawan Pengawas Perbankan Sebuah Bank di Jakarta, tahun 1995*", Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, Program Studi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) kekhususan Hyperkes Medis, hasil penelitian ini menyatakan bahwa persentase tertinggi pada enam stresor kerja yaitu pada derajat stres sedang. Prevalensi gangguan kesehatan jiwa pada populasi ini 27.5% (lebih tinggi dibandingkan masyarakat umum perkotaan). Ke enam stresor kerja menunjukkan hubungan sangat bermakna dengan gangguan kesehatan jiwa yang timbul, kecuali stresor kerja tanggung jawab terhadap orang lain untuk kelompok derajat stres tinggi. Kecenderungan untuk timbulnya, gangguan kesehatan jiwa berkisar 2.3 - 6.7 x lebih besar untuk kelompok derajat stres sedang dan 7.8 - 36.7 x lebih besar untuk kelompok derajat stres tinggi dibandingkan kelompok derajat stres rendah. Ke enam stresor kerja juga menunjukkan korelasi positif bermakna dengan gangguan kesehatan jiwa dengan koefisien korelasi terendah pada stresor tanggung jawab terhadap orang lain ( $r = 0.30$ ) dan tertinggi pada stresor kerja beban kerja berlebih kualitatif ( $r = 0.53$ ). Yang paling berperan terhadap timbulnya gangguan jiwa yaitu stresor beban berlebih kualitatif, dan terkecil

perannya adalah stresor tanggung jawab terhadap orang lain. Juga didapat hasil bahwa masih ada faktor-faktor lain yang cukup berperan tetapi tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Adapun kumpulan gejala gangguan kesehatan jiwa yang menonjol pada populasi ini adalah somatisasi (46.3%), obsesi-kompulsif (45.6%) dan psikotisme (43.9%). Faktor sosiodemografi (umur, sex, pendidikan, status perkawinan, jabatan, dan lama bekerja) tidak menunjukkan hubungan yang bermakna terhadap gangguan kesehatan jiwa.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menyertakan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap timbulnya gangguan kesehatan jiwa.

2. Mayawati (2008) dalam penelitiannya yang berjudul: "*Pengaruh Paparan Faktor Fisik Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Di PT SCTI Jakarta Timur tahun 2008*", Program Magister Keselamatan dan Kesehatan kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, tahun 2008, hasil penelitian ini menyatakan bahwa Paparan intensitas kebisingan  $> 90$  dB berhubungan bermakna dengan stres kerja. Tidak menggunakan Alat Pelindung telinga berhubungan bermakna terhadap peningkatan stres kerja. Model akhir *regresi logistik ganda* menunjukkan kebisingan  $> 90$  dB mempunyai potensi 4 (empat kali) terhadap kejadian stres kerja yang tidak menggunakan alat pelindung telinga mempunyai potensi 2 (dua kali) terhadap kejadian stres kerja. Simpulan dari penelitian ini adalah, pekerja yang terpajan kebisingan lebih beresiko terhadap stres kerja dari pada yang terpajan panas maupun yang pencahayaan di

tempat kerjanya kurang. Penggunaan alat pelindung telinga mampu mengurangi stres kerja akibat kebisingan..

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. STRES**

Setiap orang dalam kehidupannya pernah mengalami suatu peristiwa atau pengalaman yang mengakibatkan stres. Dalam lingkup ketenaga-kerjaan stres merupakan masalah bagi kesehatan tenaga kerja yang banyak menimbulkan kerugian materi.

Penerimaan dan reaksi selanjutnya terhadap stres itu berbeda-beda pada masing-masing individu, dan dapat merupakan reaksi yang menyangkut segi fisiologi, psikologi dan tingkah laku.

Dalam usaha mengurangi dampak stres, telah banyak dilakukan penelitian tentang stres, dan banyak ahli telah mengemukakan konsep atau teori tentang stres, tetapi sampai sekarang belum didapatkan konsep stres yang dapat menerangkan bagaimana stres terjadi pada satu individu, tetapi tidak terjadi pada individu yang lain yang mengalami stresor yang sama.

Hans Selye (1933), mengemukakan konsep stres yang banyak diacu oleh para ilmuwan yang mengkaji topik ini, walaupun ia lebih banyak menitik-beratkan dari sudut fisiologi. Ia mendefinisikan stres secara umum sebagai suatu sindrom yang merupakan respon non spesifik dari individu terhadap suatu rangsangan/tuntutan dari lingkungannya.

Bila tuntutan terhadap tubuh itu berlebihan, maka hal ini menimbulkan rasa kurang menyenangkan dan kenyamanan, yang dinamakan *distress*.

Tubuh akan mengadakan reaksi manakala ada rangsangan yang datangnya dari luar, baik yang sifatnya fisik maupun psikis, dalam usahanya menyesuaikan diri.

H. Selye (1983) membagi proses stres dalam tubuh melalui tiga fase yaitu :

- Fase I *Alarm reaction* (reaksi kewaspadaan): pada fase ini seluruh sistem diubah menjadi keadaan siap. Tubuh menjadi pucat, berkeringat dingin, berdebar-debar, darah mengalir cepat dan bersiap untuk lari atau melawan ancaman yang ada. Fase ini tidak berlangsung lama.
- Fase II *Resistance reaction*: pada fase ini tubuh mengerahkan seluruh daya tahannya untuk mengadakan perlawanan terhadap faktor-faktor yang menyebabkan stres. Tubuh berusaha melakukan adaptasi terhadap stres yang terjadi, akan tetapi daya tahan tubuh terbatas. Dalam fase ini daya tahan sudah naik di atas taraf daya tahan normal, dan bila stres terjadi terus menerus dan keras, maka akan berlanjut ke fase III.
- Fase III *Exhaustion reaction* (reaksi kelelahan): terjadi kelelahan/keletihan, sehingga adaptasi yang baru dibangun runtuh. Daya tahan tubuh melemah, energi untuk adaptasi habis dan fase ini berkaitan dengan terganggunya kesehatan individu.

Lazarus dan Folkman (1993) mengemukakan definisi stres yang pada saat ini diterima secara luas.

Mereka mendefinisikan stres adalah suatu hubungan yang khas antara individu dengan lingkungannya yang dinilai oleh individu tersebut sebagai sesuatu hal yang mengancam atau melampaui kemampuannya untuk mengatasinya, sehingga membahayakan kesejahteraannya.

Dalam lingkup tenaga-kerja, maka stres didefinisikan sebagai suatu ketidakseimbangan yang dihayati antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu bila kegagalan yang terjadi berdampak penting.

Pada umumnya kita merasakan stres sebagai suatu kondisi yang negatif, yang mengarah pada timbulnya suatu penyakit fisik maupun mental atau mengarah pada perilaku tidak wajar (*distress*).

Padahal sampai tahap tertentu stres diperlukan sebagai pendorong untuk bekerja dan bersifat konstruktif, hal ini disebut *eustress*. Ada hipotesis yang menggambarkan hubungan prestasi kerja dan stres, yaitu hipotesis U-terbalik, yang menunjukkan bahwa sementara stres meningkat, prestasi juga akan bertambah sampai batas tertentu. Bila stres meningkat sehingga melampaui batas tertentu, maka prestasi akan menurun.

## 2.2. PEMBANGKIT STRES (STRESOR) PEKERJAAN

Setiap aspek di dalam lingkungan kerja dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerjalah yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan stres baginya atau tidak, dengan cara melakukan penilaian terhadap stresor tersebut.

Stresor (pembangkit stres) yaitu suatu kejadian yang menyebabkan seseorang merasakan diri kurang nyaman dan memerlukan dirinya untuk mengadakan adaptasi terhadap lingkungannya.

Sumber stres yang ada di lingkup pekerjaan dalam mempengaruhi kondisi kesehatan seseorang dapat lebih dari satu macam stresor.

Sebagian besar dari waktu manusia digunakan untuk bekerja, karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seorang tenaga kerja.

Modifikasi Model stres menurut Cooper, C.L (1987) melihat faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan menjadi 5 kategori besar yaitu:

1. Intrinsik dalam pekerjaan
2. Peran dalam organisasi
3. Pengembangan karir
4. Hubungan dalam pekerjaan
5. Struktur dan iklim kerja organisasi

### 2.2.1. Faktor Intrinsik Dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah lingkungan fisik dan tuntutan tugas.

Lingkungan fisik meliputi: bising, vibrasi, hygiene, sedangkan tuntutan tugas meliputi: kerja gilir (*shift*), beban kerja dan penghayatan dari risiko dan bahaya.

#### Lingkungan Fisik Meliputi:

##### a. Bising

Bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran, juga dapat merupakan sumber dari stres yang menyebabkan penurunan kewaspadaan dan ketidakseimbangan psikologis sehingga memudahkan timbulnya kecelakaan. Misalnya tidak mendengar suara peringatan sehingga timbul kecelakaan.



Juga pajanan terhadap bising menimbulkan sakit kepala, mudah tersinggung dan ketidakmampuan berkonsentrasi sehingga berakibat juga terhadap perilaku tenaga kerja, antara lain unjuk kerja menurun, bersikap negatif terhadap orang lain.

#### **b. Vibrasi/getaran**

Serupa dengan bising, pajanan vibrasi juga berakibat kurang baik terhadap kesehatan tenaga kerja.

#### **c. Hygiene**

Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Para pekerja dari industri baja menggambarkan lingkungan atau kondisi pabrik yang berdebu, kotor, dan akomodasi waktu istirahat yang tidak baik, serta kurangnya toilet sebagai pembangkit stres.

### **Tuntutan Tugas Meliputi:**

#### **a. Kerja gilir (*shift*)**

Penelitian menunjukkan bahwa kerja gilir merupakan sumber utama stres bagi pekerja pabrik. Para pekerja gilir lebih sering mengeluh tentang kelelahan, gangguan perut dari pada pekerja pagi/siang hari.

Hal ini disebabkan karena gangguan pada ritme sirkadian tidur atau daur keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu dan pengeluaran adrenalin.

Menurut Selye (1983) para pekerja yang biasa bekerja gilir, lama kelamaan akan berkurang stresnya secara fisik. Namun ada pekerjaan yang tidak dapat timbul kebiasaan ini, yaitu pada

pekerja rig lepas pantai yang bekerja 12 jam bergantian siang dan malam selama 7 atau 14 hari tanpa istirahat dan memperoleh istirahat 7 atau 14 hari kemudian.

### **b. Beban kerja**

Beban kerja merupakan pembangkit stres dan dibedakan lebih lanjut sebagai beban kerja kuantitatif yaitu tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan beban kerja kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan tugas karena dirasakannya terlalu sulit.

#### **b.1. Beban tugas kuantitatif berlebih**

Beban tugas yang berlebihan secara kuantitatif teratana berhubungan dengan desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu, misalnya tugas harus selesai sebelum *dead-line*.

Sampai suatu taraf tertentu adanya *dead-line* dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun bila desakan waktu melebihi kemampuan individu, maka dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, dan ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif.

#### **b.2. Beban tugas kuantitatif terlalu sedikit**

Dengan kemajuann tehnologi dan peningkatan otomatisasi dalam industri, maka terjadi efisiensi pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana di mana banyak terjadi pengulangan gerak dapat timbul rasa bosan dan monoton yang dapat merupakan sumber stres.

### **b.3. Beban kualitatif berlebih**

Dengan kemajuan teknologi dan digunakannya mesin-mesin modern dalam industri, maka pekerjaan yang sederhana yang dilakukan dengan tangan/manual makin berkurang, sehingga lama kelamaan titik berat pekerjaan beralih ke pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan ini mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Makin tinggi kemajemukannya, makin tinggi tingkat stresnya, terutama bila kemajemukannya memerlukan kemampuan teknik dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja.

Jadi sampai titik tertentu kemajemukan pekerjaan akan merupakan tantangan dan membangkitkan motivasi kerja, tetapi bila melebihi kemampuan individu untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif, maka akan timbul kelelahan mental dan reaksi emosional dan fisik sebagai bentuk jawaban stres.

### **b.4. Beban terlalu sedikit kualitatif**

Beban terlalu sedikit kualitatif dapat sama merusak pengaruhnya seperti beban berlebih kualitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberikan peluang untuk menggunakan keterampilan yang dimilikinya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Hal ini dapat menimbulkan kebosanan dan ketidakpuasan yang merupakan sumber stres.

### **b.5. Beban berlebih kuantitatif dan kualitatif**

Proses pengambilan keputusan merupakan suatu kombinasi yang unik dari faktor-faktor yang dapat mengarah pada berkembangnya kondisi beban berlebih kuantitatif dan kualitatif.

Proses mengambil keputusan mencakup membuat pilihan antara beberapa kemungkinan. Setiap kemungkinan perlu dinilai kebaikan dan keburukannya dan saling dibandingkan.

Faktor yang berikut ini menentukan derajat besarnya stres dalam proses pengambilan keputusan.

- Pentingnya akibat-akibat dari keputusan
- Derajat kemajemukan keputusan
- Kelengkapan informasi yang dimiliki
- Yang bertanggung jawab terhadap keputusan.
- Jumlah waktu yang diberikan untuk proses pengambilan keputusan
- Harapan dari keberhasilan

### **c. Penghayatan dari risiko dan bahaya**

Risiko dan bahaya yang digandengkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres, misalnya petugas pemadam kebakaran, petugas eksplorasi gas dan minyak. Bila para pekerja melihat risiko dan bahaya berkaitan dengan pekerjaan sebagai pemberi stres, maka makin besar kesadaran akan bahaya, makin besar pula rasa kecemasan.

### **2.2.2. Peran Individu Dalam Organisasi**

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai perannya dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai sekelompok tugas yang harus ia lakukan sesuai dengan aturannya dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

Kurang berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres meliputi konflik peran dan ketaksamaan peran (*role ambiguity*)

#### **a. Konflik peran (*role conflict*)**

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami:

- Pertentangan antara tugas yang harus ia lakukan dan tanggung jawab yang ia miliki
- Tugas yang harus ia kerjakan menurut pandangannya tidak merupakan bagian dari pekerjaannya
- Tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya
- Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya

#### **b. Ketaksaan peran (*role ambiguity*)**

Ketaksaan peran akan dirasakan seorang tenaga kerja jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan peran ialah:

- Ketidak-jelasan dari sasaran dan tujuan kerja
- Kesamaran tentang tanggung jawab
- Ketidak-jelasan tentang prosedur kerja (*job description*)
- Kurang adanya umpan balik, atau ketidak-pastian tentang unjuk kerja pekerjaan.

### **2.2.3. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres yang potensial, yang mencakup ketidak-pastian pekerjaan, promosi yang berlebihan dan promosi yang kurang.

#### **a. Ketidak pastian pekerjaan (*job insecurity*)**

Ketakutan kehilangan pekerjaan merupakan hal yang biasa dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Perubahan lingkungan atau situasi kerja menimbulkan masalah baru yang dapat mempunyai dampak terhadap perusahaan dan untuk mengatasinya sering perusahaan melakukan reorganisasi. Akibatnya ada pekerjaan atau jabatan yang hilang dan ada pekerjaan yang baru.

Dapat terjadi pekerjaan yang baru memerlukan keterampilan yang baru sehingga reorganisasi menimbulkan ketidak-pastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial.

#### **b.Promosi berlebihan/kurang (*over/under promotion*)**

Dalam suatu organisasi industri ada yang proses pertumbuhannya cepat, ada yang lambat atau tidak tumbuh, ataupun mengalami penurunan. Perubahan-perubahan dalam pertumbuhan ini sering tidak diikuti dengan adanya mobilitas tenaga kerja.

Bila pertumbuhan organisasi cepat, banyak tenaga tambahan diperlukan atau keadaan sebaliknya terpaksa harus memperkecil diri, tidak ada peluang untuk promosi, maka akan timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan. Peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tak mengijinkan maupun karena terlupakan, dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya ia mendapat promosi.

Stres yang timbul karena promosi yang berlebihan memberikan kondisi yang sama seperti beban kerja berlebihan, misalnya promosi yang terlalu dini atau dipromosikan ke jabatan yang menuntut pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya atau yang belum dimilikinya.

#### **2.2.4.Hubungan Dalam Pekerjaan**

Berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain memang dibutuhkan oleh setiap individu, tetapi dapat menjadi sumber stres. Demikian pula halnya dalam lingkungan pekerjaan, hubungan kerja

yang tidak baik dapat menimbulkan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan kerja yang rendah, penurunan kondisi kesehatan dan rasa diancam oleh rekan atau atasan.

Perilaku kurang tenggang rasa dari atasan dapat menimbulkan rasa tekanan karena pekerjaan dan pemantauan unjuk kerja yang kaku dapat dirasakan sebagai sumber stres. Stres juga dapat timbul bila tenaga kerja harus bekerja sama dengan tenaga kerja lain yang berkepribadian kasar, tidak memperhatikan perasaan dan kepekaan dalam interaksi sosial.

Keadaan sebaliknya bila pekerja harus melakukan pekerjaan dalam keadaan terisolasi, sehingga pekerja tidak dapat berkomunikasi dengan pekerja lain, misalnya operator mesin, operator telepon, dapat merupakan pembangkit stres.

#### **2.2.5. Struktur Dan Iklim Organisasi**

Sejauh mana seorang tenaga kerja diikuti sertakan untuk berperan dan terlibat dalam suatu organisasi dan ada tidaknya dukungan sosial dalam lingkungan kerja dapat merupakan sumber stres. Penelitian menunjukkan bahwa kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif, misalnya menjadi perokok berat.

### **2.3. KONSEP DAN MODEL STRES KARENA PEKERJAAN**

Stres merupakan masalah bagi kesehatan tenaga kerja dan banyak menyebabkan kerugian materi (ekonomi). Dalam usaha mengurangi dampak negatif stres, telah banyak dilakukan penelitian dan para ahli mengemukakan konsep stres, akan tetapi sampai sekarang belum didapatkan konsep stres yang ideal.

Konsep stres yang ideal haruslah dapat menerangkan bagaimana stres terjadi pada satu individu, tetapi tidak pada individu yang lain dengan stresor yang sama, serta dapat memperkirakan respon yang akan terjadi pada individu yang mengalami stres.

Untuk itu konsep stres tersebut harus menyertakan faktor lingkungan kerja, sosial, kehidupan keluarga dan ciri-ciri individunya.

Walaupun sampai sekarang belum ada konsep yang memuaskan, ada beberapa konsep yang telah diajukan.

Yang paling sederhana diajukan oleh Mc.Lean (1990).

Dalam konsep ini ada tiga faktor yang mengakibatkan terjadinya stres, ialah: kepekaan individu, konteks lingkungan, dan stresor.

Stresor hanya bisa menimbulkan stres bila tiga faktor tadi saling bertumpang tindih. Dalam konsep ini dikatakan ciri individu yang baik (kepekaan rendah) ataupun lingkungan kerja yang baik akan mencegah terjadinya stres.

Konsep/model lain yang lebih kompleks ialah *Person-Environment Fit*.

Konsep ini menitik beratkan pada perbedaan antara persepsi/penilaian subjektif dan objektif individu dan lingkungannya.

Dalam konsep ini, kesehatan mental yang baik di lingkungan kerja tergantung dari interaksi dari:

- Objektif lingkungan dan objektif individu
- Objektif lingkungan dan subjektif lingkungan
- Objektif individu dan subjektif individu
- Subjektif individu dan subjektif lingkungan



Contoh:

Seorang pekerja diharapkan dapat menghasilkan 40 lembar/jam (objektif lingkungan), tetapi pekerja itu berkeyakinan bahwa ia diharapkan untuk menghasilkan 50 lembar (subjektif lingkungan).

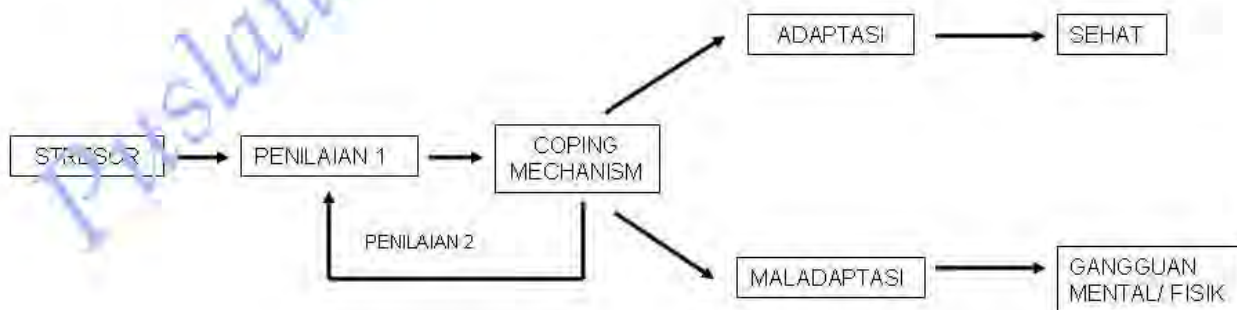
Sebetulnya kemampuan yang dimilikinya menghasilkan 45 lembar (objektif individu), tetapi pekerja itu berpendapat bahwa kemampuan dirinya hanya 40 lembar (subjektif individu).

Dari contoh ini sebetulnya terdapat perimbangan yang baik antara kemampuan objektif (45 lembar) dengan tuntutan pekerjaan yang objektif (40 lembar), tetapi karena persepsi bahwa ia hanya berkemampuan menghasilkan 40 lembar, maka hal ini akan menimbulkan stres pada pekerja itu.

Dari contoh ini stres terjadi karenan subjektif *person environment fit* yang buruk meskipun kemampuan objektifnya berimbang dengan tuntutan objektifnya.

Dalam penelitian ini konsep stres yang digunakan mengacu pada konsep stres yang diajukan oleh D.P. Lumsden, dan Lazarus (1988).

Konsep yang diajukan ini menggambarkan proses stres terdiri dari serangkaian komponen yang saling berhubungan yaitu stresor, penilaian (*appraisal*), penanggulangan (*coping*), adaptasi, hasil akhir (*outcome*).



**Gambar 2.3 Konsep Proses Stres**

Diadaptasi dari Gatchel, Baum dan Krantz (1989:38)

Berdasarkan diagram pada gambar 2.3, maka konsep proses stres dapat dijelaskan sbb.:

Bila ada stresor maka secara sadar atau tidak sadar individu tersebut akan melakukan penilaian (*appraisal*) pertama, sejauh mana stresor ini akan mengancam dan membahayakan keseimbangan dan kesejahteraan individu tersebut. Penilaian oleh individu dipengaruhi beberapa faktor yaitu ciri kepribadian, usia, pengalaman, lingkungan pekerjaan/sosial, pendidikan.

Lazarus membagi hasil penilaian yang pertama terhadap stresor yang dihadapi menjadi:

- a. Tidak relevan (*irrelevant*): stresor tidak mempengaruhi individu
- b. Ringan (*benign*): stresor lebih bersifat sebagai tantangan
- c. Mengancam (*harmful*): stresor mengancam individu.

Bila stresor yang ada dirasakan mengancam dan membahayakan kesehatannya, maka individu tersebut akan melakukan penilaian yang kedua kalinya untuk memilih cara yang terbaik untuk menanggulangi stresor tersebut (*coping mechanism*) sehingga efeknya minimal.

Diduga mekanisme penilaian inilah yang dapat menjelaskan respon individu yang berbeda-beda walaupun mengalami stresor yang sama.

Mekanisme penanggulangan (*coping mechanism*) ialah suatu mekanisme yang dapat memodifikasi stres sedemikian rupa sehingga kemungkinan adaptasi dapat dipermudah.

Lazarus membagi mekanisme penanggulangan ini (*coping mechanism*) menjadi dua macam:

1. *Problem focused coping*, mekanisme penanggulangan ditujukan pada permasalahan yang dihadapi atau mengubah situasi yang menimbulkan stres, misalnya membuat rencana pemecahan masalah (*problem solving*).

2. *Emotional focused coping*, mekanisme penanggulangan dipusatkan pada emosi, diri individu untuk mengurangi rasa tidak nyaman (*distress*), misalnya menghindar, mencari dukungan sosial, berolah raga.

Kalau mekanisme penanggulangan ini berhasil, maka individu dapat beradaptasi dan tidak menimbulkan gangguan kesehatan. Tetapi bila individu tidak dapat beradaptasi dengan baik, maka akan timbul gangguan kesehatan dapat berupa gangguan fisiologik, psikologik ataupun perilaku. Kedua mekanisme ini sering disebut sebagai faktor pengubah (*modifying factor*).

#### 2.4. REAKSI TUBUH TERHADAP STRES

Walaupun sampai sekarang kasus penyakit karena stres makin banyak ditemukan dan banyak penelitian sudah dilakukan, akan tetapi bagaimana mekanisme patofisiologinya belum diketahui dengan jelas. Juga target organ yang akan terpengaruh bersifat non spesifik artinya dengan stresor yang sama, target organ yang akan terpengaruh berbeda pada seorang individu dengan individu lainnya. Diduga faktor genetik dan perkembangan intra uterin berperan menentukan target organ yang terpengaruh. Karena itu penelitian tentang stres didasarkan pada asumsi bahwa stres yang terjadi disimpulkan dari respon tubuh yang terjadi terhadap stres.

Adapun reaksi tubuh terhadap stres akibat pekerjaan dapat digolongkan sebagai berikut:

- Reaksi psikologik
- Reaksi perilaku
- Reaksi fisiologik

Respon yang terjadi pada individu dapat berupa satu macam atau lebih pada waktu yang bersamaan.

#### 2.4.1. Reaksi psikologik

Reaksi psikologik berupa gangguan jiwa yang terjadi pada individu bervariasi dari keluhan subjektif ringan sampai gejala psikiatrik yang nyata sehingga individu tersebut terganggu fungsinya.

Konsep gangguan jiwa dari PPDGJ II ialah sindrom atau pola perilaku, atau psikologik seseorang, yang secara klinik cukup bermakna, dan yang secara khas berkaitan dengan suatu gejala penderitaan (*distress*) atau hendaya (*impairment/disability*) di dalam satu atau lebih fungsi yang penting dari manusia. Sebagai tambahan, disimpulkan bahwa disfungsi itu adalah disfungsi dalam segi perilaku, psikologik, atau biologik, dan gangguan itu tidak semata-mata terletak di dalam hubungan antara orang itu dengan masyarakat.

Gangguan yang ringan berupa keluhan subjektif yang cukup mengganggu kenyamanan hidup sehari-hari, misalnya mudah tersinggung, konsentrasi yang menurun, gejala kecemasan (*anxiety*), ketegangan (*tension*), apatis maupun depresi. Walaupun ringan, gejala ini dapat menurunkan daya pikir dan daya kerja sehingga fungsi individu terganggu, serta dapat merupakan awal penyakit lain yang lebih serius.

Dalam keadaan demikian individu tersebut menderita gangguan kesehatan jiwa, yang belum tentu merupakan penyakit jiwa.

Yang lebih berat, timbul gejala psikiatrik yang lebih nyata. Gangguan psikiatrik yang sering manifes secara klinis ialah depresi, anxietas, gangguan psikosomatik/somatoform. Penelitian pada pekerja di Jepang menunjukkan hubungan yang bermakna antara gejala depresi dengan stres karena pekerjaan, sedangkan faktor umur, jenis kelamin dan status perkawinan, tidak menunjukkan perbedaan yang bermakna.

Secara statistik dapat dibuktikan tentang peningkatan angka hospitalisasi dan angka bunuh diri karena kurangnya kesempatan untuk promosi dan pengangguran.

#### **2.4.2. Reaksi perilaku**

Perubahan perilaku juga merupakan suatu bentuk reaksi tubuh terhadap stres. Yang sering terjadi ialah kebiasaan merokok dan minum alkohol menjadi meningkat, terutama pada pekerjaan dengan taraf stres yang tinggi dan atau mendekati *dead-line*.

Gejala lain yang dapat timbul ialah menarik diri dari lingkungan, perubahan selera makan, pola tidur maupun perilaku seksual, mulai minum obat penenang, bertindak agresif, cenderung antisosial, dan kadang-kadang terlalu berani dalam mengambil resiko.

Gejala yang lebih ringan tetapi mengganggu kenyamanan hidup, ialah enggan bekerja, berganti-ganti pekerjaan, motivasi yang menurun yang disebut sindrom *burn out* (lesu kerja).

Kesemuanya ini baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kesehatan seseorang yang mengakibatkan produktivitasnya akan menurun.

#### **2.4.3. Reaksi fisiologi**

Bila tubuh mengalami stres maka akan terjadi perubahan-perubahan fisiologi di dalam tubuh sebagai jawaban terhadap stres. Adapun sistem di dalam tubuh yang mengadakan respon tersebut diperantarai oleh pengaktifan sistem saraf otonom, *hypothalamic-pituitary axis*, dan pengeluaran katekolamine, yang akan mempengaruhi fungsi organ-organ di dalam tubuh.

Adapun fungsi organ di dalam tubuh yang sering terganggu ialah fungsi kardiovaskular, saluran pencernaan.

### – **Sistim kardiovaskular**

Meskipun hubungan kausatif sulit dibuktikan, telah banyak penelitian baik retrospektif maupun prospektif menghubungkan stres di tempat pekerjaan sebagai penyebab penyakit jantung koroner. Meningkatnya katekolamine yang merupakan zat vasoaktif akan menyebabkan jantung berdebar-debar, denyut jantung tidak teratur dan tekanan darah meningkat.

Katekolamine juga mempunyai efek terhadap metabolisme karbohidrat dan lemak darah. Penelitian yang menunjang ialah terjadinya peningkatan kolesterol darah pada pekerja bergilir, mahasiswa yang akan menempuh ujian dan akuntan pajak yang diburu waktu. Juga secara statistik dibuktikan terjadinya peningkatan tekanan darah pada pekerja operator telepon, dan petugas pengatur lalu lintas pesawat (*air traffic controller*).

Pada perang dunia ke II, banyak tentara di garis depan yang sehari-hari kondisinya baik, mendadak menunjukkan kenaikan tekanan darah, yang normal kembali setelah mereka dikirim pulang dari garis depan.

Kesemuanya ini, kolesterol yang meningkat, hipertensi, dan gula darah yang meningkat, ditambah dengan meningkatnya konsumsi rokok telah lama diketahui merupakan faktor risiko untuk terjadinya penyakit jantung koroner.

Walaupun faktor risiko ini terjadi hanya sementara saja, yang menghilang dengan berhentinya situasi yang penuh stres, tetapi bagaimanapun juga situasi kerja yang penuh stres ini akan kembali lagi, dan respon tubuh yang sama dipastikan akan terjadi lagi. Lama kelamaan respon tubuh yang semula labil sifatnya menjadi stabil, dan akan menjadi faktor risiko untuk terjadinya penyakit jantung koroner.

### – **Sistim gastro intestinal**

Penyakit saluran pencernaan, terutama tukak lambung telah lama dikaitkan dengan stres dan perubahan emosi. Penyakit ini banyak diderita oleh para eksekutif, manajer dan para mandor. Diduga para mandor dituntut tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan orang lain dan perannya menjadi perantara antara para pekerja dan manajer. Tukak lambung juga banyak diderita oleh pekerja gilir, karena perubahan irama makan, colitis sirkadian tubuh.

Hubungan antara stres dan penyakit gastro intestinal dapat dijelaskan dengan meningkatnya sekresi asam lambung sebagai akibat aktivitas sistem saraf otonom dan meningkatnya rangsangan katekolamine.

Gangguan saluran pencernaan lain yang berkaitan dengan stres yaitu gangguan ulserosa, dan konstipasi.

#### – **Gangguan penyakit lainnya**

Perubahan fisiologis yang terjadi dalam badan karena stres memungkinkan timbulnya dan atau memperberat penyakit lain. Penyakit itu misalnya nyeri punggung, sakit kepala, asma, gangguan menstruasi, sakit pinggang, alergi dlsb.

## **2.5.FAKTOR INDIVIDU DAN DUKUNGAN SOSIAL**

Hasil akhir yang terjadi bila individu menghadapi situasi yang menyulitkan adalah merupakan interaksi antara situasi yang ada dengan ciri-ciri individunya. Sejauh mana individu menilai situasi sebagai penuh stres tergantung kepekaan individu.

Kepekaan individu tergantung dari banyak hal/variabel antara lain kepribadian individu, kecakapan, usia, dukungan sosial dari lingkungannya, pengalaman masa lalu.

Dengan perkataan lain faktor-faktor dalam individu ini berfungsi sebagai pengubah (*modifying variable*) antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu, walaupun dalam kenyataan sehari-hari faktor-faktor ini sulit diukur.

### 2.5.1. Kepribadian

Kepribadian individu merupakan faktor predisposisi yang penting dalam menentukan respon tubuh terhadap stres.

Individu dengan kepribadian type A yang bercirikan agresif, tak sabaran, rasa bersaing yang tinggi, selalu bergelut dengan batas waktu diketahui mempunyai risiko yang lebih tinggi untuk terkena penyakit jantung koroner. Keadaan sebaliknya terjadi pada individu yang berkepribadian type B.

Individu dengan kepribadian *introvert* bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan lebih besar dari pada mereka yang berkepribadian *extrovert* bila mengalami stresor konflik peran.

Kepribadian yang *flexible* (orang yang lebih terbuka terhadap pengaruh dari orang lain sehingga mudah mendapatkan beban yang berlebihan) mengalami ketegangan yang lebih besar dalam situasi konflik, dibanding mereka yang berkepribadian *rigid*.

Ada istilah *hardy person* yang ditujukan kepada orang yang dapat beradaptasi dengan baik dalam menghadapi situasi yang penuh stres. Untuk orang dengan kepribadian seperti ini, umumnya mereka mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi untuk mencapai suatu tujuan. Mereka begitu yakin dapat mengatasi berbagai persoalan dipekerjaan sehingga semua persoalan lebih dianggap sebagai tantangan daripada ancaman.



### 2.5.2. Kecakapan

Kecakapan merupakan variabel lain yang ikut menentukan stres tidaknya situasi yang dihadapi. Kecakapan meliputi inteligensia, pendidikan, latihan. Jika seorang tenaga kerja menghadapi masalah yang ia rasakan tak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut ia rasakan sebagai situasi yang mengancam dirinya, maka ia mengalami stres dan menimbulkan ketidak-berdayaan (*distress*). Sebaliknya jika merasa mampu, maka ia akan merasa ditantang dan motivasinya meningkat (*eutres*).

### 2.5.3. Dukungan sosial (*social support*)

Dukungan sosial juga merupakan faktor yang penting bila seorang individu menghadapi situasi yang potensial stres. Banyak peneliti mencoba untuk mendefinisikan dukungan sosial ini. Definisi yang dibuat oleh beberapa penulis antara lain yaitu bahwa dukungan sosial merupakan perasaan bahwa seseorang diperhatikan dan dihargai oleh orang lain, serta menjadi bagian, diterima dalam sebuah komunitas.

Peranan dukungan sosial sangat besar bagi seseorang dalam menangkal efek buruk dari stres, membuat individu lebih luwes (*flexible*) berperan dalam menghadapi stresor tersebut. Biasanya istri/suami adalah individu yang paling penting dalam hal ini, walaupun anggota keluarga yang lain, teman, atasan juga mempunyai peranan yang penting dalam mendukung seorang individu menghadapi pekerjaan yang penuh stres. Tidak mempunyai dukungan sosial sudah merupakan stres tersendiri bagi individu tersebut.

Penelitian Burch, 1972 dalam buku *An Introduction to Health Psychology*, 2nd ed., mendapatkan bahwa laki-laki yang telah menikah (yang diharapkan mendapat dukungan sosial dari keluarga),

ternyata lebih tahan menghadapi situasi yang potensial menimbulkan stres dibandingkan laki-laki yang belum menikah atau yang sudah bercerai.

Penelitian lain menunjukkan bahwa penyakit kardiovaskular menonjol di antara tenaga kerja yang kurang mendapat dukungan sosial dalam menghadapi stres di pekerjaan, dan sebaliknya dukungan sosial yang baik, dapat mengurangi dampak buruk stresor kerja ketaksamaan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan.

Walaupun secara teoritis dukungan sosial sangat penting peranannya, tetapi dalam penelitian dukungan sosial ini merupakan variabel yang sulit diukur, karena dukungan sosial ini sangat luas, meliputi beragam sub-variabel yang harus diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Kesimpangsiuran mengenai batasannya dan ketidak-jelasan konsep menyebabkan banyak penelitian yang sulit membuktikan peranan dukungan sosial, bahkan beberapa penelitian mendapatkan hubungan yang negatif antara stresor kerja dan dukungan sosial. Sebagai contoh hanya 24 dari 140 penelitian yang menunjukkan hubungan bermakna, hanya 3 dari 24 analisis regresi menunjukkan korelasi positif antara stresor kerja dan dukungan sosial.

#### **2.5.4. Umur**

Peranan faktor umur pada individu dalam berespon terhadap situasi yang potensial menimbulkan stres tampaknya banyak dipengaruhi faktor lain. Mereka yang usianya sudah lanjut (lebih 60 tahun) jelas menurun kemampuannya dalam beradaptasi, karena adanya penurunan fungsi organ di dalam badan. Penelitian pada kelompok usia lebih dari 40 tahun dan dibawah 40 tahun, dengan *indicator nor adrenalin* dan tekanan darah, mendapatkan bahwa kelompok umur lebih 40 tahun lebih rentan dalam menghadapi situasi stres, tetapi dengan *indicator adrenalin*, tidak menunjukkan perbedaan

yang bermakna. Penelitian dengan profesi lainnya mendapatkan hasil yang berbeda pula. Untuk pekerjaan guru, tidak didapatkan perbedaan yang bermakna.

Menentukan batas umur yang dianggap rentan terhadap stres tampaknya sulit karena berfluktuasi tergantung beberapa hal, antara lain derajat dan beban kerja, bergilir atau tidak bergilir, lingkungan kerja, kecepatan perubahan teknologi. Misalnya, orang yang sudah lebih lanjut usia, ya kurang dapat beradaptasi terhadap pekerjaan bergilir (*shift*), pekerjaan yang membutuhkan kecepatan, pekerjaan dengan teknologi yang cepat berubah.

Mekanisme *coping* yang terbentuk sejak usia muda, tetap tidak berubah sejalan dengan penambahan usia, juga merupakan faktor penghambat untuk dapat beradaptasi dengan baik.

Pekerja dengan usia lebih dari 40 tahun yang merasa mendapat beban kerja fisik atau mental patut mendapat perhatian tersendiri.

Tetapi ada juga penulis yang berpendapat bahwa pada kelompok usia yang lebih lanjut, mereka mempunyai pengalaman kerja yang lebih baik, pengetahuan yang lebih banyak, rasa tanggung jawab yang lebih besar, yang kesemuanya dapat menutupi kekurangan untuk beradaptasi.

#### **2.5.5. Jenis kelamin**

Faktor perbedaan jenis kelamin tampaknya masih banyak menimbulkan perbedaan pendapat. Sebagian penulis mengatakan bahwa mungkin faktor jenis kelamin berpengaruh untuk beradaptasi, tetapi banyak penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan bermakna antara pria dan wanita. Penelitian pada mahasiswa teknik mesin mendapatkan bahwa pria mengeluarkan hormon adrenalin lebih banyak dari wanita dalam menghadapi tugas-tugas yang berat, tetapi dengan *indicator nor adrenalin* tidak didapatkan perbedaan. Penelitian lain menunjukkan bahwa dalam menghadapi tugas-

tugas yang memerlukan pemikiran, dan test inteligensia dengan pembatasan waktu yang ketat, tidak ada perbedaan antara pria dan wanita. Tampaknya faktor-faktor lain seperti kepribadian, dukungan sosial, dan juga motivasi kerja juga berpengaruh besar. Peningkatan adrenalin pada kelompok pria diduga hanya sebagai indikator adanya usaha yang konstruktif untuk mengatasi tantangan daripada suatu keadaan distres. Respon yang sama bisa juga terjadi pada wanita dengan motivasi dan ambisi yang tinggi dalam pekerjaan (*ambitious female*).

Penelitian oleh Bahar di Palembang, Sumatera Selatan yang dimuat dalam *Majalah Psikiatri Jiwa* 1992; XXV(3): 1-14. pada populasi masyarakat perkotaan, dengan menggunakan instrumen *General Health Questionnaire* mendapatkan prevalensi gangguan kesehatan jiwa yang hampir sama antara pria dan wanita yaitu untuk pria sebesar 19.8% dan wanita 20.3%.

Keith Davis (1985:223) mengemukakan bahwa “stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Stres yang terlalu berat dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Robbin (1996:223 ) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang dinamik dalam mana seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrain*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkan dipersiapkan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Vincent Cornelli dalam Anwar (2003:9) mendefinisikan stres sebagai gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan. Stres dapat dipengaruhi oleh lingkungan dan penampilan individu dalam lingkungan tersebut.

Hans Selye (dalam Gibson dkk, 1996:339) membagi stres menjadi dua macam, yaitu stres negatif biasa disebut *distress* dan seringkali menghasilkan perilaku karyawan yang disfungsional seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh dan absen tanpa keterangan. Disisi lain, stres positif atau biasa disebut *eustres* menciptakan tantangan dan perasaan untuk selalu berprestasi dan berperan sebagai faktor motivator kritis yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu stimulus yang berupa tekanan yang akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi individu dimana tekanan/stimulus tersebut dapat berasal dari luar individu.

Gibson dkk (1996:339) mengemukakan “definisi stimulus melihat sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan (respon) terhadap ketegangan”. Definisi tersebut terdapat adanya suatu ketidakjelasan tentang kemungkinan tingkat akibat yang ditimbulkan oleh stres yang sama pada individu yang berbeda.

Sedangkan definisi tanggapan memandang stres sebagai tanggapan fisiologis dan psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana stres tersebut kebanyakan berasal dari lingkungan di luar individu. Stres sebagai definisi kerja mengemukakan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan atau fisik terhadap seseorang.

Pendapat tersebut berbeda dengan pendapat Beerhr dan Newman (dalam Luthans, 1996:129) yang mendefinisikan stres kerja yaitu sebagai suatu kondisi yang timbul karena adanya interaksi

antara individu dan pekerjaan yang ditandai dengan adanya perubahan dalam diri individu yang mendorong individu melakukan penyimpangan (tidak berfungsi secara normal).

Pendekatan stres sebagai respon, menitikberatkan pada reaksi seseorang terhadap *stresor* dan menggambarkan stres sebagai variabel terikat. Sebagai contoh, karyawan perusahaan akan merasa stres atau tertekan bila dituntut untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Respon yang dialami karyawan akan mengandung dua komponen yaitu komponen psikologis yang meliputi tingkah laku, pola pikir, emosi serta perasaan tertekan, dan komponen fisiologis yang berupa rangsangan-rangsangan fisik seperti jantung berdebar-debar, mulut kering, tubuh berkeringat. Respon psikologis atau fisiologis terhadap *stresor* ini disebut *strain* atau ketegangan.

Sedangkan menurut Richard Lazarus dalam Anwar (2003:11) bahwa “Stres yang bersifat psikologis adalah sebuah hubungan khusus antara seseorang dengan lingkungannya yang dianggap melampaui kemampuannya dan membahayakan kesejahteraannya”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi fisik dan atau psikis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik didalam maupun diluar pekerjaan dan kondisi tersebut akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau mempengaruhi prestasi seseorang.

## 2.6. STRES KERJA

Dua Belas Pekerjaan Yang Paling Stres (Yun Iswanto (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Universitas Terbuka, halaman 8.49)

### 1. Buruh

2. Sekretaris
3. Inspektur
4. Teknisi lab klinis
5. Manajer kantor
6. Supervisor
7. Manajer/administrator
8. Pelayan
9. Operator mesin
10. Pemilik pertanian
11. Penambang
12. Pengecat

Pekerjaan lain yang memiliki stres tinggi (Yun Iswanto (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Universitas Terbuka halaman 8.49)

Teller bank, perawat, anggota pendeta gereja, tukang ledeng, pemrogram komputer, polisi, asisten ahli gigi, bidan, tukang listrik, petugas humas, petugas pemadam kebakaran, penjaga pintu kereta api, pengawal, petugas pendaftar rumah sakit, pemotong rambut, manajer penjualan, teknisi kesehatan, sales representative, tukang mesin, pekerja sosial, pemotong daging, tenaga guru bantu, mekanik, pembantu rumah tangga dan musisi.

Adanya identifikasi pekerjaan-pekerjaan yang mendatangkan stres tersebut memiliki implikasi manajerial penting bagi organisasi. Para manajer bertanggung jawab untuk mengetahui perilaku menyimpang secara signifikan dan memberikan rujukan karyawan kepada ahli kesehatan untuk

didiagnosis dan diberi perawatan. Disamping itu, para manajer harus selalu memonitor kemajuan karyawannya dan memberikan dukungan moril agar mereka berhasil.

Berkaitan dengan stres ini ada istilah yang dikenal dengan *burnout*, suatu kondisi yang seringkali dihasilkan dari kegagalan organisasional dan individual dalam mengatasi stres secara efektif. Menurut Mondy dan Noe (1996), *burnout* merupakan suatu kondisi kelelahan atau frustrasi yang berasal dari kesetiaan yang amat sangat terhadap cita-cita/tujuan, pandangan hidup, atau hubungan yang tidak memberikan penghargaan sebagaimana yang diharapkan. Pada dasarnya, *burnout* merupakan persepsi bahwa seseorang memberi lebih banyak dari yang diterima, apakah itu uang, kepuasan, atau hadiah.

Menurut Mondy dan Noe (1996), faktor kunci di dalam *burnout* adalah suatu harapan yang tidak realistis/masuk akal. Sebagai contoh, apabila seseorang berjuang secara berlebihan untuk mencapai sasaran yang tidak mungkin/sangat sulit dicapai, maka ia akan mengalami suatu perasaan putus asa atau tak berdaya. Jika ini terjadi, maka dia akan kehilangan motivasi untuk berkinerja.

Walaupun seseorang telah berusaha menyembunyikan persoalan *burnout* nya, namun disitu akan nampak adanya perubahan didalam perilaku yang menunjukkan ketidakpuasan. Sebagai contoh, ia mulai menunda-nunda pekerjaan atau bertindak kearah ekstrem yang berlawanan. Dia menjadi seperti kehilangan sesuatu dan semakin menjadi orang yang suka angin-anginan atau menjadi orang yang sering lengah. Seseorang yang awalnya ramah berubah menjadi suka marah-marah. Dia menjadi sinis, tidak menyenangkan, bahkan menjadi angkuh, atau berkembang menjadi paranoia.



Orang dapat mudah terkena *burnout* oleh beberapa sebab, mungkin disebabkan oleh pekerjaannya. Sebagai contoh, pekerjaan yang bersifat membantu, seperti guru dan konselor, akan mudah terkena *burnout*. Sebab lainnya adalah mungkin karena didikan, harapan yang berlebihan, atau kepribadian. Setiap karyawan dapat mengalami *burnout*, tanpa kecuali. Bagian yang berbahaya dari *burnout* menurut Mondy dan Noe (1996), adalah bahwa *burnout* menular. Korban *burnout* yang sangat sinis dan pesimistis dapat dengan cepat menular ke seluruh kelompok. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menangani persoalan *burnout* dengan cepat. Sekali persoalan *burnout* bergulir, maka sulit untuk menghentikannya.

*Burnout* adalah problem yang harus diatasi sebelum terjadi. Manajer harus waspada terhadap sumber potensi stres, baik yang bersumber di dalam ataupun dari luar perusahaan.

Disamping itu, perlu pula mencermati munculnya gejala-gejala *burnout* seperti : marah-marah, kelalaian, frustrasi, kelelahan, penunda-nundaan pekerjaan, tensi, atau meningkatnya penggunaan alkohol dan obat-obat terlarang. Gejala lain mencakup masalah kesehatan yang sering kambuh, seperti ulser, sakit pinggang, atau sakit kepala yang sering. Korban *burnout* seringkali tidak dapat menjaga keseimbangan emosionalnya. Pertengkaran tanpa sebab dapat terjadi pada keseluruhan situasi yang tidak pada tempatnya.

## 2.7. SUMBER-SUMBER STRES

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber stres disebut juga *stressor* adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur

kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya. Bagaimanapun juga reaksi orang terhadap stres menentukan tingkat stres yang dialami. Menurut Handoko (2001:201) reaksi orang yang dapat menyebabkan stres adalah:

Mereka yang agresif dan kompetitif, menempatkan standar yang tinggi, menempatkan diri mereka dibawah tekanan waktu yang konstan. Mereka bahkan membuat permintaan yang berlebihan pada diri mereka sendiri dalam hal rekreasi dan waktu luang. Mereka sering gagal menyadari bahwa banyak tekanan yang mereka rasakan adalah akibat perbuatan mereka sendiri dan bukan produk dari lingkungan mereka.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan stres karyawan dalam bekerja, dan biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi dari *stesor*. Makin banyak jumlah *stesor*, makin besar pula penampakan stres yang berlanjut. Namun demikian tidak semua *stesor* merupakan stres yang potensial.

Menurut Robbins (1996:224) sumber-sumber stres dalam bekerja antara lain: faktor lingkungan, organisasional, serta faktor individu.

- Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian lingkungan meliputi:

Ketidakpastian ekonomis, yang disebabkan karena perubahan dalam daur bisnis, sehingga dapat menimbulkan rasa khawatir karyawan atau pekerjaannya.

Ketidakpastian politik, yang disebabkan karena kondisi politik suatu negara yang tidak stabil, sehingga dapat berpengaruh kedalam aspek kehidupan karyawan.

Ketidakpastian teknologis, adanya inovasi baru yang membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi usang dalam waktu yang sangat pendek.

- Faktor Organisasional

Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta beban kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh dari kondisi kerja yang menyebabkan timbulnya stres dalam bekerja. Menurut Robbin (1996:224-117) faktor organisasional dikategorikan kedalam beberapa hal yaitu:

Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak fisik. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain makin potensial stres. Tempat pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja lain berbahaya atau sangat tidak diinginkan dapat meningkatkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam suatu lokasi dimana sering terjadi gangguan.

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

Tuntutan agar 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.

Struktur organisasi menentukan tingkat *diferensiasi* dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi

dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya menajerial dari eksekutif senior organisasi.

- Faktor Individual

Menurut Gibson (1994:226) "faktor individual bisa timbul ketika seorang menghadapi suatu masalah di luar lingkungan kerja (faktor kehidupan pribadi karyawan) yang dapat mempengaruhi pekerjaan". Contoh faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang *inheren*.

Masalah atau isu dalam keluarga menyangkut masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja. Misalnya, hubungan pernikahan yang tidak harmonis, kenakalan anak-anak karena kurang disiplin, dan sebagainya.

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu berhubungan dengan kondisi keuangan keluarga merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi, yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap kerja.

Karakteristik kepribadian karyawan juga merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stres ditempat kerja.

Sumber stres akibat kerja menurut *Cartwright et al* (1995) ada 6 (enam) kelompok :

- a. Faktor intrinsik pekerjaan

Ada beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental.

Faktor tersebut meliputi :

1. Keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (kebisingan, suhu dan kelembaban serta pencahayaan yang kurang (Sarafino, 1990)
2. Faktor kimia lingkungan kerja; *hygiene*
3. Tuntutan tugas (kerja shift, beban kerja, pekerjaan dengan risiko dan bahaya tinggi, pemakaian teknologi baru dan lain-lain)
4. Beban tugas kuantitatif berlebih ( *Overload Quantitative* )

Beban tugas yang berlebihan secara kuantitatif terutama berhubungan dengan desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu, misalnya tugas harus selesai sebelum *dead line*.

Sampai suatu taraf tertentu adanya *dead line* dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun bila desakan waktu melebihi kemampuan individu, maka dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, dan ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif.

5. Beban berlebih kualitatif (*Overload qualitative*)

Dengan kemajuan teknologi dan digunakannya mesin-mesin modern dalam industri, maka pekerjaan yang sederhana yang dilakukan dengan tangan/manual makin berkurang, sehingga lama kelamaan titik berat pekerjaan beralih ke pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan ini mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Makin tinggi kemajemukannya, makin tinggi tingkat stresnya, terutama bila kemajemukannya memerlukan

kemampuan teknik dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja.

Jadi sampai titik tertentu kemajemukan pekerjaan akan merupakan tantangan dan membangkitkan motivasi kerja, tetapi bila melebihi kemampuan individu untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif, maka akan timbul kelelahan mental dan reaksi emosional dan fisik sebagai bentuk jawaban stres.

b. Peran individu dalam organisasi kerja

Beban tugas yang bersifat mental dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan lebih memberikan stres yang tinggi.

c. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan baik antara karyawan di tempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stres. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stres akibat kerja. Tuntutan tugas yang mengharuskan seorang tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerja lain juga merupakan pembangkit terjadinya stres.

d. Faktor pengembangan karir

Perasaan tidak aman dalam pekerjaan dan pengembangan karir mempunyai dampak cukup penting sebagai penyebab terjadinya stres. Faktor pengembangan karir yang dapat menyebabkan stres adalah ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan atau kurang, promosi terlalu cepat.

e. Faktor struktur organisasi dan suasana kerja

Penyebab stres yang berhubungan dengan struktur organisasi dan suasana kerja biasanya berawal dari budaya organisasi dan model manajemen yang digunakan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain, kurangnya pendekatan partisipatoris, konsultasi yang tidak efektif, kurangnya komunikasi dan kebijaksanaan kantor. Selain itu seringkali pemilihan dan penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat juga dapat menyebabkan stres.

f. Faktor di luar pekerjaan

Faktor kepribadian seseorang (*ekstrovert* dan *introvert*) sangat berpengaruh terhadap stresor yang diterima.

## 2.8. AKIBAT STRES

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Akibat dari stres banyak yang bervariasi. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Cox dan Gibson dkk (1996:363) ada lima macam konsekuensi dari stres:

- Subyektif

Meliputi: kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

- Perilaku

Perilaku yang menunjukkan gejala stres adalah mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa.

- Kognitif

Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

- Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.

- Organisasi

Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian karyawan (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

## 2.9. REAKSI TERHADAP STRES

Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi yang bersifat psikis maupun fisik. Biasanya para pekerja atau karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha untuk mengatasi stres (*fight*), melarikan diri dari kenyataan (*flight*), atau berdiam diri (*freeze*). Dalam kehidupan sehari-hari, ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian tergantung situasi dan bentuk stres.



Perubahan perilaku di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres. Perubahan perilaku sebagai gejala stres di tempat kerja menurut Tim Penulis Modul FISIP-UT (1982:8.23) antara lain:

Bekerja melewati batas kemampuan atau bekerja di bawah garis normal dibandingkan dengan ukuran rata-rata, misalnya :

- \* Keterlambatan masuk kerja yang sering dan berkali-kali.
- \* Ketidakhadiran di pekerjaan.
- \* Kesulitan membuat keputusan.
- \* Kesalahan yang sembrono.
- \* Kelalaian menyelesaikan pekerjaan.
- \* Lupa akan janji-janji yang telah dibuat.
- \* Kesulitan berhubungan dengan orang lain.
- \* Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat dan kegagalan diri.

Menunjukkan gejala-gejala gangguan fisik seperti: gangguan pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan, dan lain-lain.

Kemampuan tiap individu dalam mengatasi stres tidaklah sama, ada karyawan yang dapat mengatasi stres dengan cepat dan adapula karyawan yang membutuhkan waktu yang lama untuk mengatasi stres. Pada karyawan lain stres justru dapat menimbulkan gangguan berat baik fisik maupun psikis, stres berat akan memerlukan bantuan ahli untuk mengatasinya.

## **2.10. METODE PENANGGULANGAN STRES**

Pengetahuan mengenai faktor-faktor penekan akan membantu usaha-usaha pencegahan dan penanggulangan terhadap stres. Usaha-usaha untuk mengatasi stres menurut Tim Penulis Modul FISIP-UT (1982:8.23) mempunyai tujuan:

- \* Memperkecil atau mengendalikan faktor penekan.
- \* Menetralisir pengaruh stres.
- \* Membantu meningkatkan daya tahan seseorang terhadap stres atau memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi stres.

Usaha-usaha untuk memperkecil atau mengendalikan faktor penekan di lingkungan kerja menurut Tim Penulis modul FISIP-UT (1982:8:24) antara lain:

- \* Manajemen sesuai tujuan.
- \* Memperbaiki lingkungan kerja.
- \* Merancang kembali struktur organisasi.
- \* Merancang kembali pekerjaan.
- \* Meningkatkan disiplin.
- \* Menghindari perantara dan peranan yang bertentangan.

Apabila usaha untuk memperkecil dan mengendalikan faktor penekan sulit dilakukan, maka usaha berikutnya adalah menetralisir stres dan meningkatkan daya tahan individu terhadap stres.

Usaha-usaha lain untuk menetralisir stres dan memperkuat daya tahan seseorang terhadap stres dapat dilakukan dengan metode-metode penanggulangan stres menurut Tim Penulis modul FISIP-UT (1982:8.25) sebagai berikut:

- Relaksasi dan Meditasi

Relaksasi (*relaxation*) dan meditasi merupakan suatu cara menetralisir ketegangan emosi maupun fisik. Teknik-teknik relaksasi yang dikembangkan para ahli mempunyai tujuan

mengurangi ketegangan melalui latihan-latihan mengendurkan otot-otot dan urat saraf. Relaksasi dilakukan dengan bantuan perintah verbal yang diberikan oleh orang yang ahli atau terapis membantu individu untuk menegangkan dan mengendurkan kelompok-kelompok otot tertentu secara bergantian dan bertahap.

Cara lain untuk menetralkan ketegangan adalah dengan meditasi. Meditasi merupakan suatu cara menenangkan diri pada posisi tertentu untuk dapat berkonsentrasi pada suatu hal tertentu. Beberapa cara yang termasuk meditasi adalah mendengarkan musik, bersembahyang atau menikmati alam yang indah. Selain itu cara lain yang banyak dikenal sebagai bentuk dari meditasi adalah yoga.

- Pelatihan

Program pelatihan stres diberikan pada karyawan dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap stres dan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi stres. Dalam pelatihan stres karyawan memperoleh pelatihan mempergunakan dan mengembangkan sumber-sumber energi yang ada dalam dirinya. Agar memperoleh hasil yang maksimal, maka pelatihan harus ditangani orang-orang yang ahli dalam bidang pelatihan stres pada pekerjaan ini.

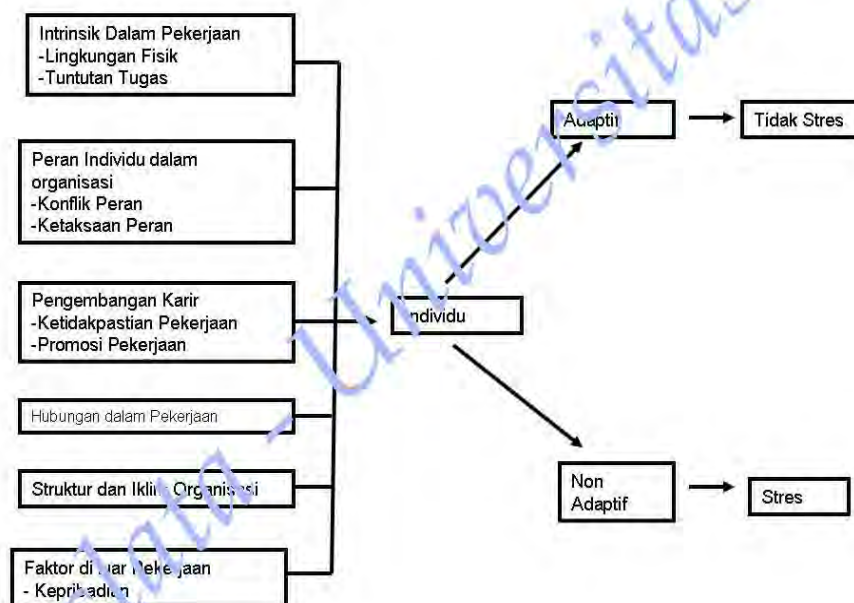
- Terapi

Terapi adalah treatment baik yang bersifat fisik maupun psikis. Terapi yang bersifat psikis disebut psikoterapi. Terapi dapat juga berarti semua bantuan metodis atau sistematis, yang diberikan oleh orang yang ahli kepada orang yang membutuhkan bantuan dalam situasi yang sulit. Jadi terapi mengandung pengertian adanya hubungan antara dua pihak, yaitu orang yang ahli dalam bidang terapi dan orang yang membutuhkan bantuan.

Salah satu bentuk terapi yang sering digunakan untuk mengatasi stres adalah terapi perilaku atau *"behavior therapy"*. Tetapi perilaku adalah terapi yang memusatkan perhatian pada perubahan perilaku dengan menggunakan prinsip-prinsip belajar. Melalui perilaku individu di beri treatment agar dapat mengubah perilakunya yang lama ke arah perilaku baru yang lebih baik, terutama kemampuan dalam menghadapi kondisi yang menyebabkan stres.

## 2.11. RERANGKA PEMIKIRAN TENTANG STRES KERJA

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka didapatkan suatu rerangka pemikiran tentang stres kerja serta faktor-faktor yang mungkin menimbulkan stres kerja



**Gambar 2.11. Sumber Stres Kerja**

Berdasarkan diagram pada gambar 2.11, maka Sumber Stres kerja dapat dijelaskan sbb.:

Salah satu dampak dalam bekerja adalah timbulnya stres kerja. Stresor dalam pekerjaan sudah dikelompokkan menjadi: intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi,

pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi serta faktor di luar pekerjaan.

Individu/tenaga kerja dalam menghadapi stres tersebut berupaya menggunakan berbagai mekanisme pertahanan dalam tubuh untuk meminimalkan ancaman akibat stresor tersebut. Apabila mekanisme pertahanan/penanggulangan yang digunakan berhasil mengurangi ancaman tersebut, maka individu tersebut dapat beradaptasi dan tetap sehat. Sebaliknya apabila mekanisme pertahanan/penanggulangan yang digunakan tidak berhasil, maka tenaga kerja tersebut tidak dapat beradaptasi dan timbul gejala stres.

## 2.12. RERAGKA MODEL PENELITIAN

Rerangka model penelitian ini dibuat berdasarkan dua variabel yaitu variabel Independen dan Dependen.



**Gambar 2.12. Rerangka Model Penelitian**

Berdasarkan diagram pada gambar 2.12, maka rerangka model penelitian dapat dijelaskan sbb.:

Individu dalam pekerjaannya mendapatkan stres dengan stresornya adalah: ketaksamaan peran, pengembangan karir, konflik peran, beban berlebih kualitatif, beban berlebih kuantitatif dan tanggung jawab terhadap orang lain. Reaksi yang timbul untuk terjadinya stres kerja bersifat individual, karena dipengaruhi oleh umur, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin dan status perkawinan.

### 2.13. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional dari berbagai variabel penelitian yang terdapat pada rerangka model penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.13 berikut ini :

**Tabel 2.13. Definisi Operasional Dari Variabel Penelitian**

No	Variable	Definisi Operasional	Alat Ukur	Data	Skala
1	Stres kerja	Kondisi dimana beberapa faktor atau kombinasi beberapa faktor di dalam dan di luar pekerjaan yang berinteraksi dengan pekerja yang mengganggu keseimbangan psikologis dan fisiologis atau keseimbangan antara tuntutan dan respon yang secara subjektif dirasakan mengganggu pekerja : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fisiologis</li> <li>2. Psikologis</li> <li>Perilaku</li> </ol>	Kuesioner Symptom Check List <ol style="list-style-type: none"> <li>1. &lt; 61 = Tidak stres</li> <li>2. <math>\geq</math> 61 = Stres</li> </ol>	Katagorik	Ordinal

Tabel 2.13. Definisi Operasional dari variabel penelitian (lanjutan)

No	Variable	Definisi Operasional	Alat Ukur	Data	Skala
		1. Fisiologis : - Jantung bedebar-debar - Sakit kepala - Mudah berkeringat - Gemetar - Gugup dan gelisah - Susah tidur - Nafsu makan hilang atau bertambah - Badan lemah - Gangguan perut - Sesak nafas - Diare	Kuesioner  Kategori : 0 = Tidak pernah 1 = Jarang 2 = Kadang-kadang 3 = Sering 4 = Sangat Sering		
		2. Psikologis : - Mudah marah - Mudah tersinggung  - Tegang - Cemas - Cepat lupa - Mudah putus asa - Sedih - Depresi/tertekan	Kuesioner  Kategori : 0 = Tidak pernah 1 = Jarang 2 = Kadang-kadang 3 = Sering 4 = Sangat Sering		
		3. Perilaku : - Sulit berkonsentrasi - Cenderung berbuat salah - Kurang perhatian terhadap hal detail - Berkurang kreatifitas - Peningkatan absensi - Merokok	Kuesioner  Kategori : 0 = Tidak Pernah 1 = Jarang 2 = Kadang-kadang 3 = Sering 4 = Sangat Sering		
2	Usia	Jumlah tahun kehidupan yang diperoleh atau dilalui seseorang dari kelahiran sampai dengan tahun saat perhitungan dilakukan dengan pembulatan keatas bila $\geq 6$ bulan dan pembulatan kebawah bila kurang dari 6 bulan	Kuesioner Kategori : 1. $\geq 40$ tahun 2. $< 40$ tahun	Katagorik	Interval

Tabel 2.13. Definisi Operasional dari variabel penelitian (lanjutan)

No	Variable	Definisi Operasional	Alat Ukur	Data	Skala
3	Jenis kelamin	Jenis kelamin responden	Kuesioner Kategori : 1. Wanita 2. Laki-laki	Katagorik	Ordinal
4	Status menikah	Status responden belum atau sudah menikah pada saat dilakukan penelitian	Kuesioner Kategori : 1. Belum menikah 2. Sudah menikah	Katagorik	Ordinal
5	Masa Kerja	Lamanya waktu sejak tenaga kerja diterima bekerja di perusahaan sampai saat penelitian dilakukan dan dihitung dalam jumlah tahun dengan pembulatan keatas bila $\geq 6$ bulan dan pembulatan kebawah bila $< 6$ bulan	Kuesioner Kategori : 1. $< 5$ tahun 2. $> 5$ tahun	Katagorik	Interval
6	Pendidikan	Tingkat pendidikan terakhir tenaga kerja sampai saat dilakukan penelitian	1. SD 2. SMP 3. SLTA 4. PT	Katagorik	Ordinal
7	Pengembangan Karir ( <i>Career Development</i> )	Faktor pengembangan karir yang dapat menyebabkan stres adalah ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan atau kurang, promosi terlalu cepat	Kuesioner	Katagorik	Ordinal
8	Ketaksaan peran ( <i>Role of Ambiguity</i> )	Ketaksaan peran akan dirasakan secara tenaga kerja jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan peran ialah : ketidak-jelasan dari sasaran dan tujuan kerja. Kesamaran tentang tanggung jawab. Ketidak-jelasan tentang prose-	Kuesioner	Katagorik	Ordinal



Tabel 2.13. Definisi Operasional dari variabel penelitian (lanjutan)

No	Variable	Definisi Operasional	Alat Ukur	Data	Skala
9	Konflik peran ( <i>Role of conflict</i> )	<p>dur kerja (<i>job description</i>).            Kurang adanya umpan balik, atau ketidak-pastian tentang unjuk kerja pekerjaan</p> <p>Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami:            Pertentangan antara tugas yang harus ia lakukan dan tanggung jawab yang ia miliki.            Tugas yang harus ia kerjakan menurut pandangannya tidak merupakan bagian dari pekerjaannya.            Tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.            Pertentangan dengan nilai nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya</p>	Kuesioner	Katagori	Ordinal

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### Rancangan Studi

Jenis studi yang digunakan adalah studi *cross-sectional*, waktu pelaksanaan bulan Maret s/d April 2009 dan tempat di PT Actavis Indonesia, Jl. Raya Bogor Km. 28, Jakarta Timur.

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif, sedangkan sumber data adalah primer.

#### 3.1 Desain Penelitian

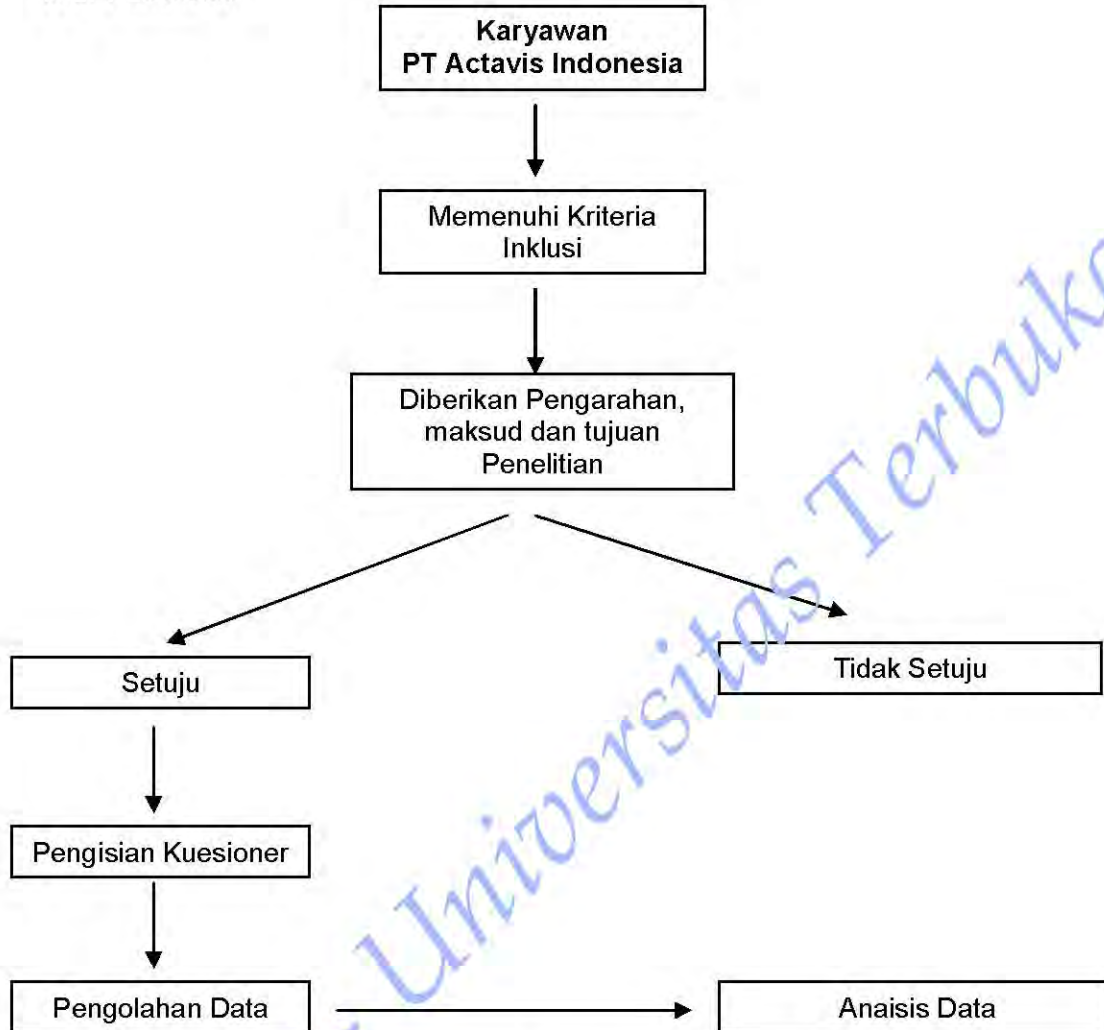
Berdasarkan diagram pada gambar 3.1, maka alur penelitian dapat dijelaskan sbb.:

Dari karyawan yang dipilih yang memenuhi persyaratan kriteria penyertaan, yaitu:

1. Pria atau wanita
2. Usia > 20 tahun
3. Lama bekerja minimal 6 bulan
4. Dalam keadaan sehat
5. Bersedia ikut serta sebagai subjek penelitian

Diberikan pengarahan tentang maksud dan tujuan penelitian. Bila bersedia, berarti setuju menjadi peserta penelitian dan kemudian dibagikan kuisioner dan hasil data-datanya dikumpulkan, selanjutnya diolah datanya dengan analisis data.

Desain penelitian digambarkan sebagai berikut:

**Alur Penelitian****Gambar 3.1. Alur Penelitian****3.2 Populasi dan Sampel****3.2.1 Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT Actavis Indonesia, sedang pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria penyertaan (*convenience sampling*) berupa:

1. Pria atau wanita

2. Usia > 20 tahun
3. Lama bekerja minimal 6 bulan
4. Dalam keadaan sehat
5. Bersedia ikut serta sebagai subjek penelitian

### 3.2.2 Perhitungan Jumlah Sampel

Pada waktu pelaksanaan penelitian, dari jumlah seluruh karyawan tetap yang terkedudukan di Jl. Raya Bogor Km. 28, Jakarta Timur berjumlah 191 orang, maka diambil besarnya sampel sebanyak 50 orang ( 26.2% ). Diharapkan jumlah sampel tersebut sudah dapat mewakili populasi penelitian, dan jumlah sampel diambil secara acak (random), yaitu dengan *systematic sampling*.

### 3.3 Instrumen Penelitian

Dengan menggunakan variabel independen dan variabel dependen

### 3.4 Teknik Pengumpulan data

#### Jenis dan Sumber Data

- a. Jenis data: kuantitatif
- b. Sumber data: primer

### 3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan pengisian tiga macam kuesioner yaitu

:

- a. Kuesioner data umum
- b. Kuesioner Diagnosis Stres

Kuesioner ini dikembangkan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Kesehatan RI dari kuesioner *Stress Diagnostic Survey* dalam buku *Stress at Work* dikarang oleh JM Ivancevich dan MT Matterson.

Kuesioner ini berisi 30 pertanyaan yang mencakup macam-macam stresor kerja yaitu ketaksaan peran (*Role of Ambiguity*), konflik peran (*Role of Conflict*), beban kerja kuantitatif (*Overload Quantitative*), beban kerja kualitatif (*Overload Qualitative*), pengembangan karir (*Career Development*), tanggung jawab terhadap orang lain (*Responsibility to Person*). Responden menjawab setiap pertanyaan dengan memberi nilai skala 1 – 7 yang dianggap paling tepat untuk menilai kondisi tersebut sebagai sumber stres.

Kuesioner ini sudah divalidasi dan dinilai cukup akurat dan dapat dipercaya sehingga bisa digunakan di Indonesia.

Cara penilaian kuesioner diagnosis stres dilakukan dengan menjumlahkan nilai tiap pertanyaan masing-masing stresor kerja :

- Total skor lebih kecil 10 = derajat stres rendah
- Total skor antara 10 –24 = derajat stres sedang
- Total skor >24 = derajat stres tinggi

c. Kuesioner *Symptom Check List 90* (SCL 90)

Kuesioner ini merupakan instrumen psikometrik yang dikembangkan dari *Hopkin Symptom Check List* bersifat *self rating questionnaire*, dan terdiri dari 90 butir pertanyaan.

Responden menjawab pertanyaan ini dengan memberi nilai untuk setiap pertanyaan dengan nilai skala 0 – 4 yang dipilih sesuai dengan gejala yang dialami dalam satu bulan terakhir. Instrumen ini mengukur secara kuantitatif dengan memberi skor secara global

adanya *diastress* (Gangguan Jiwa). Kuesioner ini juga sudah divalidasi dan dinilai cukup akurat dan dapat dipercaya untuk dapat digunakan di Indonesia, dengan nilai sensitivitas 82,92 % dan Spesifitas 83,00 % dan nilai prediktif Positif 80 % dan Prediksi negatif 84,69 % (Martono Herianto, 1994).

Cara penilaian Kuesioner *Sympton Check List* dilakukan dengan *cut off score* = 61

Nilai 0 – 60 = dianggap normal

Nilai  $\geq$  61 = Adanya gangguan kesehatan jiwa (*distress*) atau psikopatologi

Adapun jenis data yang didapat meliputi :

a. Dengan kuesioner data umum :

- umur
- jenis kelamin
- Masa kerja
- Pendidikan
- Status perkawinan

b. Dengan kuesioner Diagnosis Stres :

- Ketaksaaan peran (*Role of ambiguity*)
- Konflik peran (*Role of conflict*)
- Beban kerja kuantitatif (*Overload Quantitative*)
- Beban kerja kualitatif (*Overload Qualitative*)
- Pengembangan karir (*Career Development*)
- Tanggung jawab terhadap orang lain (*Responsibility to Person*)

c. Dengan kuesioner SCL 90

- Nilai skala kumpulan gejala (simptom) gangguan kesehatan jiwa

- Prevalensi gangguan kesehatan jiwa atau psikopatologi

Disamping itu, dilakukan pula analisis regresi diantara berbagai pengamatan, misalnya pengaruh konflik peran, ketaksaan peran, ketidakpastian kerja dan promosi kerja terhadap stres dengan menggunakan variabel independen dan variabel dependen dibawah ini :

1. Variabel independen diukur dengan menggunakan kuesioner Survai Diagnosis Stres:

- o Peran Individu dalam organisasi: Konflik peran dan ketaksaan peran
- o Pengembangan karir: ketidakpastian pekerjaan dan promosi pekerjaan

1. Variabel Dependen diukur dengan menggunakan Kuesioner Symptom Check List 90 (SCL,90).

### 3.5 Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan diolah menggunakan teknik analisis kuantitatif menggunakan perangkat komputer program SPSS 15.0.

Analisis data dengan uji statistik Regresi Linear dan Korelasi Statistik.

Analisis Regresi Linear berganda

Analisis ini untuk melihat pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, baik secara gabungan maupun secara parsial.

Adapun persamaan Regresi Linear berganda pada penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut:

$$a. Y = a + b_1X_1 + e$$

dimana:

Y sebagai variabel tergantung stres kerja (SCL 90)

a sebagai konstanta regresi berganda

$b_1$  sebagai koefisien regresi

$X_1$  sebagai variabel bebas ketaksamaan peran

e sebagai *error* (variabel bebas lain diluar model regresi diatas)

$$\mathbf{b. Y = a + b_1X_1 + e}$$

dimana:

Y sebagai variabel tergantung stres kerja (SCL 90)

a. sebagai konstanta regresi berganda

$b_1$  sebagai koefisien regresi

$X_1$  sebagai variabel bebas pengembangann karir

e sebagai *error* (variabel bebas lain diluar model regresi diatas)

$$\mathbf{c. Y = a + b_1X_1 + e}$$

dimana:

Y sebagai variabel tergantung stres kerja (SCL 90)

a sebagai konstanta regresi berganda

$b_1$  sebagai koefisien regresi

$X_1$  sebagai variabel bebas konflik peran

e sebagai *error* (variabel bebas lain diluar model regresi diatas)

$$\mathbf{d. Y = a + b_1X_1 + e}$$

dimana:



Y sebagai variabel tergantung stres kerja (SCL 90)

a sebagai konstanta regresi berganda

$b_1$  sebagai koefisien regresi

$X_1$  sebagai variabel bebas beban berlebih kuantitatif

e sebagai *error* (variabel bebas lain diluar model regresi diatas)

**e.  $Y = a + b_1X_1 + e$**

dimana:

Y sebagai variabel tergantung stres kerja (SCL 90)

a sebagai konstanta regresi berganda

$b_1$  sebagai koefisien regresi

$X_1$  sebagai variabel bebas beban berlebih kualitatif

e sebagai *error* (variabel bebas lain diluar model regresi diatas)

**f.  $Y = a + b_1X_1 + e$**

dimana:

Y sebagai variabel tergantung stres kerja (SCL 90)

a sebagai konstanta regresi berganda

$b_1$  sebagai koefisien regresi

$X_1$  sebagai variabel bebas tanggung jawab terhadap orang lain

e sebagai *error* (variabel bebas lain diluar model regresi diatas)

**g.  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$**

dimana:

Y sebagai variabel tergantung stres kerja (SCL 90)

a sebagai konstanta regresi berganda

$b_1 b_2 b_3 b_4 b_5 b_6$  sebagai koefisien regresi

$X_1$  sebagai variabel ketaksaan peran

$X_2$  sebagai variabel konflik peran

$X_3$  sebagai variabel beban kerja berlebih kuantitatif

$X_4$  sebagai variabel beban kerja berlebih kualitatif

$X_5$  sebagai variabel pengembangan karir

$X_6$  sebagai variabel tanggung jawab terhadap orang lain

e sebagai *error* (variabel bebas lain di luar model regresi diatas)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan terdiri atas:

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung. Uji dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi (Sig) hasil hitung dengan  $\alpha = 0.10$

1) Jika  $\text{Sig} < \alpha (0.10)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Artinya:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap ketaksaan peran karyawan di PT Actavis Indonesia.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap konflik peran karyawan di PT Actavis Indonesia.

- c. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap beban berlebih kuantitatif karyawan di PT Actavis Indonesia.
- d. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap beban berlebih kualitatif karyawan di PT Actavis Indonesia.
- e. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Actavis Indonesia.
- f. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap tanggung jawab terhadap orang lain karyawan di PT Actavis Indonesia.

2) Jika  $\text{Sig} > \alpha (0.10)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Artinya:

- a. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap ketaksaan peran karyawan di PT Actavis Indonesia.
- b. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap konflik peran karyawan di PT Actavis Indonesia.
- c. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap beban berlebih kuantitatif karyawan di PT Actavis Indonesia.
- d. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap beban berlebih kualitatif karyawan di PT Actavis Indonesia.
- e. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Actavis Indonesia.
- f. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap tanggung jawab terhadap orang lain karyawan di PT Actavis Indonesia.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi (Sig) hasil hitung dengan  $\alpha = 0.10$  (untuk tiap-tiap variabel bebas).

1) Jika  $\text{Sig} < \alpha (0.10)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Artinya:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap ketaksaan peran karyawan di PT Actavis Indonesia.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap konflik peran karyawan di PT Actavis Indonesia.
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap beban kerja berlebih kuantitatif karyawan di PT Actavis Indonesia.
- d. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap beban kerja berlebih kualitatif karyawan di PT Actavis Indonesia.
- e. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Actavis Indonesia.
- f. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap tanggung jawab terhadap orang lain karyawan di PT Actavis Indonesia.

2) Jika  $\text{Sig} > \alpha (0.05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Artinya:

- a. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap ketaksaan peran

- karyawan di PT Actavis Indonesia.
- b. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap konflik peran karyawan di PT Actavis Indonesia.
  - c. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap beban kerja berlebih kuantitatif karyawan di PT Actavis Indonesia.
  - d. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap beban kerja berlebih kualitatif karyawan di PT Actavis Indonesia.
  - e. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Actavis Indonesia.
  - f. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor stres kerja terhadap tanggung jawab terhadap orang lain karyawan di PT Actavis Indonesia.

### 3) Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Jonathan Sarwono (2007:154), untuk mengetahui besar pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel tergantung pada model penelitian ini, digunakan nilai koefisien determinasi (KD). Koefisien ini menjelaskan kemampuan variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel tergantung. Semakin besar nilai KD (mendekati 100%), maka kontribusi semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel tergantung semakin besar.

Besar nilai KD ditentukan:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

$$r^2 = \text{R Square (hasil hitung)}$$

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

PT Actavis Indonesia yang terletak di Jl. Raya Bogor Km. 28, Jakarta Timur, merupakan satu dari perusahaan farmasi asing pertama di Indonesia. Dulu berdiri dengan nama PT Dumex Indonesia pada tahun 1969. Dalam perkembangannya, pada tahun 1983 PT Dumex Indonesia diakuisisi oleh Alpharma, yang merupakan grup perusahaan besar dari Norwegia. Selanjutnya berubah menjadi Alpharma, dan diakuisisi oleh Actavis pada akhir 2005. Tanggal 4 April 2006, secara resmi Actavis di Indonesia berubah nama menjadi PT Actavis Indonesia.

Actavis awalnya merupakan distributor untuk perusahaan asing pada tahun 1956 di Iceland. Kemudian tahun 1999 Actavis berkembang menjadi perusahaan internasional saat mengakuisisi perusahaan farmasi terbesar di Bulgaria. Maka sejak tahun itu, Actavis secara aktif mengakuisisi lebih dari 20 perusahaan lain secara global, dan sekarang telah beroperasi di lebih dari 40 negara. Kini Actavis telah masuk kelompok lima besar perusahaan generik farmasi dunia.

PT Actavis Indonesia memiliki visi menjadi perusahaan farmasi terdepan di Indonesia dalam manufaktur dan penjualan produk-produk generik internasional berkualitas dengan harga yang terjangkau. Untuk mewujudkan itu kami di Indonesia berupaya melakukan pengembangan di seluruh lini perusahaan dengan standard yang tinggi.

#### Visi

Menjadi satu dari pemain-pemain utama dalam pengembangan, manufaktur dan penjualan obat generik bermutu tinggi. Kami berniat memberikan kepada pelanggan kita akses yang lebih cepat dan lebih baik pada obat generik terbaru dan berkualitas.

**Misi**

Menciptakan nilai di industri farmasi dengan menciptakan nilai untuk:

- *Employees*/karyawan, dengan memberikan lingkungan kerja yang dinamis, kondisi ketenagakerjaan yang baik, dan peluang karir yang cemerlang.
- *Customers*/Pelanggan, dengan berusaha memberikan produk-produk yang berkualitas tinggi, dengan harga terjangkau dan bersaing.
- *Shareholder*/Pemegang saham, dengan mengejar pertumbuhan organik dan akuisisi yang strategik melalui pengembangan produk secara agresif dan penetrasi pasar yang cepat.

Pabrik dan kantor PT Actavis Indonesia ada dalam satu area yang berlokasi di Cibubur ini, mempunyai karyawan sebanyak kurang lebih 350 untuk karyawan tetap, dimana kurang lebih 150 orang adalah karyawan bagian penjualan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Ada beberapa bagian dalam organisasi ini antara lain, Finance, IT, HRD, Sales Marketing, Scientific Affair, dan Manufacturing yang terdiri dari Produksi, Quality Control, Quality Assurance, R&D, PPIC, CPD, dan Engineering.

Secara berkala setiap tahun seluruh karyawan dari level supervisor selalu diadakan training-training dan pelatihan-pelatihan untuk menambah wawasan dan keterampilan dalam rangka untuk dapat di implementasikan dipekerjaan masing-masing, baik training-training atau pelatihan-pelatihan yang diadakan di dalam atau diluar kantor.

## **B. Hasil Penelitian**

Dalam bab ini akan diuraikan hasil-hasil penelitian yang meliputi karakteristik / data demografi subyek penelitian, test kemaknaan antara stresor kerja dengan stres, antara variabel data demografi dengan stres.

### **4.1. KARAKTERISTIK SUBYEK**

#### **4.1.1 Sosio-demografi**

##### **a. Umur**

Dilihat dari segi umur, usia responden terletak antara umur 21 tahun sampai 56 tahun, dengan umur rata-rata sebesar 38.5 tahun.

##### **b. Jenis kelamin**

Sampel penelitian ini terdiri dari subyek pria 30 orang ( 60% ), dan subyek wanita sebanyak 20 orang ( 40% ).

##### **c. Status perkawinan**

Didapatkan subyek yang telah menikah yaitu 39 orang ( 78% ), sedangkan yang belum menikah 11 orang ( 22% ).

##### **d. Pendidikan terakhir**

Tingkat pendidikan formal pada populasi ini cukup bervariasi, dimana tamat SD sebanyak 4 orang ( 8% ), SMP sebanyak 3 orang ( 6% ), SMA sebanyak 15 orang (30%) dan Perguruan Tinggi sebanyak 28 orang (56%).

##### **e. Masa Kerja**



Subyek yang telah mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun yaitu sebanyak 18 orang (36%), dan yang mempunyai masa kerja lima tahun atau lebih yaitu sebanyak 32 orang (64%).

Ringkasan sebaran subyek penelitian berdasarkan karakteristik sosio-demografi dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Sebaran Subyek Penelitian Menurut Karakteristik Sosio-Demografi**

<b>Variable</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
a. Umur (tahun)		
20 - 40	29	58
41 -56	21	42

<b>Variable</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
b. Jenis kelamin		
Pria	30	60
Wanita	20	40

<b>Variable</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
c. Status perkawinan		
Menikah	30	78
Belum menikah	11	22

<b>Variable</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
d. Pendidikan		
SD	4	8
SMP	3	6
SMA	15	30
PT	28	56

<b>Variable</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
e. Masa kerja		
< 5	18	36
> 5	32	64

#### 4.1.2 Gambaran hasil pemeriksaan Kuesioner Diagnosis Stres dan SCL 90

Hasil pemeriksaan dengan menggunakan instrumen kuesioner stresor kerja dan SCL 90 adalah sebagai berikut :

**Dengan kuesioner diagnosis stres**

**a. Ketaksamaan peran ( *Role of Ambiguity* )**

Dari 50 subyek yang diperiksa yang menunjukkan derajat stres tinggi 1 orang (2%), derajat stres sedang 38 orang (76%) dan derajat stres rendah 11 orang (22%).

**b. Konflik peran ( *Role of Conflict* )**

Untuk stresor kerja ini, yang menunjukkan derajat stres tinggi tidak ada, derajat stres sedang 41 orang ( 82% ), dan derajat stres rendah 9 orang ( 18% ).

**c. Beban berlebih kuantitatif ( *Overload Quantitative* )**

Untuk stresor kerja ini, yang menunjukkan derajat stres tinggi 2 orang ( 4% ), derajat stres sedang 39 orang ( 78% ), sedangkan derajat stres rendah 9 orang ( 18% ).

**d. Beban berlebih kualitatif ( *Overload Qualitative* )**

Untuk stresor kerja ini, yang menunjukkan derajat stres tinggi 3 orang ( 6% ), derajat stres sedang 41 orang ( 82% ), sedangkan derajat stres rendah 6 orang ( 12% ).

**e. Pengembangan karir ( *Career Development* )**

Untuk stresor kerja ini, yang menunjukkan derajat stres tinggi 5 orang ( 10% ), derajat stres sedang 31 orang ( 62% ), sedangkan derajat stres rendah 14 orang (28%)

**f. Tanggung jawab terhadap orang lain ( *Responsibility to person* )**

Untuk stresor kerja ini, yang menunjukkan derajat stres tinggi 1 orang ( 2% ), derajat stres sedang 38 orang ( 76% ), sedangkan derajat stres rendah 11 orang ( 22% ).

**Ringkasan hasil pemeriksaan dengan kuesioner Diagnosis Stres adalah:**

**Tabel 4.2 Hasil Survei Diagnosis Stres**

Macam stresor kerja	Derajat stress		
	Rendah	Sedang	Tinggi
a. Ketaksaan peran	11 (22%)	38 (76%)	1 (2%)
b. Konflik peran	9 (18%)	41 (82%)	-
c. Beban berlebih kuantitatif	9 (18%)	39 (72%)	2 (4%)
d. Beban berlebih kualitatif	6 (12%)	41 (82%)	3 (6%)
e. Pengembangan karir	14 (28%)	31 (62%)	5 (10%)
f. Tanggung jawab terhadap orang lain	11 (22%)	38 (76%)	1 (2%)

**Hasil Survei Diagnosis Stres di analisis dengan analisis Descriptives adalah sebagai berikut:**

Pertanyaan:

1. Tujuan tugas-tugas dan pekerjaan saya tidak jelas, hasilnya rata-rata adalah 3.46, artinya kondisi itu **jarang** menimbulkan stres.
2. Saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu, hasilnya rata-rata adalah 2.80, artinya kondisi itu **jarang** menimbulkan stres.
3. Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap sore hari atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu, hasil rata-ratanya adalah 2.60, artinya kondisi itu **jarang** menimbulkan stres.

4. Tuntutan-tuntutan mengenai mutu pekerjaan terhadap saya keterlaluhan, hasil rata-ratanya adalah 3.60, artinya kondisi itu **kadang-kadang** menimbulkan stres.
5. Saya tidak mempunyai kesempatan yang memadai untuk maju dalam organisasi ini, hasil rata-ratanya adalah 3.10, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
6. Saya bertanggung jawab untuk perkembangan karyawan lain, hasil rata-ratanya adalah 2.94, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
7. Saya tidak jelas kepada siapa saya harus melapor dan/atau siapa yang melapor kepada saya, hasil rata-ratanya adalah 2.56, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
8. Saya terjepit di tengah-tengah antara atasan dan bawahan saya, hasil rata-ratanya adalah 2.90, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
9. Saya menghasbiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan-pertemuan yang tidak penting yang menyita waktu kerja saya, hasil rata-ratanya adalah 2.68, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
10. Tugas-tugas yang diberikan kepada saya kadang-kadang terlalu sulit dan/atau terlalu kompleks, hasil rata-ratanya adalah 3.30, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
11. Kalau saya ingin naik pangkat, saya harus mencari pekerjaan pada departemen lain, hasil rata-ratanya adalah 2.36, artinya kondisi ini **jarang sekali** menimbulkan stres.
12. Saya bertanggung jawab untuk membimbing dan/atau membantu bawahan saya menyelesaikan problem-problemnya, hasil rata-ratanya adalah 2.80, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
13. Saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya, hasil ratanya adalah 2.68, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.

14. Jalur perintah yang formal tidak dipatuhi, hasil rata-ratanya adalah 3.00, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
15. Saya bertanggung jawab atas sejumlah proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan, hasil rata-ratanya adalah 3.78, artinya kondisi ini **kadang-kadang** menimbulkan stres.
16. Tugas-tugas tampaknya makin hari menjadi makin kompleks, hasil rata-ratanya adalah 3.70, artinya kondisi ini **kadang-kadang** menimbulkan stres.
17. Saya merugikan kemajuan karir saya dengan menetap pada organisasi ini, hasil rata-ratanya adalah 2.88, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
18. Saya bertindak atau membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain, hasil rata-ratanya adalah 2.74, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
19. Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari saya, hasil rata-ratanya adalah 2.60, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
20. Saya melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh orang lain, hasil rata-ratanya adalah 2.80, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
21. Saya benar-benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dari pada biasanya dapat dikerjakan dalam sehari, hasil rata-ratanya adalah 3.34, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
22. Organisasi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/atau kemampuan yang saya miliki, hasil rata-ratanya adalah 3.18, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.

23. Saya hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan saya, hasil rata-ratanya adalah 2.98, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
24. Tanggung jawab saya dalam organisasi ini lebih mengenai orang dari pada barang, hasil rata-ratanya adalah 2.50, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
25. Saya tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan saya dalam memenuhi tujuan organisasi keseluruhan, hasil rata-ratanya adalah 2.52, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
26. Saya menerima permintaan-permintaan yang saling bertentangan dari satu orang atau lebih, hasil rata-ratanya adalah 3.14, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
27. Saya merasa bahwa saya betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala, hasil rata-ratanya adalah 3.10, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
28. Saya kurang terlatih dan/atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas saya secara memadai, hasil rata-ratanya adalah 2.78, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
29. Saya merasa mandeg dalam karir saya, hasil rata-ratanya adalah 3.12, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.
30. Saya bertanggung jawab atas hari depan (karir) orang lain, hasil rata-ratanya adalah 2.70, artinya kondisi ini **jarang** menimbulkan stres.

**Kesimpulannya adalah:**

1. *Role of Ambiguity* untuk pertanyaan nomor 1, 7, 13, 19 dan 25 rata-rata adalah jarang menimbulkan stres.

2. *Role of Conflict* untuk pertanyaan 2, 8, 14, 20 dan 26 adalah rata-rata jarang menimbulkan stres.
3. *Overload Quantitative* untuk pertanyaan 3, 9, 15, 21 dan 27 adalah rata-rata jarang menimbulkan stres.
4. *Overload Qualitative* untuk pertanyaan 4, 10, 16, 22 dan 28 adalah rata-rata jarang menimbulkan stres.
5. *Career Development* untuk pertanyaan 5, 11, 17, 23 dan 29 adalah rata-rata jarang menimbulkan stres.
6. *Responsibility to Person* untuk pertanyaan 6, 12, 18, 24 dan 30 adalah rata-rata jarang menimbulkan stres.

#### **Dengan kuesioner SCL 90**

Dengan menjumlahkan nilai masing-masing gejala, didapatkan skor total. Dengan nilai *cut-off score* 61, maka bila skor total lebih besar atau sama dengan 61 diartikan adanya gangguan kesehatan jiwa (*distress*), sedangkan bila skor total 0- 60 dianggap normal atau tidak stres.

TABEL 4.3. Hasil survai SCL 90 dan Survai Diagnosis Stres

No.	Respd	Umur	JK	MK	Pddk	SP	SCL-90	RA	RC	OQUAN	OQUALI	CD	RP
1	1	45	L	4	PT	M	76	14	11	15	16	18	10
2	2	27	L	7	PT	TM	141	12	22	17	22	27	16
3	3	51	L	29	SLA	M	93	13	16	14	17	12	12
4	4	25	L	1	SLA	M	115	13	16	14	17	12	12
5	5	37	L	11	PT	M	21	15	15	20	16	24	16
6	6	53	L	29	SD	M	165	10	12	10	11	7	15
7	7	51	L	28	SLA	M	72	17	15	20	19	19	18
8	8	32	P	9	PT	M	27	11	14	13	16	14	13
9	9	53	P	31	SLA	M	45	10	9	7	5	8	9
10	10	21	P	2	SLA	TM	78	13	6	16	17	6	5
11	11	35	P	13	PT	TM	101	13	19	13	24	16	15
12	12	51	L	28	SD	M	10	9	18	32	23	11	6
13	13	51	P	35	SLP	M	124	5	8	5	8	5	8
14	14	40	P	8	PT	M	62	8	6	8	17	17	12
15	15	26	P	7	PT	TM	114	15	17	23	21	25	18
16	16	25	P	2	PT	TM	129	12	15	18	18	7	10
17	17	26	P	7	PT	TM	71	14	17	15	20	12	17
18	18	40	L	2	PT	M	107	13	17	19	16	15	15
20	20	27	L	1	PT	TM	40	18	15	11	6	18	6
21	21	42	L	10	PT	M	12	14	19	24	27	26	28
22	22	27	L	3	SLA	M	99	12	14	17	16	13	18
23	23	35	L	12	SLA	M	62	8	11	8	8	5	5
24	24	32	L	2	PT	M	118	22	24	26	26	26	18
25	25	50	L	28	SLP	M	2	8	7	7	10	7	5
26	26	43	L	14	PT	M	94	23	24	24	24	26	18
27	27	54	L	38	SD	M	82	9	13	11	14	9	15
28	28	53	P	31	SLA	M	43	14	12	11	14	14	15
29	29	55	L	3	PT	M	6	24	15	18	15	11	13
30	30	46	P	27	SLP	M	163	23	21	22	25	23	20
31	31	35	L	9	SLA	M	8	22	21	22	23	20	21
32	32	51	L	29	SD	M	93	6	11	11	15	13	10
33	33	28	P	2	PT	TM	93	14	15	18	19	19	17
34	34	38	L	4	SLA	M	39	21	21	21	22	16	19
35	35	31	P	8	PT	M	100	19	18	19	20	13	17
36	36	40	P	13	PT	M	95	14	9	8	13	10	12
37	37	34	P	10	SLA	M	97	10	15	12	15	11	16
38	38	51	L	29	SLA	M	76	10	12	10	11	7	15
39	39	36	L	7	PT	M	18	14	14	12	17	17	15
40	40	30	P	1	PT	M	50	9	9	12	8	5	5
41	41	45	P	16	PT	M	25	20	18	18	16	17	11
42	42	26	P	5	PT	TM	110	15	19	19	21	15	13
43	43	28	L	9	SLA	TM	111	18	20	18	20	16	18
44	44	43	L	19	PT	M	100	18	18	21	24	20	19
45	45	41	L	3	PT	M	35	6	6	19	11	5	24
46	46	24	P	2	PT	TM	139	14	15	17	14	15	13
47	47	56	L	36	SLA	M	55	11	11	10	10	7	5
48	48	49	L	28	SLA	M	108	7	7	7	6	8	5
49	49	33	L	1	PT	M	98	24	23	22	19	24	16
50	50	31	P	1	PT	M	77	14	14	8	18	20	9



Analisis berdasarkan data demografi, misalnya bagaimana perbedaan stres kerja pada laki-laki dan perempuan adalah:

Dari sebanyak 50 sampel yang diteliti, ternyata didapatkan hasil adalah 20 orang yang berjenis kelamin laki-laki yang mengalami stres kerja, sedangkan 10 orang tidak mengalami stres kerja, dan 15 orang yang berjenis kelamin wanita yang mengalami stres kerja, sedangkan 5 orang tidak mengalami stres kerja, ini berarti bahwa laki-laki lebih banyak mengalami stres kerja bila dibandingkan dengan wanita.

Dari 20 orang laki-laki yang mengalami stres, disini didapatkan hasil bahwa sebanyak 18 orang yang sudah menikah dan sebanyak 2 orang yang belum menikah, berarti lebih banyak laki-laki yang menikah yang mengalami stres.

Sedangkan untuk wanita didapatkan hasil dari 15 orang yang mengalami stres, sebanyak 7 orang yang sudah menikah dan 8 orang yang belum menikah, ini berarti bahwa kalau untuk wanita, maka yang belum menikah yang lebih banyak mengalami stres kerja.

a. Menghitung angka kejadian (prevalensi) stres kerja di PT Actavis Indonesia

Pada hasil penelitian ini dengan menggunakan kuesioner SCL 90, yang menunjukkan stres sebanyak 35 orang dan 15 orang yang tidak stres dari 50 orang yang mengikuti penelitian.

Jadi prevalensi (angka kejadian) stres kerja di PT Actavis Indonesia adalah 70 %

b. Menentukan stresor kerja yang paling dominan di PT Actavis Indonesia

Stresor kerja yang paling dominan di PT Actavis Indonesia adalah *Role of Conflict*, *Role of Ambiguity* dan *Responsibility to Person*, dengan menggunakan analisis Regresi Linear jika di regresi sekaligus (lihat lampiran 2 hal.16 & 18).

Tetapi jika di regresi satu persatu-satu hasilnya stresor yang paling dominan adalah *Role of Conflict* dan *Overload Qualitative* (lihat lampiran 2 hal 27 ).

c. Mengetahui hubungan tingkat stres dengan faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan analisis Regresi Linear dalam hal ini adalah *Role of Conflict* dan *Overload Qualitative* yang berarti stres disebabkan oleh *Role of Conflict* atau konflik peran, konflik peran ini timbul jika seorang tenaga kerja mengalami:

- Pertentangan antara tugas yang harus ia lakukan dan tanggung jawab yang ia miliki.
- Tugas yang harus ia kerjakan menurut pandangannya tidak merupakan bagian dari pekerjaannya.
- Tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

*Overload Qualitative* atau beban berlebih kualitatif, dimana jika seorang pekerja sampai suatu titik kemajemukan pekerjaan akan merupakan tantangan dan membangkitkan motivasi kerja, tetapi bila melebihi kemampuan individu untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif, maka akan timbul kelelahan mental dan reaksi emosional dan fisik sebagai bentuk jawaban stres.

Semakin tinggi tingkat kemajemukan pekerjaan, maka makin tinggi pula tingkat stresnya, terutama bila kemajemukannya memerlukan kemampuan teknik dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja.

*Role of ambiguity (RA)* tidak berpengaruh terhadap stres, berarti prosedur kerja (*job description*) di PT Actavis Indonesia sudah jelas, karena adanya *job description*.

*Career Development (CD)* atau pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap stres, berarti di PT Actavis Indonesia *career path* nya sudah jelas.

*Overload Quantitative* atau beban tugas kuantitatif berlebih tidak berpengaruh terhadap stres, karena tugas-tugas yang dibebankan tidak tumpang tindih.

*Responsibility to Person* atau tanggung jawab terhadap orang lain juga tidak berpengaruh terhadap stres.

Hubungan *Role of Ambiguity (RA)*, *Role of Conflict (RC)*, *Overload Quantitative (OQuan)*, *Overload Qualitative (OQual)*, *Career Development (CD)* dan *Responsibility to Person (RP)* dengan SCL 90 adalah lebih tepat Quadratic bukan Linear seperti dapat dilihat pada lampiran ini.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengambil kebijakan terutama bidang kesehatan kerja, khususnya untuk mengurangi tingkat stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa stres bukan disebabkan oleh semua stresor kerja yaitu Ketaksaan Peran (*Role of Ambiguity*), Pengembangan Karir (*Career Development*), Beban berlebih Kuantitatif (*Overload Quantitative*), dan tanggung jawab terhadap orang lain (*Responsibility to Person*).

Mungkin disebabkan oleh faktor lain diluar faktor-faktor yang disebutkan diatas, maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut dengan stresor kerja yang lain.

### **Hasil analisis Korelasi**

*Role of Ambiquity* berkorelasi dengan *Role of Conflict* ( $R=7.64$ )

*Role of Ambiquity* memang berhubungan erat dengan *Role of Conflict*, karena peran yang tidak jelas akan menimbulkan konflik peran, yang berarti bila *Role of Ambiquity* tinggi maka *Role of Conflict* juga tinggi (lihat lampiran 2 hal.53)

*Role of Ambiquity* berkorelasi dengan *Overload Quantitative* ( $R=7.21$ )

*Role of Ambiquity* memang berhubungan erat dengan *Overload Quantitative*, karena peran yang tidak jelas menyebabkan pekerjaan menumpuk, yang berarti bila *Role of Ambiquity* tinggi, maka *Overload Quantitative* juga tinggi.

*Role of Ambiquity* berkorelasi dengan *Overload Qualitative* ( $R=6.13$ )

*Role of ambiquity* memang berhubungan erat dengan *Overload Qualitative*, karena peran yang tidak jelas menyebabkan kualitas pekerjaan buruk, yang berarti *Role of Ambiquity* tinggi, maka *Overload Qualitative* rendah.

### **Implikasi Manajerial**

Dari hasil temuan penelitian yang diperoleh dari ke enam stresor kerja yang diteliti yaitu: ketaksan peran, konflik peran, beban kerja berlebih kuantitatif, beban kerja berlebih kualitatif, pengembangan karir dan tanggung jawab terhadap orang lain hanya konflik peran dan beban kerja berlebih kualitatif yang signifikan, maka perusahaan harus lebih banyak lagi memberikan

training-training dan pelatihan-pelatihan untuk seluruh karyawan, agar seluruh karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan lebih fokus.

Untuk *Role of Ambiguity* unsur-unsurnya adalah:

1. Tujuan tugas-tugas dan pekerjaan saya tidak jelas.
2. Saya tidak jelas kepada siapa saya harus melapor dan/atau siapa yang melapor kepada saya.
3. Saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya
4. Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari saya.
5. Saya tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan saya dalam memenuhi tujuan organisasi keseluruhan.

Perusahaan harus mensosialisasikan struktur organisasi supaya karyawan jelas kepada siapa mereka harus melapor atau siapa atasannya, juga agar karyawan dalam bekerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien, maka tugas-tugas dan pekerjaannya harus jelas atau prosedur kerjanya (*job description*) harus jelas, agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik.

Untuk *Role of Conflict* unsur-unsurnya adalah:

1. Saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu.
2. Saya terjepit ditengah-tengah antara atasan dan bawahan saya.
3. Jalur perintah yang formal tidak dipatuhi.
4. Saya melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh orang lain.
5. Saya menerima permintaan-permintaan yang saling bertentangan dari satu orang atau lebih.

Perusahaan harus melakukan training-training dan pelatihan-pelatihan untuk karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan tersebut, agar semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan sempurna.

Untuk *Overload Quantitative* unsur-unsurnya adalah:

1. Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap sore hari atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu.
2. Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan-pertemuan yang tidak penting menyita waktu kerja saya.
3. Saya bertanggung jawab atas sejumlah proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan.
4. Saya benar-benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dari pada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari.
5. Saya merasa bahwa saya betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala.

Perusahaan harus menyesuaikan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena sampai suatu taraf tertentu adanya *dead line* dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun bila desakan waktu melebihi kemampuan individu, maka dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, dan ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif (*overload quantitative*).

Maka dari itu harus diadakan pelatihan-pelatihan atau training-training secara berkala untuk meningkatkan kemampuan pekerja.

Untuk *Overload Qualitative* unsur-unsurnya adalah:

1. Tuntutan-tuntutan mengenai mutu pekerjaan terhadap saya keterlalu.
2. Tugas-tugas yang diberikan kepada saya kadang-kadang terlalu sulit dan/atau terlalu kompleks.
3. Tugas-tugas tampaknya makin hari menjadi makin kompleks.
4. Organisasi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/atau kemampuan yang saya miliki.
5. Saya kurang terlatih dan/atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas saya secara memadai.

Perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan dan training-training kepada pekerja, karena dengan kemajuan teknologi dan digunakannya mesin-mesin modern dalam industri, maka pekerjaan yang sederhana yang dilakukan dengan tangan/manual makin berkurang, sehingga lama kelamaan titik berat pekerjaan beralih ke pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan ini mengakibatkan adanya beban berlebih kuantitatif. Makin tinggi kemajemukannya, makin tinggi tingkat stresnya, terutama bila kemajemukannya memerlukan kemampuan teknik dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja.

Jadi sampai titik tertentu kemajemukan pekerjaan akan merupakan tantangan dan membangkitkan motivasi kerja, tetapi bila melebihi kemampuan individu untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif, maka akan timbul kelelahan mental dan reaksi emosional dan fisik sebagai bentuk jawaban stres.

Untuk *Career Development* unsur-unsurnya adalah:

1. Saya tidak mempunyai kesempatan yang memadai untuk maju dalam organisasi ini.
2. Kalau saya ingin naik pangkat, saya harus mencari pekerjaan pada departemen lain.

3. Saya merugikan kemajuan karir saya dengan menetap pada organisasi ini.
4. Saya hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan saya.
5. Saya merasa mandeg dalam karir saya.

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres yang potensial, yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebihan dan promosi yang kurang.

Stres yang timbul karena promosi yang berlebihan memberikan kondisi yang sama seperti beban kerja berlebihan, misalnya promosi yang terlalu dini atau dipromosikan ke jabatan yang menuntut pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya atau yang belum dimilikinya.

Maka dari itu perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan dan training-training yang sesuai dengan jabatan individu yang mendapatkan promosi, bila individu tersebut dapat dan mampu dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk *Responsibility to Person* unsur-unsurnya adalah:

1. Saya bertanggung jawab untuk perkembangan karyawan lain.
2. Saya bertanggung jawab untuk membimbing dan/atau membantu bawahan saya menyelesaikan problem-problemnya.
3. Saya bertindak atau membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain.
4. Tanggung jawab saya dalam organisasi ini lebih mengenai orang daripada barang.
5. Saya bertanggung jawab atas hari depan (karir) orang lain.



Disini perusahaan juga harus mengadakan pelatihan-pelatihan dan training-training untuk pimpinan dalam membantu bawahannya untuk dapat berkembang dalam karirnya dan juga untuk membantu bawahannya dalam menyelesaikan problem-problemnya.

Jadi intinya setiap individu di dalam perusahaan harus mengikuti pelatihan-pelatihan atau training-training secara berkala untuk menunjang pekerjaannya agar dapat berhasil dengan baik, karena apabila seorang tenaga kerja tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka akan timbul stres kerja, karena pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, yang pada akhirnya pekerjaan akan menumpuk.

Puslata - Universitas Terbuka

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. SIMPULAN

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian pada Bab IV, maka pada bagian ini akan diuraikan Simpulan dan Saran yang dipandang perlu untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

Rata-rata umur responden 38 tahun, umur termuda 21 tahun dan umur tertua 56 tahun, responden terbanyak adalah laki-laki yaitu 60%, masa kerja tersingkat adalah 1 tahun dan terlama 38 tahun, responden terbanyak berpendidikan Perguruan Tinggi, dan responden terbanyak adalah menikah yaitu 78%.

Temuan pada penelitian ini adalah adanya stres kerja di PT Actavis Indonesia, karena angka *turn over* yang tinggi, tetapi menurut hasil penelitian ini stres hanya disebabkan oleh konflik peran dan beban kerja berlebih kualitatif saja dari enam stresor kerja yang diteliti, kemungkinan stres disebabkan oleh faktor lain diluar faktor-faktor yang disebutkan diatas, seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1994:226) "faktor individual bisa timbul ketika seorang menghadapi suatu masalah diluar lingkungan kerja (faktor kehidupan pribadi karyawan) yang dapat mempengaruhi pekerjaan". Contoh faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang *inheren*. Masalah atau isu dalam keluarga menyangkut masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja, misalnya hubungan pernikahan yang tidak harmonis, kenakalan anak-anak karena kurang disiplin, dan sebagainya.

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu berhubungan dengan kondisi keuangan keluarga merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi, yang dapat menciptakan stres bagi

karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap kerja. Stresor lain diluar stresor kerja tidak disertakan dalam penelitian ini, misalnya ciri-ciri kepribadian dan dukungan sosial.

## 5.2. SARAN

1. Karena keterbatasan penelitian, seperti kurangnya waktu, biaya, dan instrumen yang digunakan, maka perlu dilakukan penelitian selanjutnya, dengan menggunakan variabel-variabel yang lain, seperti ekonomi.
2. Perlu diadakan pelatihan-pelatihan atau training-training untuk dapat menambah keterampilan dan pengalaman-pengalaman agar dapat mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang terlalu sulit atau kompleks, sehingga dapat mencegah timbulnya stres.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahar E (1992), Perbandingan Prevalensi gangguan Psikiatrik Non-psikotik di Perkotaan dan Pedesaan, *Majalah Psikiatri Jiwa*; XXV(3):1-14
- Cooper, C. dan Straw, A (1995), *Stres Managemen yang Sukses*, Jakarta: Kesain Blanc
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996), *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan: Agus Dharna, Jakarta: Erlangga
- Folkman S, Lazarus R (1988), The Relationship Between Coping and Emotion: Implications for Theory and research, *Journal of social Science Med*; 26(1):309-317
- Frazer TM (1983), Mekanisme Stres dan Perwujudannya dalam Pekerjaan. Dalam: *Stres dan ke Puasan kerja*. Seri manajemen no. 114; 77-97
- Gatchel R.J, Baum A, Krantz DS (1989). *An Introduction to health Psychology*. 2nd ed. Mc Graw-Hill Book Company
- Gibson, J.L., dkk (1996), *Fundamentals of Management*, Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T.H. (1994), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Harrington (2007). *Stress in the workplace*, pg. 30, 2pgs
- Herianto (1994), Penentuan "T-Score" Standard Normal Instrumen Psikometrik SCL-90, dan Uji Coba pada Pasien Rawat Jalan Poliklinik Jiwa RS Dr. Cipto Mangunkusumo, Jakarta, tesis Bagian Psikiatri, FKUI.
- Istijanto (2006), *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Iswanto (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Indonesia
- Ivancevich JM, Matteson MT (1980), *Stress and Work: A Managerial Perspective*, Scott Foresman and Company, Glenview III
- Kaimo R, El-Batawi , Cooper CL (1987), *Psychosocial Factors at work and Their Relation To Health*, Geneva: World Health Organization
- Kaplan, Sallis, Patterson (1993), *Health and Human Behaviour*. Mc Graw-Hill inc.
- Kawakami N, Araki S, Kawahima M (1990), Effect of Job Stress on Occurrence of Major

Depression in Japanese Industry: A Case-Control Study Nested in a Cohort, *Journal Of Occupational Medicine*: 32(8):722-5

- Kusumanto S (1991), Stres Ansietas dan Depresi, *Majalah Psikiatri Jiwa*; XVII(1):1-14
- La Dou J. (1990), *Occupational Medicine*, A Lange Medical Book
- Levi L. (1983), Stres dalam: *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Vol. II, 2<sup>nd</sup> ed. Geneva: International Labour Organization
- Levi L. (1984), *Stress in Industry, Causes, Effect and Prevention*, Geneva: International Labour Office
- Mansoer FW (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Universitas Indonesia
- Marcelissen, Winnubst J, Buunk, Charles J (1988), Social Support and Occupational Stress: A Causal Analysis, *Journal of Social Science Med*; 26(3):365-373
- Maslim R (1994), *Diagnosis Gangguan Jiwa, Rujukan Ringkas dari PPDGJ-III*, buku saku
- Muhammad Jamal (2008). *International Management Review*, Vol.4 No.1
- Munandar A (1994), Stres dan Keselamatan Kerja. Dalam: *Pengantar Kuliah Psikologi Industri I*, Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Indonesia: 141-162
- Prayitno. A (1994). Peranan Para Eksekutif dan Dokter Perusahaan dalam Bidang Kesehatan Jiwa Industri. Dalam: *Kesehatan kerja dan Penyakit Akibat Kerja, Proceeding Seminar Dan Muker I Ikatan Dokter Indonesia, Jakarta 1993*. Pengurus Pusat Ikatan Dokter Kesehatan Kerja Indonesia
- Robbins, S.P. (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo
- Salan R (1980), *Stres sebagai akibat penggunaan komputer*. Makalah yang tidak diterbitkan
- Salan R (1996), *Survey Diagnostik Stres- Analisis Butir dan Reabilitas*. Pusat Penelitian Penelitian Tidak Menular Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, Departemen Kesehatan RI, Jakarta
- Sally O'Reilly (2008). *Making work better*; 60,6. pg. 22
- Sarwono (2007), *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi
- Selye (1983), *The Stress of Life*, New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Swasono (1995), *Proyek Pembangunan, Pemandahan Kampung dan Stres pada Masyarakat Marunda Besar Jakarta Utara*. Disertasi FISIP, Universitas Indonesia

Ulhaq, M.Z (2008), *Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja*,  
<http://bsf.bawean.info/bsf/?cat=4>

Virginia Skinner, Kingsley Agho, Trish Lee-White & Judy Harris (2007). *The Development of A Tool to Assess Levels of Stress and Burnout*:24,4;pg.8

Puslata - Universitas Terbuka

# LAMPIRAN1

*Puslata - Universitas Terbuka*

# KUISSIONER

## STRES KERJA

**DALAM RANGKA PENELITIAN UNTUK TESIS  
(UNTUK DIISI OLEH KARYAWAN)**



**PROGRAM PASCA SARJANA**  
**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAHUN 2009**





**DAFTAR KELUHAN/MASALAH**

1. Anda merasakan sakit kepala	0	1	2	3	4
2. Anda merasa gugup dan berdebar-debar	0	1	2	3	4
3. Anda mempunyai pikiran yang tidak menyenangkan berulang-ulang dan sukar dihilangkan	0	1	2	3	4
4. Anda merasa mau pingsan	0	1	2	3	4
5. Anda kehilangan gairah/kesenangan seksual	0	1	2	3	4
6. Anda merasa ingin mengkritik orang lain	0	1	2	3	4
7. Anda merasa bahwa orang lain mengontrol pikiran anda	0	1	2	3	4
8. Anda mempunyai perasaan ingin menyalahkan orang lain untuk sebagian besar kesulitan yang anda hadapi	0	1	2	3	4
9. Anda sukar mengingat sesuatu	0	1	2	3	4
10. Anda merasa khawatir melakukan kelalaian atau hal-hal yang kotor	0	1	2	3	4
11. Anda mudah tersinggung	0	1	2	3	4
12. Anda mengalami rasa sakit di daerah dada/jantung	0	1	2	3	4
13. Anda merasa lemah atau menjadi lebih lamban	0	1	2	3	4
14. Anda ketakutan bila berada di tempat terbuka atau jalanan umum	0	1	2	3	4
15. Anda mempunyai pikiran untuk mengakhiri hidup	0	1	2	3	4
16. Anda mendengar suara-suara, sedangkan orang lain disekitar anda tidak mendengarnya	0	1	2	3	4
17. Anda gemetar	0	1	2	3	4
18. Anda beranggapan bahwa orang-orang lain sebagian besar tidak dapat dipercaya	0	1	2	3	4
19. Nafsu makan anda menurun	0	1	2	3	4
20. Anda mudah menangis	0	1	2	3	4
21. Anda merasa malu atau tidak tenang dengan pria/wanita lawan jenis anda	0	1	2	3	4
22. Anda mempunyai perasaan bahwa anda dijebak	0	1	2	3	4

23. Anda mendadak merasa takut tanpa alasan	0	1	2	3	4
24. Temperamen anda mudah meledak, tak dapat anda kontrol	0	1	2	3	4
25. Merasa takut keluar malam sendirian	0	1	2	3	4
26. Perasaan menyalahkan diri sendiri	0	1	2	3	4
27. Rasa sakit di daerah pinggang bawah	0	1	2	3	4
28. Anda merasa terhalang untuk menyelesaikan sesuatu	0	1	2	3	4
29. Anda merasa kesepian	0	1	2	3	4
30. Perasaan anda diliputi kesedihan	0	1	2	3	4
31. Anda mempunyai kekhawatiran yang berlebihan terhadap sesuatu	0	1	2	3	4
32. Anda kehilangan minat terhadap sesuatu	0	1	2	3	4
33. Anda mudah ketakutan	0	1	2	3	4
34. Perasaan anda mudah terluka	0	1	2	3	4
35. Anda merasa bahwa pikiran pribadi anda diketahui oleh orang lain	0	1	2	3	4
36. Anda merasa orang lain tidak memahami anda	0	1	2	3	4
37. Perasaan bahwa orang lain tidak ramah atau tidak menyukai anda	0	1	2	3	4
38. Anda merasa sangat lambat dalam menyelesaikan sesuatu	0	1	2	3	4
39. Anda merasa debaran jantung anda kuat dan cepat	0	1	2	3	4
40. Anda merasa mual atau perasaan tak enak di perut	0	1	2	3	4
41. Anda merasa rendah diri terhadap orang-orang lain	0	1	2	3	4
42. Anda merasakan sakit-sakit pada otot	0	1	2	3	4
43. Anda merasa bahwa orang lain memperhatikan atau membicarakan anda	0	1	2	3	4
44. Anda sukar tidur	0	1	2	3	4
45. Anda harus memeriksa berulang-ulang apa saja yang telah anda kerjakan	0	1	2	3	4
46. Anda sukar membuat keputusan	0	1	2	3	4
47. Anda merasa takut bepergian mengendarai bis, kereta api, atau pesawat terbang	0	1	2	3	4

48. Anda mengalami kesukaran untuk bernapas lega	0	1	2	3	4
49. Anda merasa panas dan dingin atau menggigil	0	1	2	3	4
50. Anda merasa harus menghindari tempat, benda atau kegiatan tertentu karena hal tsb menakutkan	0	1	2	3	4
51. Pikiran anda terasa kosong	0	1	2	3	4
52. Anda merasa kesemutan pada bagian tertentu tubuh anda	0	1	2	3	4
53. Seperti ada sesuatu yang mengganjal di tenggorokan	0	1	2	3	4
54. Perasaan bahwa tak ada harapan untuk masa depan	0	1	2	3	4
55. Anda sukar berkonsentrasi	0	1	2	3	4
56. Anda merasa lemah pada bagian tubuh tertentu	0	1	2	3	4
57. Anda merasa tegang atau terpaksa	0	1	2	3	4
58. Kaki dan tangan anda terasa berat	0	1	2	3	4
59. Anda mempunyai pikiran-pikiran tentang kematian	0	1	2	3	4
60. Anda terlalu banyak makan	0	1	2	3	4
61. Anda merasa tidak tenang bila orang memperhatikan atau membicarakan anda	0	1	2	3	4
62. Anda merasa mempunyai pikiran-pikiran yang bukan milik anda sendiri	0	1	2	3	4
63. Adanya dorongan untuk menukul, melukai atau merugikan orang lain	0	1	2	3	4
64. Terbangun pada dini hari	0	1	2	3	4
65. Keharusan untuk mengulang-ulang tindakan yang sama, seperti menyentuh, menghitung atau mencuci	0	1	2	3	4
66. Gelisah atau merasa terganggu waktu tidur	0	1	2	3	4
67. Adanya dorongan untuk merusak atau menghancurkan barang-barang	0	1	2	3	4
68. Pikiran bahwa orang lain tak mau bekerja sama	0	1	2	3	4
69. Perasaan malu terhadap diri sendiri diantara orang-orang	0	1	2	3	4
70. Perasaan tidak tenang berada ditengah orang banyak seperti saat berbelanja atau menonton film	0	1	2	3	4
71. Perasaan bahwa segala sesuatu perlu dicapai dengan	0	1	2	3	4

perjuangan berat					
72. Anda merasa panik	0	1	2	3	4
73. Perasaan tidak nyaman dalam soal makan	0	1	2	3	4
74. Sering terlibat dalam perdebatan/adu argumentasi	0	1	2	3	4
75. Gugup bila ditinggal sendirian	0	1	2	3	4
76. Orang lain kurang menghargai apa yang telah anda capai	0	1	2	3	4
77. Merasa kesepian walaupun tidak sendirian	0	1	2	3	4
78. Perasaan amat gelisah sehingga tidak dapat duduk dengan tenang	0	1	2	3	4
79. Perasaan tidak berguna	0	1	2	3	4
80. Adanya perasaan bahwa sesuatu yang buruk akan menimpa anda	0	1	2	3	4
81. Berteriak atau membuang barang-barang	0	1	2	3	4
82. Merasa takut akan jatuh pingsan di tempat umum	0	1	2	3	4
83. Merasa bahwa orang-orang akan memanfaatkan anda	0	1	2	3	4
84. Pikiran tentang seks yang mengganggu	0	1	2	3	4
85. Pikiran bahwa anda pantas mendapatkan hukuman karena dosa-dosa anda	0	1	2	3	4
86. Pikiran-pikiran atau imajinasi tentang sesuatu yang menakutkan	0	1	2	3	4
87. Pikiran bahwa ada sesuatu yang tidak beres dalam tubuh anda	0	1	2	3	4
88. Anda merasa tidak pernah dekat dengan orang lain	0	1	2	3	4
89. Anda merasa bersalah	0	1	2	3	4
90. Anda merasa ada yang tidak beres dengan pikiran anda	0	1	2	3	4

## SURVAI DIAGNOSIS STRES

---

---

Umur/tanggal lahir : .....

Jenis Kelamin : Pria / Wanita\*).....

Pendidikan : .....

Departemen : .....

Lama kerja : .....

Status perkawinan : Belum kawin/kawin/cerai/duda/janda \*)

---

---

\*) Coret yang tidak perlu

Puslata - Universitas Terbuka

## SURVAI DIAGNOSIS STRES

Kuesioner berikut ini dirancang untuk mengetahui sejauh mana berbagai kondisi hidup yang sifatnya sangat pribadi menjadi sumber stres bagi Anda. Untuk setiap pertanyaan Anda harus menyebutkan seringnya (frekuensi) kondisi yang dimaksud itu menjadi sumber stres. Tuliskanlah di dekat pernyataan tersebut angka yang sesuai ( 1 – 7 ) yang Anda anggap paling tepat untuk menilai seringnya kondisi tersebut menjadi sumber stres bagi Anda.

Tulis angka : 1 bila kondisi yang diuraikan **tidak pernah** menimbulkan stres  
 2 bila kondisi itu **jarang sekali** menimbulkan stres  
 3 bila kondisi itu **jarang** menimbulkan stres  
 4 bila kondisi itu **kadang-kadang** menimbulkan stres  
 5 bila kondisi itu **sering** menimbulkan stres  
 6 bila kondisi itu **sering sekali** menimbulkan stres  
 7 bila kondisi itu **selalu** menimbulkan stres

1. Tujuan tugas-tugas dan pekerjaan saya tidak jelas
2. Saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu
3. Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap sore hari atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu
4. Tuntutan-tuntutan mengenai mutu pekerjaan terhadap saya keterlalu
5. Saya tidak mempunyai kesempatan yang memadai untuk maju dalam organisasi ini
6. Saya bertanggung jawab untuk perkembangan karyawan lain
7. Saya tidak jelas kepada siapa saya harus melapor dan/atau siapa yang melapor kepada saya
8. Saya terjepit di tengah-tengah antara atasan dan bawahan saya
9. Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan-pertemuan yang tidak penting yang menyita waktu kerja saya
10. Tugas-tugas yang diberikan kepada saya kadang-kadang terlalu sulit dan/atau terlalu kompleks
11. Kalau saya ingin naik pangkat, saya harus mencari pekerjaan pada departemen lain
12. Saya bertanggung jawab untuk membimbing dan/atau membantu

- bawahan saya menyelesaikan problem-problemnya
13. Saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya
14. Jalur perintah yang formal tidak dipatuhi
15. Saya bertanggung jawab atas sejumlah proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan
16. Tugas-tugas tampaknya makin hari menjadi makin kompleks
17. Saya merugikan kemajuan karir saya dengan menetap pada organisasi ini
18. Saya bertindak atau membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain
19. Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari saya
20. Saya melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh orang lain
21. Saya benar-benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dari pada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari
22. Organisasi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/atau kemampuan yang saya miliki
23. Saya hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan saya
24. Tanggung jawab saya dalam organisasi ini lebih mengenai orang dari pada barang
25. Saya tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan saya dalam memenuhitujuan organisasi keseluruhan
26. Saya menerima permintaan-permintaan yang saling bertentangan dari satu orang atau lebih
27. Saya merasa bahwa saya betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala
28. Saya kurang terlatih dan/atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas saya secara memadai
29. Saya merasa mandeg dalam karir saya



30. Saya bertanggung jawab atas hari depan (karir) orang lain

### DIISI OLEH PENELITI

Total score :


Score Am (Role of Ambiguity)

1      7      13      19      25

Score Co (Role of Conflic)

2      8      14      20      25

Score OQN (Overload Quantitative)

3      9      15      21      27

Score OQL (Overload Qualitative)

4      10      16      22      28

Score CD (Career Development)

5      11      17      23      29

Score Re (Responsibility to person)

6      12      18      24      30

Kuisisioner ini dikembangkan oleh Badan penelitian & Pengembangan Dep. Kes RI dari kuisisioner Stress Diagnostic Survey, dalam buku Stress at work dikarang oleh Ivan Cevich dan MT Matterson

Sudah divalidasi dan dinilai cukup akurat untuk digunakan di Indonesia.

Kuisisioner ini untuk mendeteksi stressor kerja

# LAMPIRAN 2

*Puslata - Universitas Terbuka*

## Analisis Regresi Linear

### Hubungan Role of Ambiquity (RA) dengan Stres (SCL 90)

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT SCL90
  /METHOD=ENTER RA .
```

## Regression

### Notes

Output Created		19-MAR-2001 23:34:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT SCL90 /METHOD=ENTER RA .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.09
	Memory Required	1588 bytes

Additional Memory  
Required for Residual  
Plots 0 bytes  
Processor Time

0:00:00.01

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RA(a)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: SCL-90

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.104(a)	.011	-.015	27,253

a. Predictors: (Constant), RA

**ANOVA (b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.658	1	310.658	.418	.522(a)
	Residual	28230.942	38	743.077		
	Total	28547.600	39			

a. Predictors: (Constant), RA

b. Dependent Variable: SCL-90

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	77.601	12.373		6.272	.000
	RA	.542	.839	.104	.647	.522

a. Dependent Variable: SCL-90

### Hubungan Role of Conflict (RC) dengan Stres ( SCL 90)

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT SCL90
  /METHOD=ENTER RC .

```

### Regression

#### Notes

Output Created		19 MAR 2001 23:34:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT SCL90   /METHOD=ENTER RC . </pre>
Resources	Elapsed Time	0:00:00.14
	Memory Required	1588 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Processor Time	0:00:00.06

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RC(a)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: SCL-90

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358(a)	.128	.105	25.593

a. Predictors: (Constant), RC

**ANOVA (b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3651.663	1	3651.663	5.574	.023(a)
	Residual	24890.937	38	655.156		
	Total	28547.600	39			

a. Predictors: (Constant), RC

b. Dependent Variable: SCL-90

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	56.621	12.724		4.450	.000
	RC	1.978	.838	.358	2.361	.023

a. Dependent Variable: SCL-90

## Hubungan Overload Qualitative (OQUALI) dengan Stres (SCL 90)

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT SCL90
  /METHOD=ENTER OQUALI .

```

### Regression

#### Notes

Output Created		19 MAR-2001 23:36:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT SCL90 /METHOD=ENTER OQUALI .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.15
	Memory Required	1588 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Processor Time	0:00:00.04

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OQUALI(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: SCL-90

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377(a)	.142	.120	25.332

a Predictors: (Constant), OQUALI

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4065.331	1	4065.331	6.310	.016(a)
	Residual	24482.269	38	644.270		
	Total	28547.600	39			

a Predictors: (Constant), OQUALI

b Dependent Variable: SCL-90

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	54.763	12.726		4.303		.000
	OQUALI	1.890	.752	.377	2.512		.016

a Dependent Variable: SCL-90



## Hubungan Overload Quantitative (OQUAN) dengan Stres ( SCL 90)

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT SCL90
/METHOD=ENTER OQUAN .

```

### Regression

#### Notes

Output Created		19-MAR-2001 23:35:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT SCL90 /METHOD=ENTER OQUAN .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.13
	Memory Required	1588 bytes

Additional Memory  
Required for Residual  
Plots 0 bytes  
Processor Time

0:00:00.07

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OQUAN(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: SCL-90

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.293(a)	.086	.062	26,203

a Predictors: (Constant), OQUAN

**ANOVA (1)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2446.934	1	2446.934	3.562	.067(a)
	Residual	26100.666	38	686.860		
	Total	28547.600	39			

a Predictors: (Constant), OQUAN

b Dependent Variable: SCL-90

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	63.683	12.080		5.272	.000
	OQUAN	1.440	.763	.293	1.887	.067

a Dependent Variable: SCL-90

## Hubungan Career Development (CD) dengan Stres ( SCL 90)

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT SCL90
  /METHOD=ENTER CD .

```

### Regression

#### Notes

Output Created		19-11-2001 23:36:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT SCL90 /METHOD=ENTER CD .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.49
	Memory Required	1588 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Processor Time	0:00:00.08

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	CD(a)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: SCL-90

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.255(a)	.065	.041	26.501

a. Predictors: (Constant), CD

**ANOVA (b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1860.898	1	1860.898	2.650	.112(a)
	Residual	26680.702	38	702.282		
	Total	28547.600	39			

a. Predictors: (Constant), CD

b. Dependent Variable: SCL-90

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	69.472	10.475		6.632	.000
	CD	1.143	.702	.255	1.628	.112

a. Dependent Variable: SCL-90

### Hubungan Responsibility to Person (RP) dengan Stres ( SCL 90)

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT SCL90
/METHOD=ENTER RP .

```

### Regression

#### Notes

Output Created		19-MAR-2001 23:37:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT SCL90 /METHOD=ENTER RP .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.36

Memory Required	1588 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Processor Time	0:00:00.08

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RP(a)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: SCL-90

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.080(a)	.006	-.020	27.321

a. Predictors: (Constant), RP

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.035	1	182.035	.244	.624(a)
	Residual	28365.535	38	746.462		
	Total	28547.600	39			

a. Predictors: (Constant), RP

b. Dependent Variable: SCL-90

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	79.223	12.661		6.257		.000
	RP	.435	.880	.080	.494		.624

a. Dependent Variable: SCL-90

**Hubungan**  
**Role Ambiguity (RA), Role of Conflict (RC), Overload Quantitative (OQUAN),**  
**Overload Qualitative (OQUALI), Career Development (CD),**  
**Responsibility to Person (RP) dengan Stres (SCL 90)**

```
GET DATA /TYPE=XLS
  /FILE='C:\Documents and Settings\Administrator\My
Documents\hasil survai0'+
'90909.xls'
  /SHEET=name 'Sheet1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT SCL90
  /METHOD=ENTER RA RC OQUAN OQUALI CD RP .
```

## Regression

### Notes

Output Created	19-MAR-2001 23:21:52	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R	

Resources	Elapsed Time	ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT SCL90 /METHOD=ENTER RA RC OQUAN OQUALI CD RP .
		0:00:00.58
	Memory Required	3204 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
	Processor Time	0:00:00.03

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RP, RA, CD, OQUALI, OQUAN, RC(a)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: SCL-90

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600(a)	.360	.243	23.533

a. Predictors: (Constant), RP, RA, CD, OQUALI, OQUAN, RC

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10271.534	6	1711.922	3.091	.016(a)
	Residual	18276.066	33	553.820		
	Total	28547.600	39			



- a Predictors: (Constant), RP, RA, CD, OQUALI, OQUAN, RC  
 b Dependent Variable: SCL-90

## Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	63.170	13.218		4.779	.000
	RA	-3.872	1.403	-.745	-2.760	.079
	RC	3.374	1.558	.610	2.166	.038
	OQUAN	1.808	1.285	.368	1.407	.169
	OQUALI	1.704	1.290	.340	1.321	.196
	CD	.305	1.015	.068	.301	.765
	RP	-2.333	1.064	-.429	-2.192	.036

a Dependent Variable: SCL-90

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

$$Y = 63.170 + (-3.872)X_1 + 3.374X_2 + 1.808X_3 + 1.704X_4 + .305X_5 + (-2.333)X_6$$

Puslata - Universitas Terbuka

## Analisis Regresi Quadratic

### Hubungan Quadratic *Role Ambiguity* (RA) dengan Stres (SCL 90)

```
* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE .
CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH RA
/NOCONSTANT
/MODEL=QUADRATIC
/PLOT FIT.
```

## Curve Fit

### Notes

Output Created		20-MAR-2001 00:24:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH RA /NOCONSTANT /MODEL=QUADRATIC /PLOT FIT.
Resources	Elapsed Time	0:00:01.69
	Processor Time	0:00:01.21
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation

Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
	Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
	Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
	Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFCE = IND
	Length of Seasonal Period	Unspecified
	Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
	Equations Include	CONSTANT

[DataSet1]

**Model Description**

Model Name	MOD_2
Dependent Variable	SCL-90
Equation	Quadratic
Independent Variable	RA
Constant	Not included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Tolerance for Entering Terms in Equations	.0001

### Case Processing Summary

	N
Total Cases	40
Excluded Cases(a)	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

### Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	SCL-90	RA
Number of Positive Values	40	40
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

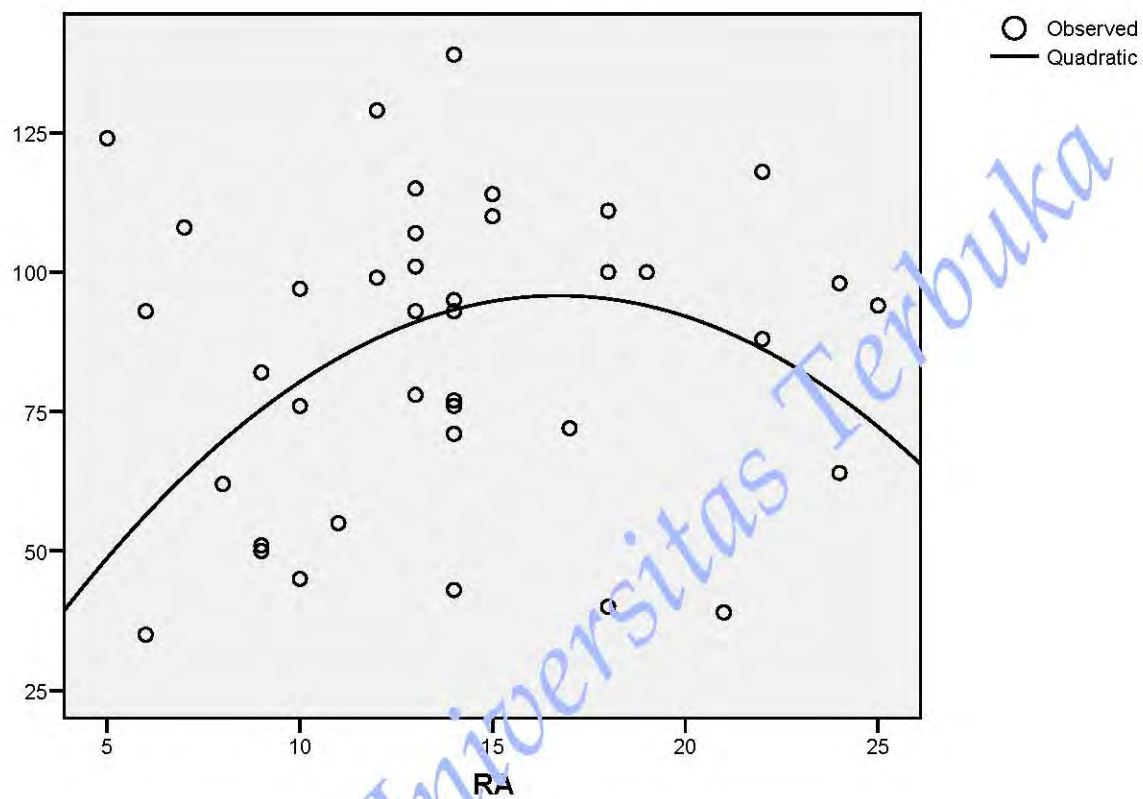
### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: SCL-90

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	b1	b2
Quadratic	.903	176.070	2	38	.000	11.460	-.343

The independent variable is RA.

## SCL-90



Puslata - Universitas Terbuka

## Hubungan Quadratic Role of Conflict (RC) dengan Stres ( SCL 90)

```
* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE .
CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH RC
  /NOCONSTANT
  /MODEL=QUADRATIC
  /PLOT FIT.
```

### Curve Fit

#### Notes

Output Created		20-MAR-2001 00:25:03
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH RC /NOCONSTANT /MODEL=QUADRATIC /PLOT FIT.
Resources	Elapsed Time	0:00:01.64
	Processor Time	0:00:01.25
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7

Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet1]

**Model Description**

Model Name	MOD_3
Dependent Variable	SCL-90
Equation	Quadratic
Independent Variable	RC
Constant	Not included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Tolerance for Entering Terms in Equations	.0001

**Case Processing Summary**

	N
Total Cases	40
Excluded Cases(a)	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

## Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	SCL-90	RC
Number of Positive Values	40	40
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

## Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: SCL-90

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	b1	b2
Quadratic	.917	209.721	2	38	.000	9.941	-.255

The independent variable is RC.

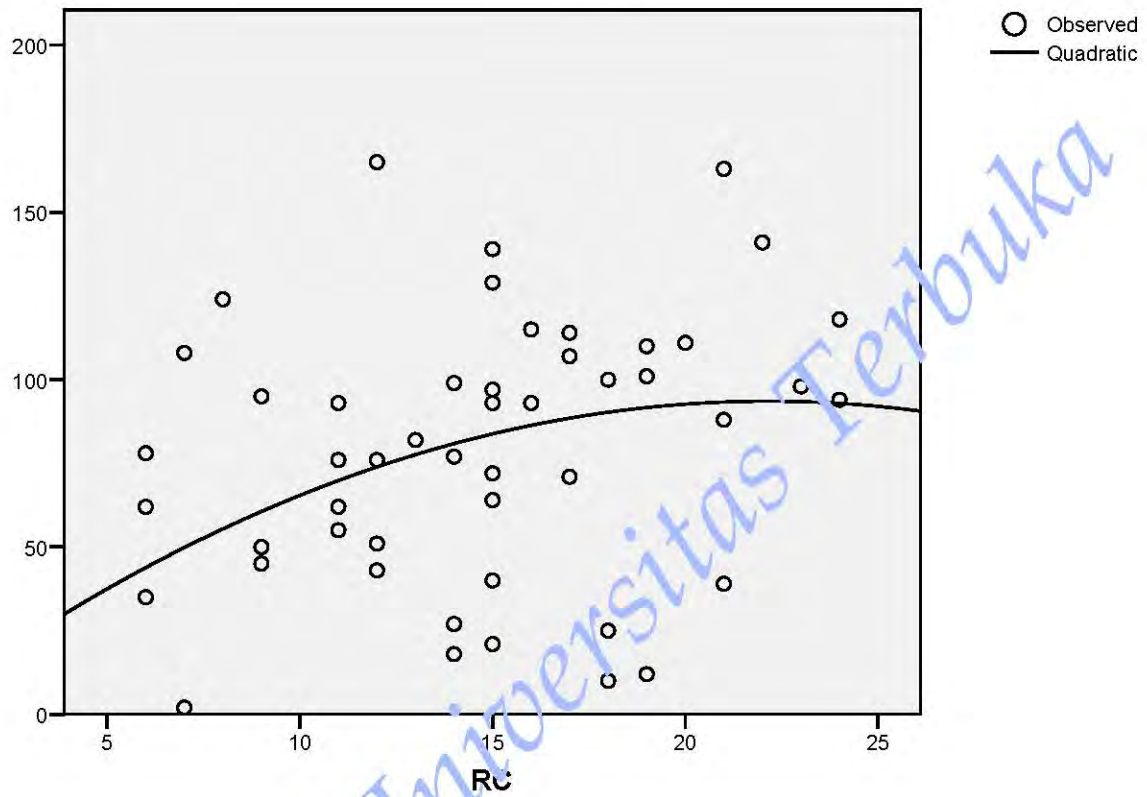
Dependent Variable: SCL-90

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	b1	b2
Quadratic	.812	103.869	2	48	.000	8.449	-.191

The independent variable is RC.



## SCL-90



Puslata - Universitas Terbuka

## Hubungan Quadratic Overload Qualitative (OQUALI) dengan Stres (SCL 90)

```
* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE .
CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH OQUALI
/NOCONSTANT
/MODEL=QUADRATIC
/PLOT FIT.
```

### Curve Fit

#### Notes

Output Created		20-MAR-2001 00:26:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH OQUALI /NOCONSTANT /MODEL=QUADRATIC /PLOT FIT.
Resources	Elapsed Time	0:00:01.56
	Processor Time	0:00:01.24
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7

Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet1]

**Model Description**

Model Name	MOD_5
Dependent Variable	SCL-90
Equation	Quadratic
Independent Variable	OQUALI
Constant	Not included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Tolerance for Entering Terms in Equations	.0001

**Case Processing Summary**

	N
Total Cases	40
Excluded Cases(a)	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

## Variable Processing Summary

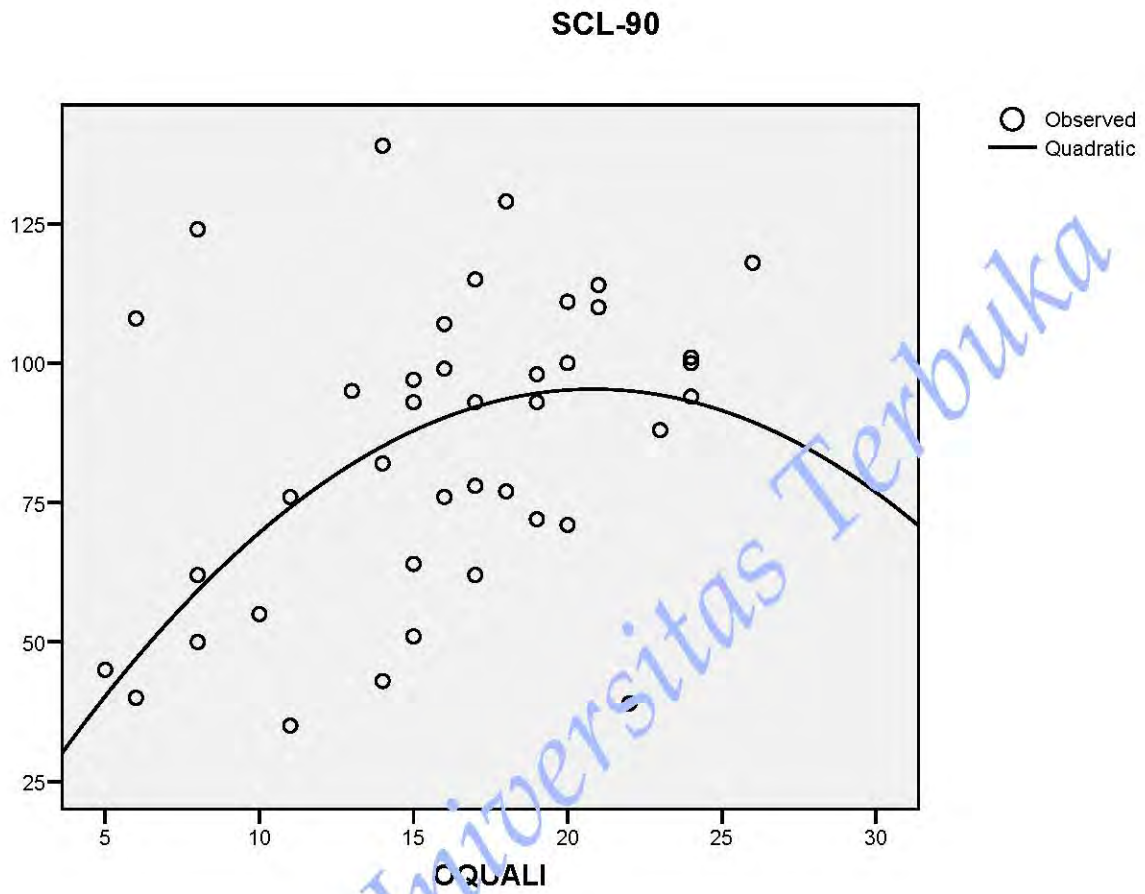
	Variables	
	Dependent	Independent
	SCL-90	OQUALI
Number of Positive Values	40	40
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

## Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: SCL-90

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	b1	b2
Quadratic	.917	209.146	2	38	.000	9.156	-.220

The independent variable is OQUALI.



## Hubungan Quadratic Overload Quantitative (OQUAN) dengan Stres (SCL 90)

```
* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE .
CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH OQUAN
/NOCONSTANT
/MODEL=QUADRATIC
/PLOT FIT.
```

### Curve Fit

#### Notes

Output Created		20-MAR-2001 00:20:3
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH OQUAN /NOCONSTANT /MODEL=QUADRATIC /PLOT FIT.
Resources	Elapsed Time	0:00:01.75
	Processor Time	0:00:01.20
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16

Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet1]

**Model Description**

Model Name	MOD_4
Dependent Variable	SCL-90
Equation	Quadratic
Independent Variable	OQUAN
Constant	Not included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Tolerance for Entering Terms in Equations	.0001

**Case Processing Summary**

	N
Total Cases	40
Excluded Cases(a)	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

**Variable Processing Summary**

	Variables	
	Dependent	Independent
	SCL-90	OQUAN
Number of Positive Values	40	40
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

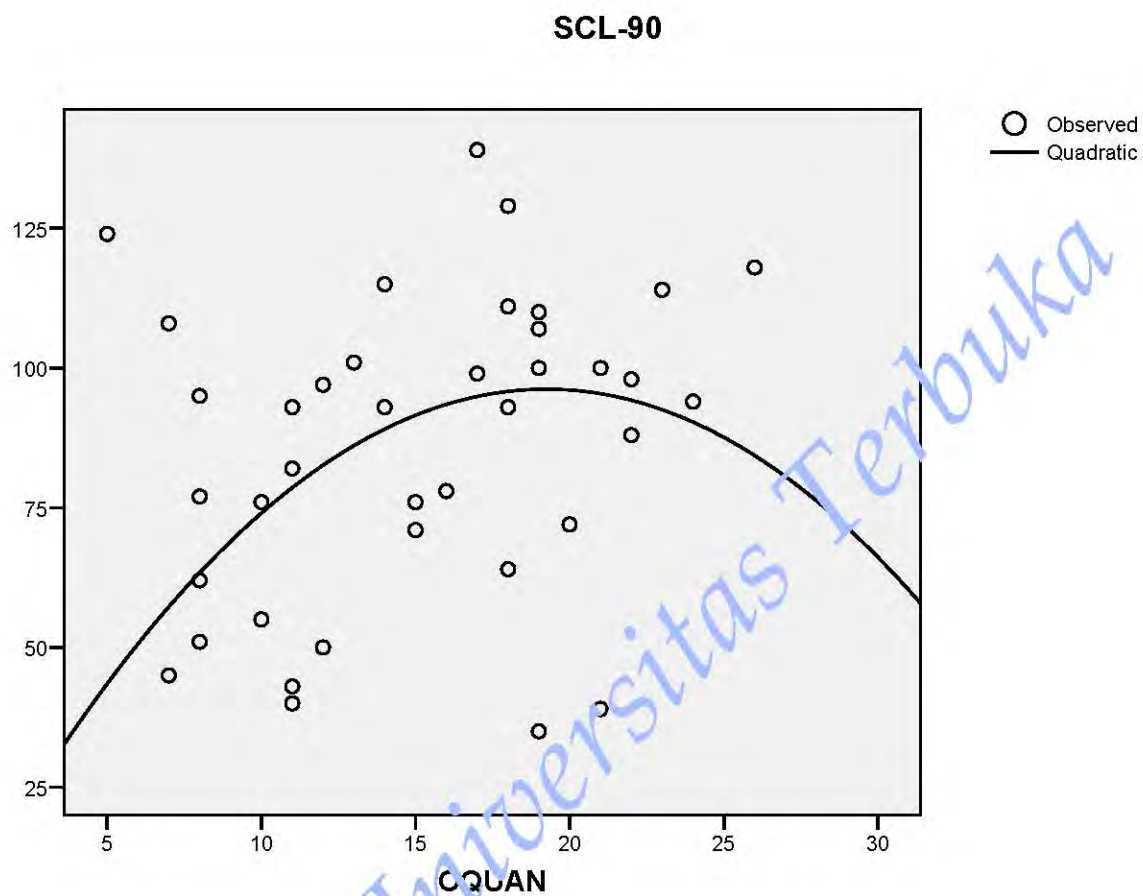
**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: SCL-90

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	b1	b2
Quadratic	.903	177.387	2	38	.000	10.002	-.260

The independent variable is OQUAN.





## Hubungan Quadratic Career Development (CD) dengan Stres (SCL 90)

```
* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE .
CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH CD
/NOCONSTANT
/MODEL=QUADRATIC
/PLOT FIT.
```

### Curve Fit

#### Notes

Output Created		20-MAR-2001 00:27:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH CD /NOCONSTANT /MODEL=QUADRATIC /PLOT FIT.
Resources	Elapsed Time	0:00:01.48
	Processor Time	0:00:01.15
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16

Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet1]

**Model Description**

Model Name	MOD_6
Dependent Variable	1 SCL-90
Equation	1 Quadratic
Independent Variable	CD
Constant	Not included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Tolerance for Entering Terms in Equations	.0001

### Case Processing Summary

	N
Total Cases	40
Excluded Cases(a)	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

### Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	SCL-90	CD
Number of Positive Values	40	40
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

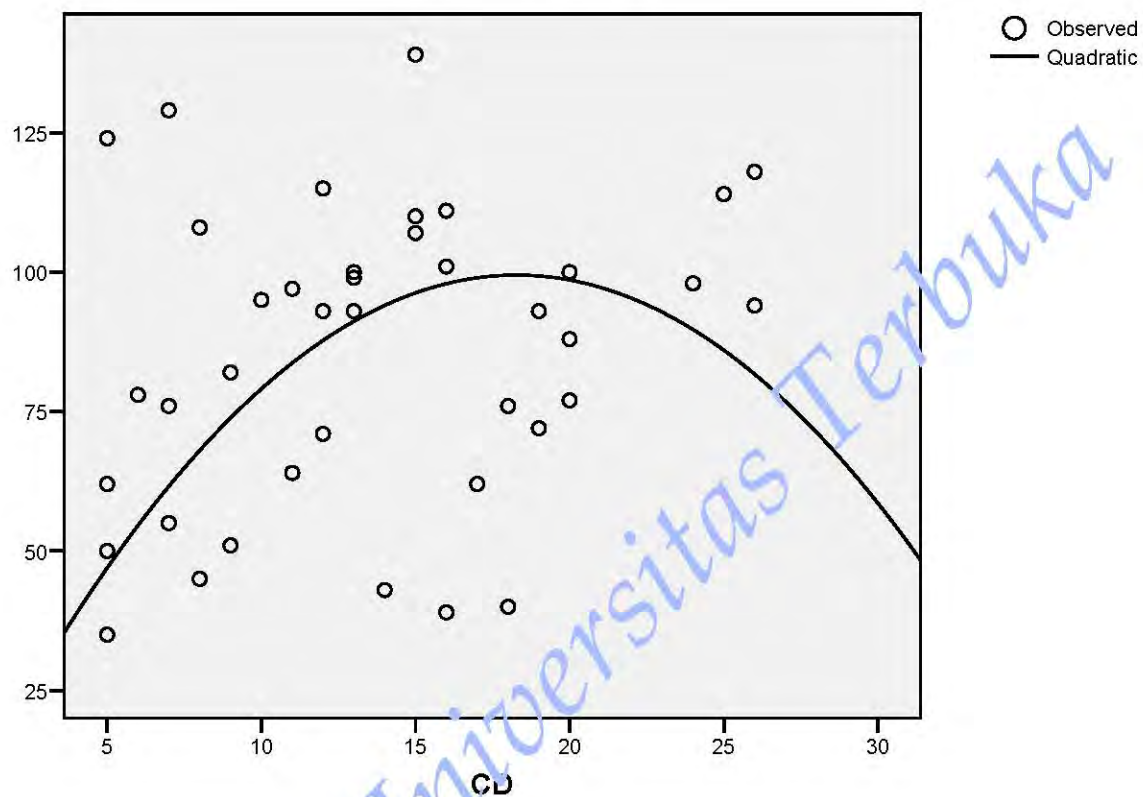
### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: SCL-90

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	b1	b2
Quadratic	.893	159.340	2	38	.000	10.885	-.298

The independent variable is CD.

## SCL-90



## Hubungan Quadratic Responsibility to Person (RP) dengan Stres (SCL 90)

```
* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE .
CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH RP
  /NOCONSTANT
  /MODEL=QUADRATIC
  /PLOT FIT.
```

### Curve Fit

#### Notes

Output Created		20-MAR-2001 00:27:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=SCL90 WITH RP /NOCONSTANT /MODEL=QUADRATIC /PLOT FIT.
Resources	Elapsed Time	0:00:01.35
	Processor Time	0:00:01.17
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7

Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet1]

**Model Description**

Model Name	MOD_7
Dependent Variable	SCL-90
Equation	Quadratic
Independent Variable	RP
Constant	Not included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Tolerance for Entering Terms in Equations	.0001

**Case Processing Summary**

	N
Total Cases	40
Excluded Cases(a)	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

## Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	SCL-90	RP
Number of Positive Values	40	40
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

## Model Summary and Parameter Estimates

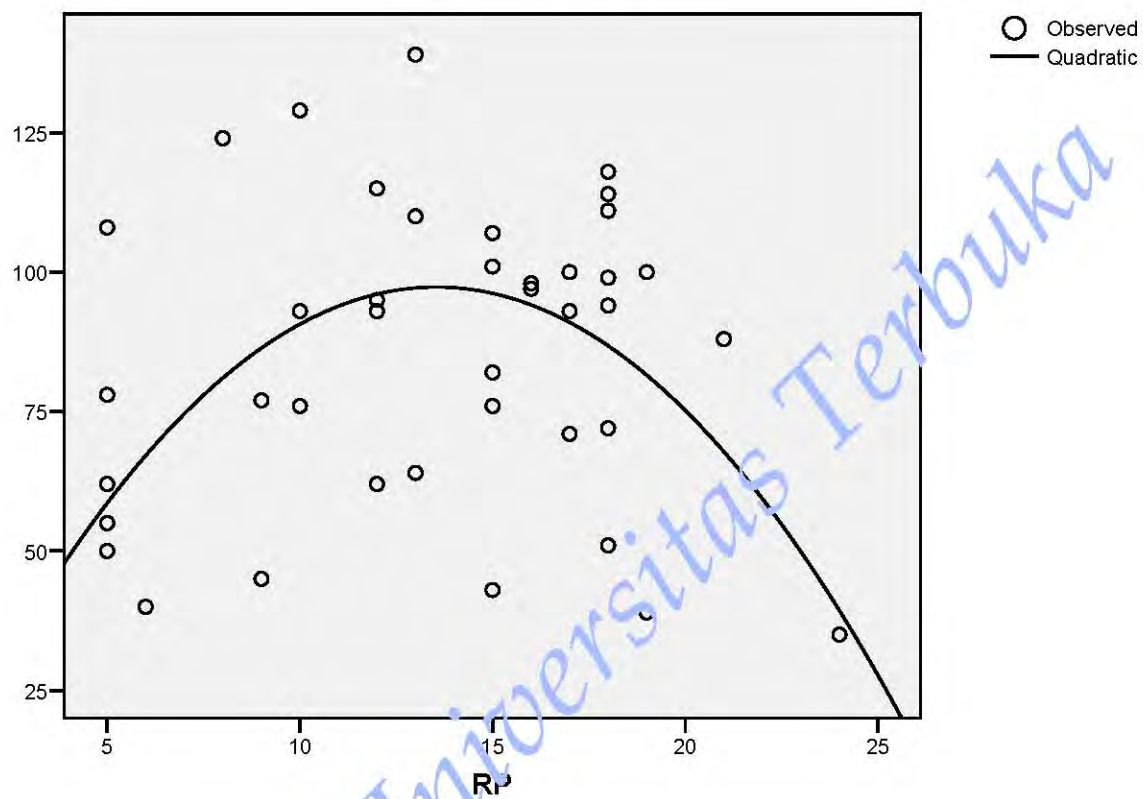
Dependent Variable: SCL-90

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	b1	b2
Quadratic	.924	230.875	2	38	.000	14.372	-.531

The independent variable is RP.



## SCL-90



## Hasil analisis Korelasi dan deskriptip

```

GET DATA /TYPE=XLS
  /FILE='C:\Documents and Settings\Administrator\My
Documents\hasil survai4'+
'0.xls'
  /SHEET=name 'Sheet1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=SCL90 RA RC OQUAN OQUALI CD RP
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE .

```

## Correlations

### Notes

Output Created	09 MAR 2001 05:09:47	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=SCL90 RA RC OQUAN OQUALI CD RP /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE .	
Resources	Elapsed Time	0:00:00.38
	Processor Time	0:00:00.02

[DataSet2]

## Correlations

		SCL-90	RA	RC	OQUAN	OQUALI	CD	RP
SCL-90	Pearson Correlation	1	.053	.397(*)	.267	.408(**)	.315(*)	.133
	Sig. (2-tailed)		.743	.011	.096	.009	.048	.413
	N	40	40	40	40	40	40	40
RA	Pearson Correlation	.053	1	.764(**)	.721(**)	.613(**)	.645(**)	.429(**)
	Sig. (2-tailed)	.743		.000	.000	.000	.000	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40
RC	Pearson Correlation	.397(*)	.764(**)	1	.727(**)	.760(**)	.739(**)	.557(**)
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OQUAN	Pearson Correlation	.267	.721(**)	.727(**)	1	.752(**)	.52(**)	.690(**)
	Sig. (2-tailed)	.096	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
OQUALI	Pearson Correlation	.408(**)	.613(**)	.760(**)	.752(**)	1	.713(**)	.652(**)
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
CD	Pearson Correlation	.315(*)	.645(**)	.739(**)	.612(**)	.713(**)	1	.487(**)
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.000	.000	.000		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
RP	Pearson Correlation	.133	.429(**)	.557(**)	.690(**)	.652(**)	.487(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.413	.006	.000	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

GET DATA /TYPE=XLS
  /FILE='C:\Documents and Settings\Administrator\My
Documents\ExcelSDSX1-X'+
  '30.xls'
  /SHEET=name 'Sheet1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=X1
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .

```

## Descriptives

### Notes

Output Created	09-MAR-2001 04:27:57	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .	
Resources	Elapsed time	0:00:00.08
	Processor Time	0:00:00.01

[DataSet1]

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	50	1	7	3.46	1.474
Valid N (listwise)	50				

DESCRIPTIVES

VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18

```
X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .
```

## Descriptives

### Notes

Output Created		09-MAR-2001 04:50:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.46
	Processor Time	0:00:00.03

[DataSet1]

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	50	1	7	3.46	1.474
X2	50	1	5	2.80	1.309
X3	50	1	7	2.60	1.552
X4	50	1	7	3.60	1.578
X5	50	1	7	3.10	1.705
X6	50	1	6	2.94	1.570
X7	50	1	6	2.56	1.487
X8	50	1	7	2.90	1.681
X9	50	1	7	2.68	1.544
X10	50	1	7	3.30	1.460
X11	50	1	6	2.36	1.455
X12	50	1	6	2.80	1.498
X13	50	1	6	2.68	1.406
X14	50	1	7	3.00	1.552
X15	50	1	7	3.78	1.741
X16	50	1	7	3.70	1.502
X17	50	1	6	2.88	1.698
X18	50	1	6	2.74	1.575
X19	50	1	5	2.60	1.294
X20	50	1	7	2.80	1.370
X21	50	1	7	3.34	1.520
X22	50	1	7	3.18	1.699
X23	50	1	7	2.98	1.532
X24	50	1	5	2.50	1.313
X25	50	1	5	2.52	1.199
X26	50	1	6	3.14	1.512
X27	50	1	7	3.10	1.555
X28	50	1	5	2.78	1.298
X29	50	1	6	3.12	1.624
X30	50	1	6	2.70	1.488
Valid N (listwise)	50				