

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PERSEPSI TERHADAP STRES KERJA
PADA KARYAWAN BAGIAN UMUM PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat-Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

UMMI HARAHAHAP

15.860.0423



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

01 Oktober 2019

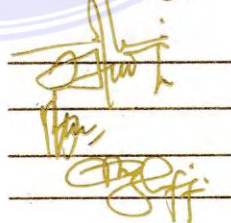
Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir M. Pd

Dewan Penguji

1. Farida Hanum Siregar, S. Psi, M. Psi
2. Nurmaida Irawani Siregar, S. Psi, M. Psi
3. Babby Hasmayni, S. Psi, M. Psi
4. Maqhfirah DR, S. Psi, M. Psi, Psikolog

Tanda Tangan



Judul Skripsi : STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PERSEPSI TERHADAP STRES KERJA
PADA KARYAWAN BAGIAN UMUM PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN


Nama : UMMI HARAHAHAP
NPM : 15.860.0423
Bagian : PSIKOLOGI INDUSTRI ORGANISASI

DISETUJUI OLEH
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Babby Hasmayni, S.Psi, M. Psi.


Maqhfirah DR, S.Psi, M. Psi, Psikolog

Ka. Bagian Psikologi Industri Organisasi

Dekan


Farida Hanum Siregar, S. Psi, M. Psi


Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd

Tanggal Lulus : 01 Oktober 2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Perizinan Khusus untuk pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperjualbelikan atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 Oktober 2019



(Ummi Harahap)
15.860.0423

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PERSEPSI TERHADAP STRES KERJA PADA
KARYAWAN BAGIAN UMUM PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
III (PERSERO) MEDAN**

Oleh :

UMMI HARAHAHAP

15.860.0423

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap stres kerja pada karyawan bagian umum PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal sehingga dinilai membahayakan dan tidak menyenangkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian umum yang berjumlah 130 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun dalam bentuk skala Likert. Sejalan dengan hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap stres kerja antara lain ; faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu. Dari keseluruhan analisis data yang telah dilakukan, bahwa tidak ada faktor yang dominan dalam mempengaruhi persepsi terhadap stres kerja dengan nilai persentasi, faktor organisasi 33,7%, faktor lingkungan 33,6% dan faktor individu 32,5% dari 3 faktor tersebut terdapat 11 indikator yang mempengaruhi persepsi terhadap stres kerja yaitu indikator ketidapastian ekonomi memiliki nilai persentase 10,97%, indiaktor ketidapastian politis 11,21%, indikator ketidakpastian teknologi 11,40%, tuntutan tugas 5,60%, tuntutan peran 5,46%, tuntutan antar pribadi 5,75%, struktur organisasi 5,80%, kepemimpinan organisasi 5,60%, tahap hidup organisasi 5,45%, masalah keluarga 15,72%, masalah ekonomi 15,77%. Berdasarkan perhitungan analisis faktor ditemukan bahwa pengaruh utama persepsi terhadap stres kerja adalah faktor organisasi.

Kata kunci: Stres kerja, Karyawan.

**STUDY OF IDENTIFICATION OF FACTORS AFFECTING PERCEPTION
OF JOB STRESS IN EMPLOYEES OF THE GENERAL SECTION OF PT
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

UMMI HARAHAHAP

15.860.423

ABSTRACT

This study aims to identify the factors that influence the perception of work stress in the general employees of PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Job stress is a form of psychological response from the body to pressures, work demands that work exceeds the ability possessed, both in the form of physical or environmental demands and social situations that interfere with the implementation of the task, which arises from the interaction between the individual and his work, and can change normal physical and psychological function so it is considered dangerous and unpleasant. The population in this study were all general section employees totaling 130 people. The sample in this study were 70 employees. The data collection method used in this study is a scale arranged in the form of a Likert scale. In line with the results of the study, the factors that influence perceptions of work stress include; environmental factors, organizational factors, individual factors. From the overall data analysis that has been done, that there is no dominant factor in influencing the perception of work stress with a percentage value, 33.7% organizational factors, 33.6% environmental factors and 32.5% individual factors of the 3 factors there are 11 indicators that influence perceptions of work stress are economic uncertainty indicators having a percentage of 10.97%, indicators of political uncertainty 11.21%, indicators of technological uncertainty 11.40%, task demands 5.60%, role demands 5.46%, demands interpersonal 5.75%, organizational structure 5.80%, organizational leadership 5.60%, organizational life stage 5.45%, family problems 15.72%, economic problems 15.77%. Based on the calculation of factor analysis, it is found that the main influence of perception on work stress is organizational factors.

Keywords: Job stress, employee.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin...Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmatnya kepada peneliti sehingga atas berkat dan rahmat serta karunia-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**. Sholawat dan salam tak lupa pula peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi panutan setiap umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Bagi peneliti adalah berkah yang sangat luar biasa dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh perjuangan menghadapi berbagai kesulitan, ujian serta cobaan sehingga menghasilkan sebuah pelajaran yang sangat berharga bagi peneliti dan juga sumber ilmu yang tertuang dalam skripsi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Dalam hal ini peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik, keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta kerja sama yang baik dengan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, ayahandaku Parsaulian Harahap dan ibundaku Jahara Siregar yang selalu memanjatkan do'a dalam setiap sujudnya serta selalu mendukung dan mengajarkan untuk selalu bersabar dan pantang menyerah dalam segala hal. Sehingga peneliti dapat melangkah maju melewati semua kesulitan dan rintangan yang datang serta semangat dalam menjalani kehidupan diperantauan.
2. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Selaku rektor Universitas Medan Area
4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Khairul Anwar, S.Psi, M.Psi. selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing I terimakasih atas dukungan, bimbingan, arahan, motivasi, serta kemurahan hati Ibu membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah selalu melimpahkan rezeki dan kesehatan untuk Ibu dan keluarga.
7. Ibu Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, psikolog, selaku dosen pembimbing II terimakasih atas dukungan, bimbingan, arahan, motivasi, kesabaran serta kemurahan hati ibu membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat, rezeki dan kesehatan untuk ibu dan keluarga .
8. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku ketua penguji yang selalu berbaik hati kepada peneliti.

9. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi. selaku sekretaris yang telah memberikan saran, arahan serta kemurahan hatinya membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga segala kebaikan ibu berikan mendapat berkah dan dari Allah SWT.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
11. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas psikologi dan bang Iwan staf bagian laboratorium yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
12. Kepada pihak PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang sudah bersedia menerima saya penelitian.
13. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2015 kelas pagi yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih untuk semangat dan bantuannya dalam penelitian ini dan juga selama masa perkuliahan.
14. Abang dan kakak saya tercinta yakni Azwar Yamin Harahap, Arfan Harahap, Muhammad Nuh Siregar, Benni Syamsudin Siregar, Sonja Selvia Harahap, Nurhalia Harahap, Intan Surya, Juliati Harahap. Terimakasih atas dukungan dan bantuan selama ini. Nasehat-nasehat yang abang kakak berikan kepada saya adalah untuk kebaikan agar saya menjadi orang yang lebih baik lagi dan keponakan yang aku sayangi.

15. Keluarga kedua saya di Medan Yakni Uda Mulawarman Harahap, Ujing Ati Sari. Terimakasih atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada saya. terimakasih sudah mendidik dan menganggap saya sebagai anak selama dimedan.
16. Seluruh teman-teman mermaid Yakni Andini Hazlina Solin, Asnanita Br Ginting, Hardiyantina Sambo, Laily Khairuni Nst, Monica Aprillia, Nurul Huda terimakasih banyak atas dukungan dan bantuan selama ini dari awal kuliah sampai saya dapat menyelesaikan skripsi dan terimakasih sudah menemani saya melewati masa yang sulit dan selalu menjadi teman yang baik semoga Allah membalas kebaikan kalian.
17. Seluruh teman-teman yang satu dosen pembimbing dengan saya yang tidak bisa saya sebutkan nama satu persatu terimakasih banyak atas dukungan dan bantuan dari teman-teman dalam menyelesaikan skripsi.
18. Teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi yakni Nurhalizah. Terimakasih atas dukungan dan bantuan selama proses bimbingan dan menyelesaikan skripsi. Selama proses bimbingan banyak hal yang terjadi, tetapi kita tetap semangat melalui masa-masa sulit bersama dan mensupport satu sama lain.
19. Terimakasih untuk seseorang yang selalu berada di samping saya saat senang maupun susah yang selalu memberikan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini
20. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu.

Peneliti telah berupaya seoptimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun demikian peneliti sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 01 Oktober 2019

Ummi Harahap

15.860.0423



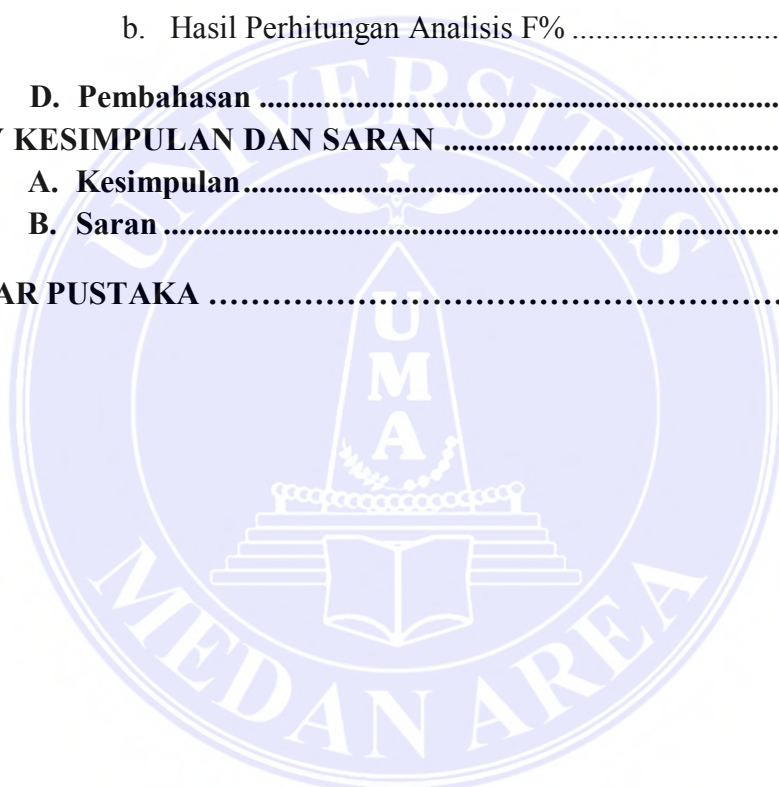


DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
LEMBAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DIAGRAM.....	xix
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	9
1. Pengertian karyawan	9
B. Persepsi.....	9
1. Pengertian persepsi	9
2. Faktor-faktor persepsi	11

C. Stres kerja	14
1. Pengertian stres kerja	14
2. Aspek-aspek stres kerja.....	16
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja	18
4. Dampak stres kerja.....	23
5. Manajemen stres kerja	26
D. Studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi stres kerja	29
E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	32
F. Kerangka konseptual.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
C. Defenisi Operasional Variabel-variabel Penelitian	34
1. Persepsi terhadap stres kerja.....	34
D. Populasi, sampel dan tehnik pengambilan sampel.....	35
E. Metode dan alat pengumpulan data	36
1. Skala persepsi terhadap stres kerj.....	37
F. Validitas Dan Realibilitas	38
1. Validitas	38
2. Realibilitas	39
G. Metode Analisi Data	40
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	45
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	45
1. Gambaran umum PT. Perkebunan Nusantara III Medan (Persero).....	45
2. Visi dan Misi Perusahaan	46

3. Persiapan Penelitian	48
a. Persiapan administrasi	48
b. Persiapan alat ukur penelitian	49
c. Uji coba alat ukur	51
B. Pelaksanaan Penelitian	54
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	56
1. Uji Asumsi	56
a. Normalitas Sebaran	56
b. Hasil Perhitungan Analisis F%	57
D. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	67



DAFTAR TABEL

Tabel I. Distribusi skala persepsi terhadap stress kerja sebelum uji coba.....	46
Tabel II. Distribusi skala persepsi terhadap stress kerja setelah uji coba	48
Tabel III. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebara	51
Tabel IV. Rangkuman hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap stress kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan	51
Tabel V. Hasil analisis indikator dari faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap stres kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan	52



DAFTAR DIAGRAM

Diagram. Diagram pie analisis indikator dari faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap stres kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan ... 54



LAMPIRAN

Lampiran A 67

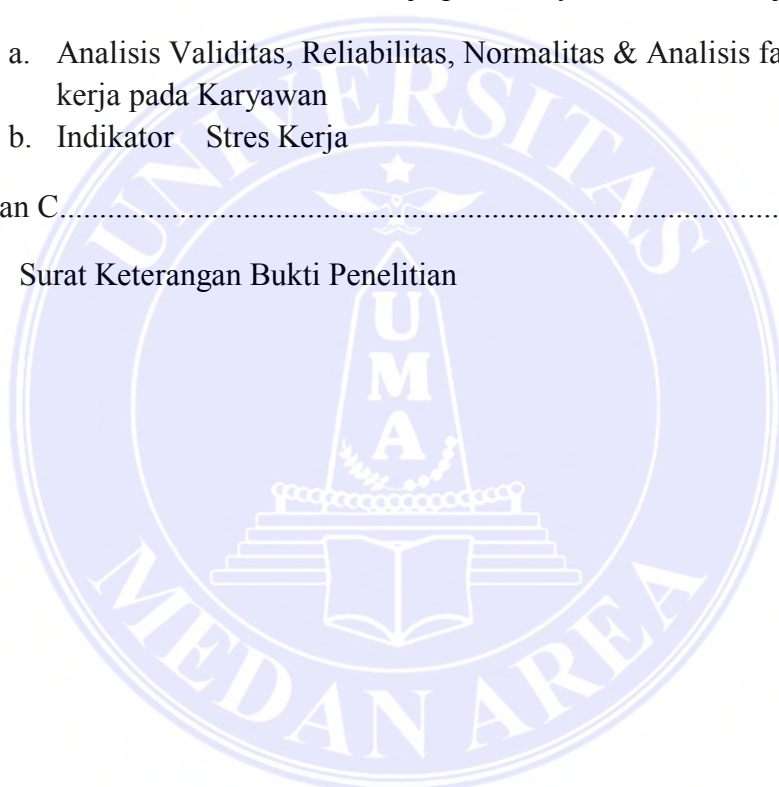
1. Data Mentah Excel Stres kerja pada Karyawan Try Out
 - a. Skala Stres kerja pada Karyawan
 - b. Analisis Validitas, Reliabilitas & Normalitas, Analisis faktor Stres kerja pada Karyawan

Lampiran B..... 68

1. Data Mentah Excel Stres kerja pada Karyawan Setelah Uji Coba
 - a. Analisis Validitas, Reliabilitas, Normalitas & Analisis faktor Stres kerja pada Karyawan
 - b. Indikator Stres Kerja

Lampiran C..... 69

1. Surat Keterangan Bukti Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman globalisasi saat ini menuntut sebuah perusahaan untuk dapat menghadapi tantangan dan melakukan perubahan dalam menciptakan ide serta inovasi, agar dapat bertahan, bersaing, serta tetap unggul dalam persaingan dengan perusahaan lain. Didalam proses perusahaan melakukan kegiatan guna mencapai tujuan, perlu adanya kerjasama antar karyawan, komunikasi yang baik dengan atasan maupun sesama karyawan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik. Kerjasama yang dilakukan oleh karyawan semakin baik maka kinerja yang dicapai oleh karyawan juga akan semakin tinggi.

Adakalanya keterbatasan sumber daya dan perbedaan kepribadian karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perusahaan dapat menimbulkan stres dalam bekerja. Karyawan yang mengalami tekanan cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka sehingga pekerjaannya tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Stres kerja yang dialami oleh para karyawan apabila tidak segera diatasi maka akan berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan. Tuntutan yang semakin tinggi juga akan menimbulkan rasa tertekan bagi para karyawan, belum lagi ditambah dengan lingkungan kerja yang ada didalam organisasi, sehingga hal ini akan rentan menimbulkan rasa stres bagi karyawan. Tidak jarang orang menganggap bahwa kerja adalah sumber stres yang paling relevan, dan sebaliknya rekreasi, cuti, atau liburan adalah sumber pelepasnya. Hal ini menyebabkan

pengertian stres bergeser kearah yang negatif, sehingga semua ingin menghindarinya. Reaksi orang tidak akan sama terhadap situasi stres yang sama.

Stres yang dialami seseorang sebenarnya berada di bawah kontrol dirinya sendiri karena masalahnya ada didalam cara seseorang tersebut mempersepsikannya Lazarus dalam (Riggio, 2003). Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda mengenai lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas suatu perusahaan sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi buruk terhadap lingkungan kerja akan berdampak pada timbulnya stres kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap perusahaan. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal, atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres, tetapi datang dari beberapa macam pembangkit stres, dan sebagian besar adalah waktu manusia bekerja, karena lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang bekerja.

Menurut para ahli, stres kerja dapat menimbulkan dampak yang baik sekaligus dampak yang buruk juga bagi yang bersangkutan dan organisasi atau perusahaan. Stres yang terlalu banyak akan membuat kesehatan seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi sebaliknya stres dalam jumlah yang kecil akan bermanfaat karena dapat membantu memusatkan perhatian dan kinerja karyawan. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena

dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada disetiap bagian perusahaannya.

Menurut Robbins (2012), stres kerja adalah suatu kondisi dinamis individu yang dihadapkan pada sebuah peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Moorhead & Graffin (2013), stres kerja merupakan suatu respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan fisik atau psikologis secara berlebihan kepadanya. Menurut Wijono (2010), stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Morgan dalam (Karman & Suyasa, 2004), stres adalah suatu keadaan internal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik atau disebabkan oleh lingkungan dan situasi sosial yang dinilai membahayakan tidak terkontrol atau mengancam keberdayaan diri seseorang. Stres dalam kehidupan seseorang merupakan hal yang baik tapi akan menimbulkan masalah bila stres berlebihan.

Menurut Robbins (2012), terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari adanya faktor lingkungan salah satunya adalah lingkungan sosial, dimana manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu diperlukan adanya suatu dukungan sosial. Menurut Robbins (2012), dukungan sosial yaitu hubungan dengan rekan kerja, atau dengan atasan, hal tersebut dapat menyangga dampak dan timbulnya stres. Sedangkan faktor organisasi salah

satunya adalah konflik peran, konflik peran dapat timbul karena seseorang kesulitan dalam melakukan dua peran dalam waktu yang bersamaan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Komoditi yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, tembakau, aneka kayua, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya. Perusahaan ini berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara dan resmi didirikan dari hasil restrukturisasi pada tahun 1996. Dari hasil observasi yang telah dilakukan penulis kepada karyawan dibagian umum yaitu masalah yang muncul pada saat bekerja dan berada didalam kantor yaitu beban kerja yang dirasa tinggi, tuntutan pekerjaan agar lebih baik, kejenuhan juga dirasakan oleh karyawan saat bekerja ataupun saat berada didalam kantor, perilaku yang terlihat ketika karyawan yang sedang mengalami suatu masalah adalah lebih sensitif dan mudah marah. Ruangan juga menjadi salah satu pemicu stres karyawan, ruang kantor yang terbuka juga menjadi salah satu pemicu stres bagi karyawan dimana dalam satu ruangan yang besar digunakan untuk tempat bekerja banyak orang. Hal ini disebabkan oleh banyaknya gangguan dan interupsi karyawan lain yang bisa mengganggu konsentrasi, kesesuaian dan kesenjangan antara individu dengan perusahaan akan memberikan warna dengan tingkat stres yang dialami seseorang. Semakin jauh ketidaksesuaian maka akan menyulitkan bagi karyawan maupun perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, didukung oleh pendapat Ubaidilah (2007), stres kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh

kemampuannya. Suatu lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stres dan sulit berkonsentrasi, serta menurunnya produktivitas kerja.

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dimana menurut Wijono (2010) suatu cara komunikasi yang positif yang berisi tentang perasaan suka, keyakinan, penghargaan, penerimaan diri dan kepercayaan diri seseorang terhadap kepentingan orang lain. Di dalam perusahaan dukungan sosial dapat menyangga dampak dari timbulnya stres kerja. Indikator dukungan sosial adalah pasangan (suami atau istri), keluarga, atasan dan rekan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2008), konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi dimana individu dihadapkan dengan ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan. Konflik dapat terjadi dalam berbagai situasi dan menimbulkan beragam konsekuensi yang tidak menguntungkan termasuk stres, kinerja buruk, dan perputaran yang cepat. Indikator konflik peran adalah mengesampingkan aturan, sumber daya manusia, kegiatan yang tidak perlu, arahan yang tidak jelas, dan kecukupan wewenang.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dibagian umum dan penulis ingin melihat faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi stres kerja pada karyawan bagian umum. Oleh karena itu penulis ingin membuktikan secara empirik dengan mengambil judul penelitian: Studi identifikasi faktor-aktor yang mempengaruhi persepsi stres kerja pada karyawan bagian umum PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

B. Identifikasi Masalah

Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini sering dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan. Belum lagi banyaknya faktor yang mempengaruhi seseorang bisa stres. Seperti faktor dari lingkungan kerja yang membuat karyawan harus bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Faktor organisasi juga mempengaruhi stres kerja karyawan karena tekanan dan tuntutan yang dilakukan untuk menghindari resiko dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, pekerjaan yang berlebihan, tuntutan yang berlebihan, pimpinan yang tidak perhatian, dan kurangnya dukungan rekan kerja.

Masalah yang muncul pada karyawan bagian umum saat berada di kantor karyawan merasa tuntutan dan beban kerja yang terlalu tinggi, lingkungan kerja fisik juga menjadi salah satu pemicu stres kerja yaitu ruangan yang membosankan seperti banyaknya tumpukan kertas disudut ruangan dan salah satu pemicu stres kerja karyawan yaitu ruangan yang digunakan untuk seluruh karyawan menyatu dan bekerja dalam satu ruangan hal ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stres kerja karyawan.

Pengalaman dan masalah yang dihadapi individu diluar jam kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Faktor-faktor individual misalnya masalah keluarga, masalah ekonomi yang menjadi sumber stres kerja. Stres adalah suatu bentuk gangguan emosi yang di sebabkan adanya tekanan yang tidak dapat diatasi

oleh individu. Stres terjadi jika seseorang dihadapkan dengan peristiwa yang mereka rasakan sebagai mengancam kesehatan fisik atau psikologisnya.

Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi stres kerja karyawan yang nantinya akan dipersenkan untuk melihat faktor mana yang paling dominan dalam mempengaruhi persepsi stres kerja karyawan bagian umum di PT Perkebunan Nusantara III Medan.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah penelitian mengenai studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi stres kerja pada karyawan bagian umum PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian adalah: Faktor apakah yang paling dominan dari faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi stres kerja karyawan bagian umum di PT. Perkebunan Nusantara III Medan?

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

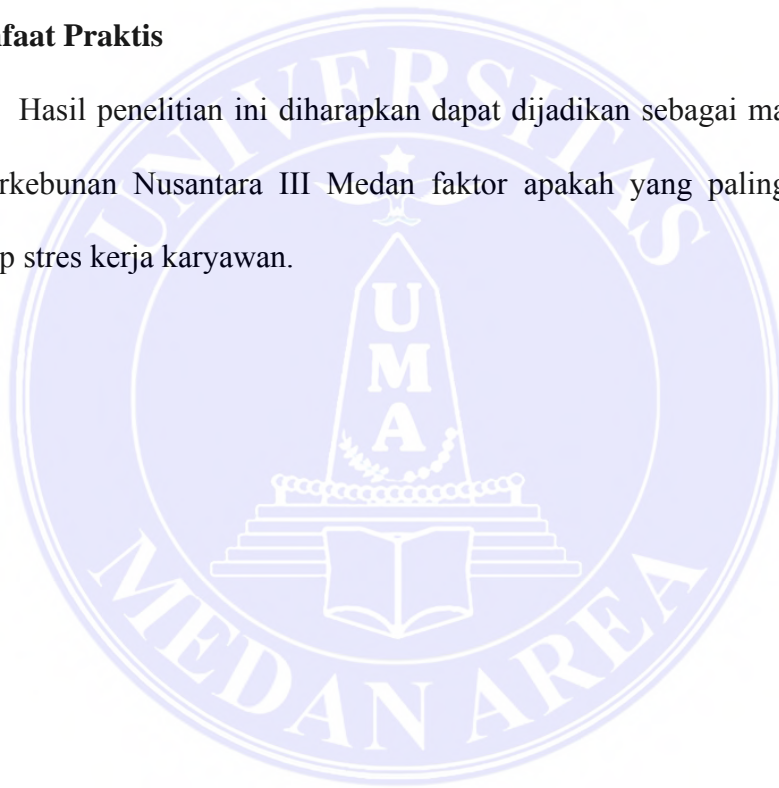
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai mengenai studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi stres kerja pada karyawan dan dapat dijadikan kajian bagi penelitian selanjutnya yang menaruh perhatian pada judul yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan kepada PT. Perkebunan Nusantara III Medan faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli. Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

B. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah proses internal yang mana telah diakui oleh individu ketika menyeleksi dan mengatur stimuli yang berasal dari luar. Stimuli ini ditangkap oleh indera yang dimiliki seseorang, kemudian secara spontan perasaan dan pikiran individu akan memberikan makna dari stimuli yang ada tersebut.

Secara sederhana, dapat dikatakan jika persepsi adalah proses individu dalam

memahami hubungan atau kontak dengan dunia yang ada disekililingnya menurut pendapat Suranto Aw (2010).

Menurut Young (dalam Adrian, 2010) persepsi merupakan sebuah aktivitas berupa mengindra, mengintegrasikan, serta memberikan penilaian pada objek-objek fisik ataupun sosial. Penginderaan tersebut biasanya tergantung dari stimulus fisik dan sosial yang berada di dalam lingkungannya. Sensasi dari lingkungan ini yang akan diolah bersama sama dengan hal lainnya yang sudah dipelajari sebelumnya, baik berupa harapan, nilai, ingatan, sikap dan lainnya.

Robbins (2003) menyatakan jika persepsi merupakan sebuah proses yang ditempuh masing-masing individu untuk mengorganisasikan serta menafsirkan kesan dari indera yang anda miliki agar memberikan makna kepada lingkungan sekitar. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sebuah persepsi, mulai dari pelaku persepsi, objek yang dipersepsikan serta situasi yang ada.

Menurut Slameto (2010) persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa, dan pencium. Sedangkan menurut Robbins (2003) yang mendeskripsikan bahwa persepsi merupakan kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian di analisa (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna.

Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerjanya akan memandang lingkungan kerja tersebut bukan sebagai suatu ancaman, maupun tekanan, dan begitu sebaliknya. Kejadian atau lingkungan yang menimbulkan perasaan-perasaan tegang, disebut sebagai *stressor*.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah bagaimana seseorang melihat, mengamati, memilih, mengorganisasikan, lingkungan sekitar, atau sesuatu secara global yang belum disertai kesadaran, yang didahului dengan proses pengindraan, serta obyek dan subyeknya belum terbedakan dari yang satu ke yang lainnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Gibson, dalam (Rahmatullah, 2014), ada 2 faktor yang mempengaruhi persepsi, faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Fakor internal yang mempengaruhi persepsi, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mencakup beberapa hal antara lain :
 - a. Fisiologis informasi masuk melalui alat indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk mempersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda.
 - b. Perhatian individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu obyek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang terhadap obyek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu obyek.
 - c. Minat persepsi terhadap suatu obyek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau perceptual vigilance yang digerakkan untuk mempersepsi. Perceptual vigilance merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat.

- d. Kebutuhan yang searah faktor ini dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seseorang individu mencari obyek-obyek atau pesan yang dapat memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.
 - e. Pengalaman dan ingatan pengalaman dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam arti sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsang dalam pengertian luas.
 - f. Suasana hati keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang, mood ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi dan mengingat.
2. Faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi, merupakan karakteristik dari lingkungan dan obyek-obyek yang terlihat didalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya. Sementara itu faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah:
- a. Ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus faktor ini menyatakan bahwa semakin besarnya hubungan suatu obyek, maka semakin mudah dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran suatu obyek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi.
 - b. Warna dari Obyek-obyek yang mempengaruhi cahaya lebih banyak, akan lebih mudah dipahami (to be perceived) dibandingkan dengan yang sedikit.

- c. Keunikan dan kontrasan stimulus luar yang penampilannya dengan latar belakang dan sekelilingnya yang sama sekali diluar sangkaan individu yang lain akan banyak menarik perhatian.
- d. Intensitas dan kekuatan dari stimulus stimulus dari luar akan memberi makna lebih sering diperhatikan dibandingkan dengan yang hanya sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu obyek yang bisa mempengaruhi persepsi.
- e. Motion atau gerakan individu akan banyak memberikan perhatian terhadap obyek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan obyek yang diam.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Sarwono (1995) adalah sebagai berikut :

- a. Perhatian
- b. Set adalah harapan seseorang akan rangasang yang akan timbul
- c. Kebutuhan, baik kebutuhan sesaat maupun kebutuhan yang menetap pada diri
- d. Sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat
- e. Ciri kepribadian setiap individu
- f. Gangguan kejiwaan yang dapat menimbulkan kesalahan persepsi yang disebut dengan halusinasi

Menurut Krech & Crutchfield (Sarwono, 1984) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

- a. Variabel struktural : yaitu faktor yang terkandung dalam rangasang fisik dan proses neurofisikologik.

- b. Variabel fungsional : yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri pengamat seperti kebutuhan (*moods*) pengalaman masa lampau, dan sifat-sifat individual lainnya.

Dari beberapa teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu adalah kebutuhan, suasana hati, pengalaman masa lampau, perhatian, set, ciri kepribadian setiap individu, gangguan kejiwaan, sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat, dan yang terkandung dalam rangsang fisik serta proses neurofiologik.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Prabu (2013) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekanyang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut penelitian Baker dkk dalam (Rini, 2000) stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh.

Wijono (2010) stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012).

Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Morgan dalam (Karman & Suyasa) stres adalah suatu keadaan internal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik atau disebabkan oleh lingkungan dan situasi sosial yang dinilai membahayakan, tidak terkontrol atau mengancam keberdayaan diri seseorang. Keadaan internal disini merupakan suatu kondisi atau perasaan subyektif yang hanya dirasakan oleh individu yang mengalaminya.

Sarafino dalam (Karman & Suyasa, 2004) stres merupakan suatu kondisi yang dihasilkan bila transaksi antara individu dengan lingkungan mengarahkan individual pada kondisi yang saling bertentangan, baik secara nyata ataupun tidak nyata, antara tuntutan situasi dengan sumber daya yang dimiliki individu secara biologis, psikologi, maupun sosial. Sumber daya disini mengacu pada kemampuan individu dalam menangani suatu permasalahan yang sedang dihadapi.

Stres merupakan transaksi antara individu dengan lingkungan. Menurut Selye dalam (Smet, 1994) stres adalah respon non fisik dari badan terhadap setiap tuntutan yang dibuat atasannya. Respon yang dimaksud akan timbul ketika ada tuntutan terhadap tubuh, baik berupa suatu kondisi lingkungan yang harus diatasi supaya tetap hidup atau tuntutan yang dibuat sendiri untuk mencapai tujuan. Reaksi pertama yang akan timbul pada setiap jenis stres adalah kecemasan. Stres juga dihubungkan oleh berbagai masalah emosional dan psikologis seperti kegelisahan, kepanikan, sulit berkonsentrasi, ingatan yang lemah dan sampai pada

depresi. Sedangkan menurut Ubadillah (2007) stres kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau suatu pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau kemampuannya.

Schult dan Schult (Bachroni & Asnawi, 1999) mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraan. Stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Stres kerja timbul sebagai ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal sehingga dinilai membahayakan dan tidak menyenangkan.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Beehr dan Newman dalam (Luthans, 1998) mengklasifikasikan tiga aspek stres kerja, yaitu:

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak dapat berupa sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan di leher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kaki dan tangan dingin,

lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan gangguan pernapasan.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang paling jelas dan paling sederhana. Namun stres muncul pada keadaan psikis lainnya berupa mudah lupa, pikiran kacau, susah konsentrasi, cemas, berfikir obsesif, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung pada orang lain, perasaan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan frustrasi.

c. Aspek Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku, dalam kehidupan pribadi, seperti tidak berhubungan akrab dengan orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan-tujuan yang tidak realistis, harga diri rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan yang sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreatifitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, krisis orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu banyak mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Aspek stres kerja merupakan komponen-komponen yang dapat mengindikasikan seorang karyawan mengalami stres kerja. Robbins (1995) membagi gejala stres menjadi 3 yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologi dan gejala perilaku. Dia juga berpendapat bahwa gejala-gejala stres kerja dapat menjadi acuan untuk mengindikasikan apakah seorang karyawan mengalami stres kerja. Adapun aspek-aspek stres kerja yaitu:

1. Aspek fisiologis meliputi perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan serangan jantung.
2. Aspek psikologis meliputi ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, ketegangan, kecemasan, mudah mara, kebosanan dan suka menunda-nunda.
3. Aspek perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat gelisah dan gangguan tidur.

Berdasarkan uraian diatas maka aspek-aspek stres kerja meliputi: aspek fisiologis, aspek psikologi dan aspek perilaku.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2012) terdapat tiga faktor penyebab stres, yaitu :

1. Faktor lingkungan faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

- a. Ketidakpastian ekonomi ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.
 - b. Ketidakpastian politis batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.
 - c. Ketidakpastian teknologis inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.
2. Faktor organisasi banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.
- a. Tuntutan tugas tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Sejalan dengan pendapat Hurrell (Munandar, 2001) bahwa faktor intrinsik juga berpengaruh

mempengaruhi stres kerja salah satunya adalah tuntutan tugas yang mencakup kerja malam, beban kerja, penghayatan dan resiko berbahaya.

- b. Tuntutan peran tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan. Peran individu dalam organisasi setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan
- c. Tuntutan antar pribadi tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, istimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
- d. Struktur organisasi struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

- e. Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.
- f. Tahap hidup organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu di mana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.
3. Faktor individual faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.
- a. Masalah keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang mengganggu hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.
- c. Kepribadian Suatu

faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Menurut Hurrell dalam (Munandar, 2001) faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan, sedangkan faktor-faktor tugas mencakup jam malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.
- b. Peran individu dalam organisasi setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah sehingga dapat membangkitkan stres, yaitu meliputi konflik peran dan peran ganda.
- c. Pengembangan karir unsur-unsur penting pengembangan karir

Menurut Lazarus dalam (Dewi, 2012) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

1. Kondisi kerja yang kurang baik, seperti penerangan yang kurang baik, bising, terlalu dingin atau panas, dan polusi udara.
2. Beban pekerjaan yang berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Tugas yang berlebihan secara kuantitatif terjadi bila penyelesaian suatu pekerjaan dalam waktu yang singkat. Sedangkan tugas

yang berlebihan secara kualitatif bila tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari pada pengetahuan dan keterampilan pekerja.

3. Desakan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan selesai pada waktu yang ditentukan.
4. Bahaya fisik, yang berupa kondisi kerja yang membahayakan, seperti membersihkan kaca gedung bertingkat atau adanya lingkungan kerja yang membahayakan. Contohnya bekerja ditempat ketinggian dan pemakaian mesin-mesin pemotong.
5. Spesialisasi pekerja. Pada pekerjaan yang rutin dan sempit, para pekerja sulit untuk mempersepsikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi menarik dan tidak membosankan pekerja.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan seperti tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, faktor lingkungan kerja yaitu kondisi, fisik, manajemen atau hubungan sosial dan faktor individual.

4. Dampak Dari Stres Kerja

Secara umum stres kerja memiliki dampak yang merugikan baik bagi individu maupun bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dampak yang dihasilkan dihasilkan sesuai dengan tingkatan dan jenis stres yang dialami oleh karyawan. Rini (2000) ada beberapa macam dampak stres kerja yaitu:

a. Dampak Terhadap Perusahaan

Randall Schuller (Rini, 2001) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres yang dihadapi oleh

karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan kerja.

Secara singkat dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen ataupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas.
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.
5. Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya.
6. Dampak Terhadap Individu

Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal.

1. Kesehatan

Sistem kekebalan tubuh manusia bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan semuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang cara kerjanya diatur oleh otak. Seluruh sistem tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti stres dan *immunocompetence*. Jadi tidak heran jika orang yang mudah stres, mudah terserang penyakit.

2. Psikologis

Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus. Miller (Rini, 2002) akar dari stres adalah pengalaman traumatis di masa lalu, tersimpan terus dalam alam bawah sadar.

3. Interaksi Interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Maka sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengarahkan suatu keadaan, pendapat atau penilaian, kritik dan nasehat. Pada tingkat stres yang terlalu berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri. Akibatnya orang tersebut lebih banyak menarik diri dari lingkungan.

Menurut Morhead dan Griffin (Bachroni & Asnawi, 1999) ada 3 dampak stres kerja terhadap individu, yaitu:

a. Perilaku

Secara perilaku, orang akan melakukan perilaku-perilaku yang tidak seperti biasa, misalnya minum-minuman keras dan perilaku tindak kekerasan.

b. Dampak Psikologis

Misalnya mengakibatkan gangguan pada pola makan, tidur ataupun *mood* negatif.

c. Dampak Pada Kesehatan

Biasanya stres menyebabkan tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dampak yang dihasilkan dari stres kerja sesuai dengan tingkat dan jenis stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja akan berdampak pada perusahaan seperti menurunnya prestasi kerja, peningkatan ketidakhadira, tendensi mengalami kecelakaan, menurunnya pemasukan dari keuntungan perusahaan, serta kerugian finansial yang dialami oleh perusahaan. Stres kerja juga berdampak pada individu itu sendiri, yaitu akan berdampak pada kesehatan, psikologis, interaksi interpersonal, dan berdampak pada perilaku.

5. Manajemen Stres Kerja

Stres tidak dapat dihindari. Namun demikian, dengan memahami *stressor* dan stres itu sendiri, kita dapat meminimalkan stres yang tidak diperlukan. Childre (2001) mengemukakan metode yang dapat digunakan untuk mengelola stres, yaitu metode *freeze-frame* yang mempunyai lima langkah sebagai berikut:

- a. Kenali perasaan penuh tekanan,
- b. Buatlah usaha nyata untuk mengalihkan fokus dari pikiran-pikiran yang berpacu atau emosi yang terganggu ke daerah-daerah disekitar jantung,
- c. Ingatlah selalu suatu persoalan yang positif dan menyenangkan atau saat-saat dalam hidup yang membangkitkan perasaan positif serta berusaha untuk mengulangnya lagi,
- d. Menggunakan intuisi, pikiran yang sehat dan kesungguhan, tanyakan pada diri sendiri respon apa yang lebih efisien terhadap situasi yang dapat meminimalkan ketegangan yang timbul.
- e. Dengarkan apa yang dikatakan hati sebagai jawaban

Seorang ahli terkenal dibidang kesehatan jiwa Jere Yates (Rini, 2002) mengemukakan ada delapan (8) aturan yang harus diikuti dalam mengatasi stres, yaitu:

- a. Pertahankan kesehatan tubuh sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar tidak jatuh sakit.
- b. Terimalah diri sendiri apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan diri.
- c. Tetaplah memelihara hubungan persahabatan yang baik dengan seseorang yang dianggap paling bisa diajak curhat.

- d. Lakukan tindakan positif dalam mengatasi sumber stres dalam pekerjaan.
- e. Lakukan tindakan konstruktif dalam mengatasi sumber stres dalam pekerjaan, misalnya segera mencari solusi atas permasalahan yang muncul dalam perusahaan.
- f. Tetap memelihara hubungan sosial dengan orang-orang diluar lingkungan pekerjaan, misalnya dengan tetangga atau kerabat dekat.
- g. Berusaha mempertahankan aktivitas yang kreatif diluar pekerjaan, misalnya berolahraga atau rekreasi.
- h. Melibatkan diri dalam pekerjaan— pekerja yang berguna, misalnya kegiatan sosial dan keagamaan.

Menurut Ubaidillah (2007) untuk mengurangi, mengantisipasi atau mengatasi stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan standar, kriteria dan strategi untuk mengatur muatan kerja agar benar-benar sesuai dengan kapabilitas dan sumber daya yang tersedia.
- b. Merancang pekerjaan atau tugas yang kira-kira menantang, memberikan nilai tambah, memberikan kesempatan orang untuk mengaplikasikan keahliannya, pengetahuan atau pengalaman.
- c. Mempertegas peranan dan tanggung jawab masing-masing orang agar tidak terjadi *crowded* atau *overlapping*
- d. Memberi kesempatan berpartisipasi dalam proses mengambil keputusan.
- e. Mengurangi berbagai bentuk komunikasi dan informasi yang bisa menimbulkan kekacauan, ketakutan atau ketidakpastian.
- f. Memberi ruang terjadinya proses keakraban sosial diantara para pekerja, misalnya makan bersama, mengunjungi yang sakit, mengadakan perlombaan, dan lain-lain.

- g. Menerapkan jam kerja yang *compatible* dengan tuntutan perusahaan eksternal maupun tujuan yang ingin dicapai.
- h. Menetapkan manajemen kerja, memberi *reward* kepada yang berprestasi dan menegur yang melanggar, serta menyemangati yang tertinggal.
- i. Menghargai kepentingan atau nilai-nilai yang dianut individu selamat tidak bertentangan dengan kesehatan secara umum, misalnya dengan memberikan waktu istirahat pada karyawan yang baru saja terkena musibah semacam kematian keluarga.
- j. Menjaga keputusan dan aksi (implementasi) agar sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja dapat dikelola atau diatasi melalui upaya-upaya atau dengan cara antara lain: dengan menggunakan metode *freeze-frame* yaitu untuk mengelola atau mencegah stres dengan memfokuskan pada diri sendiri, menciptakan strategi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang kreatif, menciptakan sistem kerja dan struktur organisasi yang jelas dan lebih menarik, yaitu dengan mengutamakan hak karyawan, menciptakan pribadi yang kreatif dan selalu berfikir positif, menetapkan manajemen kerja yang lebih baik, serta pemberian *reward* yang sesuai pada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik.

D. Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Stres Kerja

Semua orang pasti pernah mengalami yang namanya stres, baik yang berasal karena lingkungan kerja yang tidak sesuai maupun lingkungan sosial dimana individu tersebut tinggal dan melakukan aktivitas sehari-hari. Pada

dasarnya sebagai macam bentuk stres itu disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Stres merupakan transaksi antara individu dengan lingkungannya. Tak jarang orang menganggap bahwa kerja merupakan sumber stres yang paling relevan sehingga disebut dengan stres kerja.

Schuller dalam (Rini, 2002) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh pada organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja, seperti yang di katakan Cary Cooper dalam (Rini, 2002) salah satu yang menjadi sumber stres kerja adalah kondisi pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik. As'ad (1999) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja itu ada yang fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja menurut Anorogodan Widiyanti (1993) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis, dan pengaruhnya sendiri dapat bersifat positif maupun negatif. Menurut Mardiana (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

Tidak selamanya stres kerja memiliki dampak yang negatif. Stres kerja dapat berdampak positif baik bagi perusahaan maupun bagi individu yang

bersangkutan, hal ini tergantung pada tingkat stres yang dialami dan cara mempersepsikan lingkungan kerjanya atau penyebab munculnya stres kerja tersebut. Semua masalahnya ada pada bagaimana cara orang mempersepsikannya dan sebenarnya stres yang dialami individu berada di bawah kontrol individu itu sendiri. Bila karyawan mempersepsikan lingkungan kerja secara positif maka tingkat stres yang dialami karyawan rendah, tetapi bila persepsi yang diberikan justru kebalikannya maka tingkat stres tinggi Luthans (dalam Rivai dan Mulyadi, 2012).

Menurut Sarwono (1995) salah satu hal yang dipersepsikan manusia tentang lingkungan ruang disekitar, yang dalam hal ini dikaitkan pada batasan yang tidak boleh dilalui orang lain (*personal space*), dorongan untuk melindungi ego dari gangguan yang tidak dikehendaki (*privacy*), pola tingkah laku yang ada hubungannya dengan kepemilikan/perwujudan dari ego yang tidak ingin diganggu (*territoriality*), kesesakan dan kepadatan, serta stres. Gibson (1995) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku karyawan.

Tanda-tanda stres dapat dilihat dari tiga gejala yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku Luthans (2006). Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Selain itu stres kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, kejenuhan, prestasi kerja, konsentrasi dan tingginya tingkat absensi. Suara yang bising, lingkungan kerja yang kotor dan tidak sehat oleh para pekerja pabrik dinilai sebagai faktor

yang tinggi sebagai

pembangkit stres. Reaksi orang tidak akan sama terhadap situasi stres yang sama.

Menurut Cary Cooper (Rini, 2002) sumber stres kerja ada lima yaitu kondisi pekerjaan (lingkungan kerja, *overload, deprivational Stress*, pekerjaan berat yang tinggi), konflik peran, hubungan *interpersonal*, pengembangan karier, dan struktur organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan salah satunya kondisi lingkungan kerja yang dapat meningkatkan stres kerja. Akan tetapi semua itu tergantung pada bagaimana seseorang mempersepsikan lingkungan kerjanya. Apabila lingkungan kerjanya dipersepsikan positif, maka individu akan memandang lingkungan kerja tersebut bukan sebagai suatu ancaman, maupun tekanan, dan apabila lingkungan kerjanya dipandang secara negatif maka individu akan memandang lingkungan tempat dia bekerja sebagai suatu ancaman maupun tekanan. Jadi semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka kecenderungan mengalami stres kerja semakin rendah, tetapi sebaliknya jika semakin jelek atau negatif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan.

E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

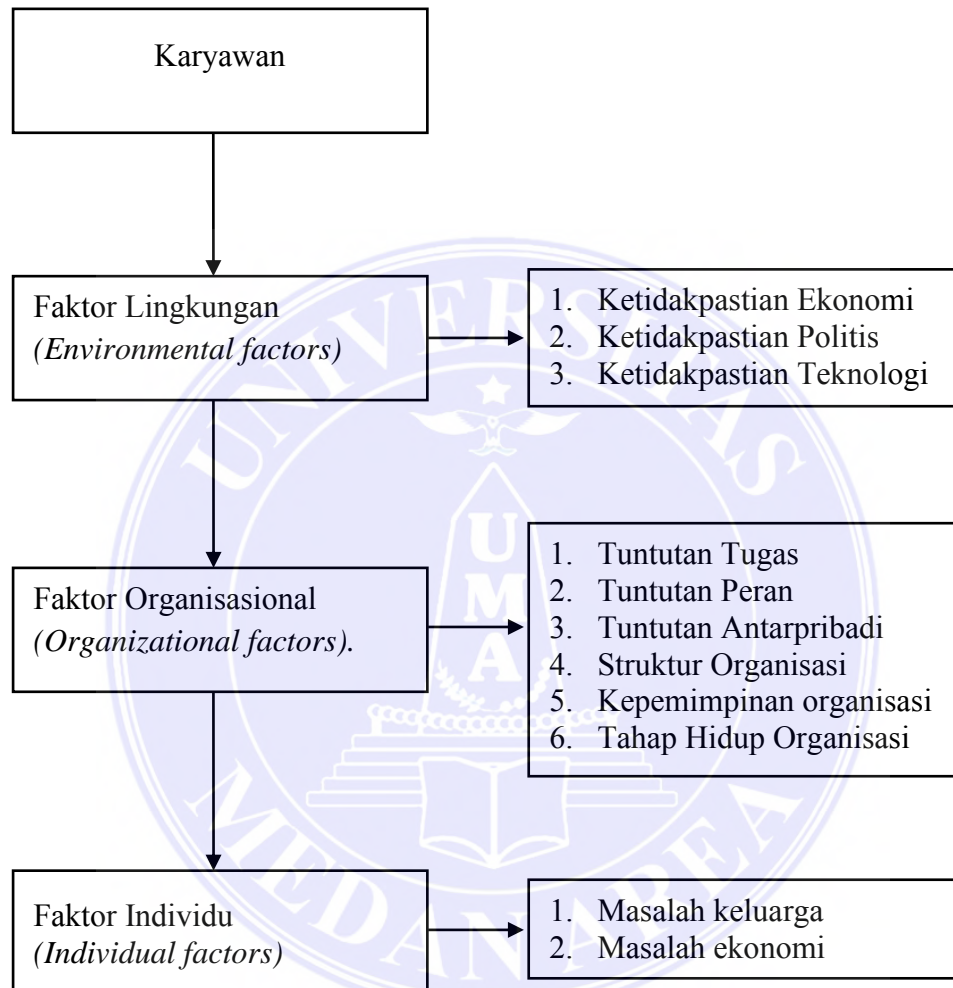
Penelitian yang dilakukan Prestisyana (2008) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan *Foodmart* Ekalokasari Bogor) menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan selama ini adalah rendah dengan kinerja karyawan baik. *Stressor* kerja (sumber stres kerja)

tertinggi yang dapat menciptakan stres kerja bagi karyawan adalah kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Sedangkan konsekuensi tertinggi yang diakibatkan adanya stres kerja adalah perubahan produktivitas. Kinerja karyawan yang sudah baik ditunjukkan oleh tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pujiastuti (2004) mengenai pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia DIY diketahui bahwa dari keempat faktor *stressor* hanya faktor individu yang berpengaruh negatif dan nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan faktor lingkungan fisik, kelompok, organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan, karena karyawan PT. Pos Indonesia DIY sudah terbiasa dan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan fisik ditempat karyawan bekerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, karyawan dapat terus bekerja, sehingga karyawan dapat terus termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karena kondisi lingkungan ditempat bekerjasama sekali tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja

F. Kerangka Konseptual

Faktor-faktor stres kerja menurut Robbins (2012)



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif komparatif. Penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dan interpretasi yang tepat dan membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian. Penelitian deskriptif komparatif adalah penelitian yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun mencakup suatu fenomena tertentu (Nazir, 2005).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang menjadi inti penelitian ini adalah “Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi stres kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variable penelitian ini adalah:

Persepsi terhadap stres kerja

Persepsi terhadap stres kerja merupakan penilaian terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan. Untuk mengukur persepsi

terhadap stres kerja digunakan skala yang dibuat peneliti berdasarkan faktor-faktor stres kerja dari teori Robbins (2012) yaitu, faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian umum yang berjumlah 130 orang.

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.

a. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti.

Subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel merupakan sebagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi. Sampel sedikitnya harus memiliki sifat yang sama dengan populasi (Hadi, 2000).

Menurut Arikunto (2010), dalam menentukan jumlah sampel apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan populasi. Tetapi jika subjek diatas 100 orang, maka dapat diambil rata-rata 10% - 20% atau lebih. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sampel penelitian ini akan diambil dengan menggunakan teknik sample random sampling, dimana semua individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

E. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Istilah skala banyak digunakan untuk mengukur aspek afektif. Azwar (2002) menyatakan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis yaitu:

1. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, sehingga subjek tidak mengetahui arah jawaban. Akibatnya jawaban yang diperoleh dari subjek berupa proyeksi dari perasaan dan kepribadian subjek.
2. Berisi banyak aitem, karena atribut psikologi diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Penelitian ini menggunakan skala, yaitu skala persepsi stres kerja

Skala persepsi terhadap stres kerja

Bentuk skala stres kerja dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek berdasarkan teknik penyusunan skala psikologi. Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan favourable dan unfavourable. Pernyataan favourable yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai sikap obyek. Sebaliknya pernyataan unfavourable adalah pernyataan yang berisi tentang hal yang negatif mengenai sikap obyek.

Skala di atas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai

(STS). Skala ini tidak mencantumkan jawaban netral (N) pada alternatif jawaban yang disediakan, sebab menurut Newman (2000) a). Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga tidak dapat dinilai kecenderungannya (sesuai atau tidak sesuai). b). Tersedianya jawaban di tengah dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban tengah tersebut bagi subjek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.

Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat dalam menentukan kualitas alat ukur, sedangkan kualitas akan menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian. Bertolak dari dua syarat tersebut, maka alat ukur yang baik dapat mencerminkan keadaan sesungguhnya dari permasalahan yang diteliti.

1. Validitas

Menurut Azwar (2013) validitas adalah tentang sejauh mana keakuratan suatu tes. Apabila suatu tes dinyatakan memiliki validitas yang tinggi, berarti tes tersebut memiliki keakuratan yang tinggi. Validitas dapat diartikan sebagai

kemampuan suatu alat tes dalam mencapai tujuan pengetesan atau pengukuran. Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan rumus angka kasar:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\Sigma Y^2 \right) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	:	Koefisien korelasi aitem dengan total
ΣX	:	Jumlah skor aitem
Σy	:	Jumlah skor total skala
Σxy	:	Jumlah perkalian skor aitem dengan total skor skala
N	:	Jumlah subjek

1. Realibilitas

Menurut Arikunto (2006), realibilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Realibilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Analisis realibilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Untuk mencari varians, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

n = jumlah sample

X = nilai skor yang dipilih

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6 maka, intrumen tersebut dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

Sebagaimana yang dinyatakan Nasution dan Usman (2006), Jika koefisien reliabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai *Alpha* berada di bawah

0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak reliabel.

A. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Adapun pertimbangan-pertimbangan dengan menggunakan metode analisis statistik menurut Hadi (2001), adalah : (a) Statistik bekerja dengan angka-angka (b) Statistik bekerja dengan objektif (c) Statistik bersifat universal dalam semua penelitian.

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk melihat jawaban dari setiap faktor-faktor *Persepsi Terhadap Stres Kerja* pada karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara III Medan digunakan rumus F persen sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah skor setiap skala}}{\text{Total skor setiap skala}} \times 100$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Stres kerja merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan sekitar mereka. Berpedoman pada hasil dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan faktor tertinggi dalam mempengaruhi persepsi terhadap stres kerja adalah faktor organisasi dengan nilai persentase 33,7% dan 6 indikator yang digunakan, selanjutnya faktor lingkungan memiliki nilai 33,6% dalam mempengaruhi persepsi terhadap stres kerja dengan 3 indikator yang digunakan dan faktor terendah dalam mempengaruhi persepsi terhadap stres kerja adalah faktor individu memiliki nilai persentase 32,5% dan 2 indikator.

Stres yang terjadi dapat berupa stres positif maupun negatif dimana stres itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalami stres. Persepsi terhadap stres kerja masih dapat diatasi atau dikurangi dengan banyak metode. Pada dasarnya persepsi terhadap stres kerja terjadi karena terlalu beratnya beban pikiran seseorang karena adanya tekanan yang membuat kurangnya konsentrasi. Namun semua itu masih dapat dicegah bahkan dimanajemen untuk dapat mengurangi pengaruhnya dalam bekerja.

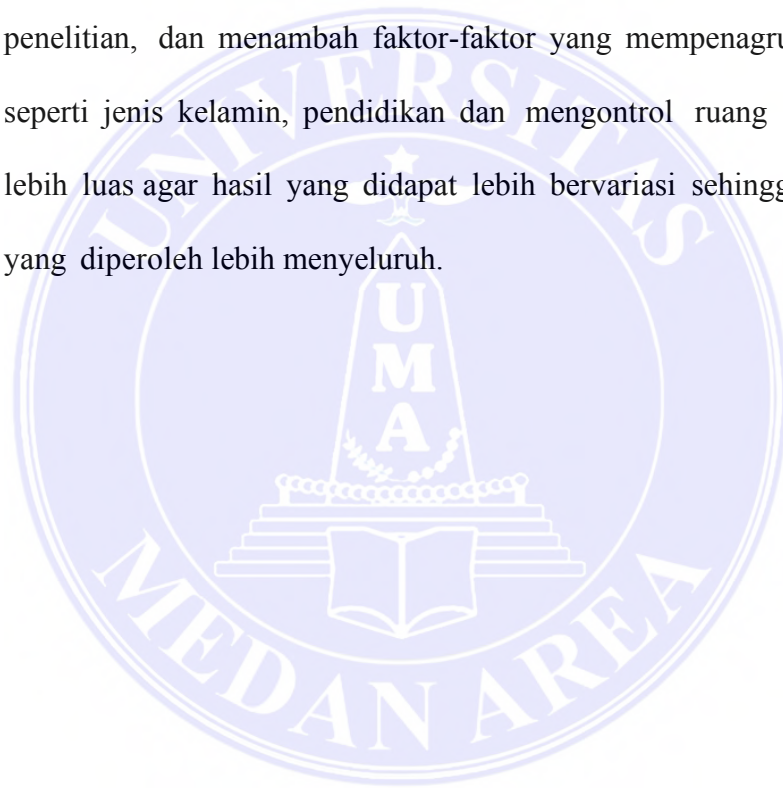
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dan kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat, antara lain :

1. Bagi pimpinan perusahaan stres kerja karyawan perlu sedini mungkin untuk diatasi agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi dengan memperbaiki persepsi karyawan dibagian tersebut, yaitu memberikan sosialisasi atau menginformasikan pada karyawan bahwa kondisi lingkungan kerja dibagian umum layak dipakai untuk bekerja, nyaman, bersih dan tidak berbahaya (aman) bagi karyawan dan mengurangi tekanan-tekanan yang melebihi kemampuan karyawan, yaitu dengan cara menyesuaikan tekanan dan tanggung jawab kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, mengurangi tuntutan- tuntutan, dan beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, serta dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah dibebankan pada masing-masing karyawan.
2. Bagi karyawan yang memiliki persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang tergolong baik diharapkan mampu mempertahankan persepsinya terhadap stres kerja tempat dirinya bekerja. Bagi karyawan yang memiliki persepsi terhadap stres kerja yang tergolong cukup baik dan kurang baik diharapkan agar tidak meningkatkan persepsinya terhadap stres kerja tempat dirinya bekerja dengan cara selalu menilai atau memandang kondisi kerjanya secara positif (*positif thinking*), sehingga stres kerja

dapat ditekan atau diminimalisir serta mempunyai persepsi yang lebih baik terhadap lingkungan kerjanya.

3. Bagi Peneliti selanjutnya, untuk meningkatkan penelitian yang lebih berkualitas yang berkaitan dengan persepsi terhadap stres, diharapkan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dibagian lain dengan menambah variabel, membenahi populasinya, menambah subyek penelitian, dan menambah faktor-faktor yang mempenagruhi stres kerja seperti jenis kelamin, pendidikan dan mengontrol ruang lingkup yang lebih luas agar hasil yang didapat lebih bervariasi sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.



DAFTAR PUSTAKA

- AN, Ubaidilah. 2007. *Mengantisipasi Stres Kerja*. www.e-psikologi.com.
- Anorogo, Panji & Ninik, W. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahyari, A. 1986. *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi, Buku II)*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 1999. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta : Liberty
- Aw, Suranto, 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Azwar. S. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Bachroni, M & Sahlan A. 1999. *Stres Kerja*. *Buletin Psikologi*, Journal tahun VII, No. 2, 28-39.
- Bart, S. 1994. *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia Jakarta
- Brian L.W, Irwin G. S, & Barbara R. S.1985. Social Support.
- Hadi, S. 2000. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Handoko, T, H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Karimah, E.K, 2012. *Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Kartono, K. 1989. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : Rajawali Press.
- Leavitt, J.H. 1997. *Psikologi Manajemen* (terjemahan M. Zarkasi). Jakarta : Erlangga
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Diterjemahkan oleh: V.A Yuwono, dkk. Yogyakarta: ANDI.

- Mangkunegara P.A A, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja, Rosdakarya*, Bandung
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moorhead & Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. 1982. *Manajemen Personalialia (Manajeme Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia
- Rini, Jacinta F. 2002. *Stres Kerja*. Jakarta: Team e-psikologi.com. <http://www.e-psikologi.com/masalah/stres.htm>
- Robbins, S. 2012. *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica. Jilid 2, Ed 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, S.W. 1984. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta : CV. Rajawali. 1995. *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta : Bulan Bintang
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Trianasari, Yuni. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif Dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Kerja. Skripsi (Tidak diterbitkan)*. Surakarta: Fakultas Psikologi UM
- Walgito, B. 1997. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*: Jakarta : Fajar Interpratama Offset.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1624/FPSI/01.10/VII/2019
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 9 Juli 2019

Yth, Pimpinan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III Medan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Ummi Harahap
 NPM : 15 860 0423
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III Medan Jl. Sei Batang Hari No. 2 Simpang Tanjung Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara, 20122** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Bidang Akademik,

 Harun Agwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Perkebunan Nusantara

: BUMU/XI/725/2019

Medan, 4 Agustus 2019

: Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bid. Akademik
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
 Jln. Kolam No. 1 Medan Estate
 di –
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 1629/FPSI/01.10/VII/2019 tanggal 09 Juli 2019 perihal Izin Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Prodi
1	Ummi Harahap	15 860 0423	Ilmu Psikologi

telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di **Bagian Umum** PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) pada tanggal **17 dan 18 Juli 2019**.

Demikian disampaikan agar maklum.



BAGIAN UMUM

T. Rinel
Kepala Bagian

UMA/Selesai/Riset/Fak. Psikologi

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Agro Plaza Lantai 15
 Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
 Telp : +6221 29183300, fax : +6221 5203030
 sekretariat@holding-perkebunan.com

Medan
 Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
 telp : +6261 8452244, fax : +6261 8455177
 email : cs@emailptpn3.co.id

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)