

ABSTRACT
DIFFERENCE OF WORK STRESS DEPEND OF WORK *SHIFT*
EMPLOYEE AT *FABRICATION SHOP* PART AT VALE INDONESIA TBK
SOROAKO EAST LUWU
(Guided by: Asrijal)

Hernawaty Limbong
NURSING STUDY PROGRAM AND NERS
XVII + 88 PAGES + 30 BIBLIOGRAPHY + 8 TABLE + 9 ATTACHMENT

Shift work / management staff in PT Vale Indonesia Tbk specially the fabrication shop there are 2 division shifts within 12 hours divided into morning and evening shifts, while normal work 8 hours divided in two shifts in morning and afternoon. Also follow a standard payment system UMP especially South Sulawesi 2,500,000 as calculated per hour of 15,000 accumulated each end of the month which given to employees. The purpose of the study was to analyze the differences in job stress of shift work based on employees of the fabrication shop at PT Vale Indonesia Tbk Soroako East Luwu. This type of research is analitik observasional using a comparative approach. The study population were employees of PT Vale 60 respondents to the sampling technique used total sampling and data collection using questionnaire. Based on the statistical test using Kruskal Wallis test p value = 0,834. This indicates that the value of $p > \alpha$ (the value of $\alpha = 0.05$). It can be concluded that there are no differences in job stress with shift work at the fabrication shop employee in PT Vale Indonesia Tbk Soroako. The results of this study indicate that there are several factors that can cause someone to not stress such as age, work experience and compensation or salary received from the company and the perception that arises or arises in a person such as positive or negative perceptions of the work done.

Keywords : stress job, shift work
Bibliography : 30 (2002 – 2016)

ABSTRAK
PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA PADA
KARYAWAN BAGIAN *FABRICATION SHOP* PT VALE INDONESIA TBK
SOROAKO LUWU TIMUR
(dibimbing oleh: Asrijal)

Hernawaty Limbong
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN DAN NERS
XVII + 88 halaman + 30 daftar pustaka + 8 tabel + 9 lampiran

Shift kerja / manajemen staf di PT Vale Indonesia Tbk khususnya bagian *fabrication shop* terdapat 2 pembagian shift kerja dalam kurun waktu 12 jam yaitu shift kerja pagi dan malam sedangkan normal kerjanya 8 jam yang di bagi dalam 2 shift kerja yaitu pagi dan siang. Sistem penggajian juga mengikuti standar UMP khususnya Sulawesi Selatan sebesar 2.500.000 yang dihitung perjam sebesar 15.000 yang diakumulasikan setiap akhir bulannya yang kemudian diberikan kepada karyawan. Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan bagian *fabrication shop* di PT Vale Indonesia Tbk Soroako Luwu Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik menggunakan pendekatan comparative. Populasi penelitian adalah karyawan PT Vale sebanyak 60 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dan pengumpulan data dengan menggunakan instrument kuisioner. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Kruskal Wallis didapatkan nilai $p = 0.834$. Ini menunjukkan bahwa nilai $p > \alpha$ (nilai $\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan stress kerja dengan shift kerja pada karyawan bagian *fabrication shop* di PT Vale Indonesia Tbk Soroako. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan seseorang menjadi tidak stress seperti usia, pengalaman kerja dan kompensasi atau gaji yang diterima dari perusahaan dan adanya persepsi yang muncul ataupun timbul dalam diri seseorang seperti persepsi positif maupun negative terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Kata kunci : stress kerja, shift kerja
Kepustakaan : 30 (2002 – 2016)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia yang hidup pada era globalisasi dan jaman yang semakin maju ini semakin terasa dipaksakan untuk memenuhi segala tuntutan jaman, mereka akan mengalami suatu keterpaksaan dalam memenuhi kemajuan teknologi yang tak kunjung henti, di Indonesia suatu keluhan pada *stress* kerja sangat tinggi angka kejadiannya.

Penggunaan sumber daya secara optimal dalam rangka meningkatkan produksi dituntut oleh dunia industri sejak beberapa tahun yang lalu. Hal ini memberikan konsekuensi terhadap perpanjangan jam kerja pekerja dan salah satunya adalah dengan mempekerjakan pekerja melampaui waktu yang telah ditetapkan dan atau memberlakukan *shift* kerja. *Shift* kerja berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan hal ini berhubungan dengan irama sirkadian (*Circadian Rhythm*) (Setyawati, 2010).

Stres di tempat kerja bukanlah fenomena baru, akan tetapi dewasa ini telah menjadi masalah manajemen yang sangat penting di dunia bisnis. Manajer, perusahaan dan penyedia pabrik mengakui bahwa stres telah mewabah. Tiga dari lima orang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan langsung dengan masalah kesehatan akut dan kronis sehingga dalam laporan pemerintah Amerika Serikat, stres kerja dijuluki sebagai penyakit abad ke 20. (National Safety Council, 2003).

Stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja. Baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres yang dialami secara terus - menerus dan tidak terkendali bisa menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi. Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya

kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover*. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Saragih, 2010).

Salah satu upaya keselamatan dan kesehatan kerja dalam sebuah perusahaan adalah memperhatikan waktu kerja. Waktu kerja bagi seseorang menentukan kesehatan yang bersangkutan, efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya. Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6 - 10 jam, sisanya 14 - 18 jam digunakan untuk kehidupan dalam keluarga, masyarakat, istirahat, tidur dan lain - lain (Suma'mur, 2013) .

Stress kerja yang dialami karyawan tidak hanya merugikan diri karyawan itu sendiri tetapi juga dapat merugikan perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, dan frustrasi. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi juga dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, dan kurang mampu berkonsentrasi (Waluyo, 2013). Selain itu, Arnold (dalam Waluyo, 2013) juga menyatakan empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stress kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Pada perusahaan, konsekuensi yang timbul adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga *turnover* (Waluyo, 2013)

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pekerja yang nantinya akan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan, hal ini

didukung oleh penelitian Gaffar (2012) dimana stres kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2008), yang memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat hubungan stres kerja dengan terjadinya kecelakaan kerja.

Salah satu faktor penyebab utama kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia adalah stress dan kelelahan (*fatigue*). Kelelahan kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan kerja (Setyawati, 2007). Menurut Wicken dalam Setyawati dan Djati (2008), kelelahan bisa disebabkan oleh sebab fisik ataupun tekanan mental. Salah satu penyebab *fatigue* adalah gangguan tidur (*sleep disruption*) yang antara lain dapat dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada *circadian rhythms* akibat *jet lag* atau *shift work*. Sharpe dalam Setyawati dan Djati (2008) menyatakan bahwa pekerja pada *shift* malam memiliki resiko 28% lebih tinggi mengalami cedera atau kecelakaan. Dari beberapa catatan kecelakaan kerja yang terjadi, gangguan tidur dan kelelahan menjadi dua faktor yang paling penting dari kesalahan manusia.

Faktor kunci dari stress adalah bagaimana seseorang mempersepsikan dan memberikan penilaian terhadap situasi dan kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi dan mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi (Waluyo, 2012). Maka dari itu, stress yang dialami individu sebenarnya berada di bawah kontrol individu itu sendiri karena masalahnya ada pada individu yang mempersepsikannya (Munandar, 2012).

Upaya yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan menambah jam kerja karyawannya yaitu dengan menggunakan sistem *shift* kerja. *Shift* kerja merupakan pembagian kerja dalam waktu 24 jam meliputi pagi, sore dan malam yang dilaksanakan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada

dengan tujuan memenuhi dan meningkatkan produksi. Bagi perusahaan pengaturan *shift* kerja dilaksanakan bertujuan untuk menjaga kelancaran dan pemenuhan target produksi, sedangkan bagi pekerja merupakan beban kerja yang harus dipikul sebagai pekerja.

Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang dikutip oleh Suksmono,(2013) lebih dari setengah pekerja di Amerika melihat stress kerja sebagai permasalahan besar dalam kehidupan mereka. *The American Institute of Stress* memperkirakan bahwa stress dan penyakit yang disebabkan oleh stress membuat dunia usaha di Amerika mengalami kerugian sebesar 300 miliar dolar pertahun. Kerugian diakibatkan oleh banyaknya jumlah jam kerja yang terbuang akibat absennya karyawan, *turnover*, dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai jaminan kesehatan para karyawannya. Komunitas eropa juga secara resmi menyatakan bahwa stress merupakan permasalahan kesehatan yang terkait dengan pekerjaan terbesar kedua yang dihadapi oleh para pekerja di Eropa (Suksmono, 2013).

Hasil penelitian Firmana,(2011) dengan judul Hubungan *shift* kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian operation PT. Newmont Nusa Tenggara kabupaten Sumbawa barat. menunjukkan bahwa *shift* kerja malam lebih beresiko untuk terjadinya stress dibandingkan *shift* kerja pagi. Karyawan yang bekerja pada *shift* pagi mengalami stress ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. *Shift* malam mengalami stress yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan lembur sehingga waktu istirahat.

Menurut Schultz dalam Kodrat, (2011) *shift* kerja malam lebih berpengaruh negatif terhadap kondisi pekerja dibanding shift pagi, karena pola siklus hidup manusia pada malam hari umumnya digunakan untuk

istirahat. Namun karena bekerja pada *shift* malam maka tubuh dipaksa untuk mengikutinya. Hal ini relatif cenderung mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja, kecelakaan dan *absentism*. Pulat mengatakan bahwa dampak *shift* kerja malam terutama gangguan irama tubuh yang menyebabkan penurunan kewaspadaan, gangguan fisiologis dan psikologis berupa kurang konsentrasi, nafsu makan menurun, penyakit jantung, tekanan darah, stress dan gangguan gastrointestinal yang dapat meningkatkan resiko terjadi kecelakaan kerja. Suma'mur menyatakan bahwa *shift* kerja malam perlu mendapat perhatian karena irama faal manusia (*circadian ritme*) terganggu, metabolisme tubuh tidak dapat beradaptasi, kelelahan, kurang tidur, alat pencernaan kurang berfungsi normal, timbul reaksi psikologis dan pengaruh yang kumulatif (Kodrat, 2011).

Selain itu hasil penelitian Marcelia (2014) dengan judul stress kerja ditinjau dari *shift* kerja pada karyawan menunjukkan terdapat perbedaan tingkat stres antara *shift* kerja pagi, siang dan malam. Dari ketiga *shift* tersebut tingkat stres yang tinggi terdapat pada *shift* malam. Hal ini disebabkan oleh banyaknya faktor-faktor yang menyebabkan stres. Faktor yang paling berpengaruh yaitu *circadian rhythm*, jam tidur kurang, kelelahan dan mengantuk.

PT Vale Indonesia Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan global. PT Vale Indonesia Tbk mulai beroperasi di Soroako sejak tahun 1978 dengan nama PT International Nickel Indonesia Tbk (PT INCO) yang bergerak dalam eksplorasi dan penambangan, pengolahan, penyimpanan, pengangkutan dan pemasaran nikel beserta produk mineral terkait lainnya. Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis, sistem kerja yang ada dalam perusahaan pada bagian *Fabrication Shop* adalah dengan rotasi *shift* kerja. Pekerja dibagi menjadi 2 *shift* kerja dimana masing-masing *shift* bekerja dengan waktu 6 hari kerja pagi, 6 hari

kerja malam , dan 1 hari istirahat. *Shift* kerja dari pagi dimulai pukul 06.00 – 18.00 WITA dan malam dimulai pukul 18.00 – 06.00 WITA dengan demikian lamanya waktu kerja adalah 12 jam sehari. Sehingga dampak yang ditimbulkan dari shift rotasi kerja tersebut adalah terganggunya pola iram circadian dan masalah kesehatan yang di alami karyawan baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengadakan penelitian mengenai Perbedaan Stres kerja berdasarkan *Shift* kerja di PT Vale Indonesia Tbk antara *Shift* kerja pagi dan *Shift* kerja malam di bagian *Fabrication Shop*.

B. Rumusan Masalah

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul akibat dari pekerjaan yang dilakukan. Banyak penyebab timbulnya stress kerja salah satunya adalah shift kerja, dimana pekerja akan mengalami situasi kerja yang berbeda antara shift pagi dan shift malam. Shift kerja dilaksanakan bertujuan untuk menjaga kelancaran dan pemenuhan target produksi. Berdasarkan uraian diatas dan pembahasan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah ada perbedaan stres kerja berdasarkan *shift* kerja pada karyawan bagian *Fabrication Shop* di PT Vale Indonesia Tbk Soroako Luwu Timur?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan stres kerja berdasarkan *shift* kerja pada pekerja bagian *Fabrication Shop* di PT Vale Indonesia Tbk Soroako Luwu Timur.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran stress kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan bagian *Fabrication Shop* di PT Vale Indonesia Tbk Soroako Luwu Timur.
- b. Menganalisis perbedaan stress kerja berdasarkan *shift* kerja pada karyawan bagian *Fabrication Shop* di PT Vale Indonesia Tbk Soroako Luwu Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan untuk meninjau sistem pembagian waktu kerja yang diberlakukan terutama dengan sistem *shift* rotasi kerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan dapat mengetahui tingkat stress sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri dengan menggunakan sistem *shift* rotasi kerja.

3. Bagi Keperawatan

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi mengenai stress ditempat kerja sesuai sistem *shift* rotasi yang berdampak pada kesehatan dan memicu terganggunya *circadian rhythms*.

4. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang stress kerja yang muncul karena pengaruh dari sistem *shift* rotasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres

1. Pengertian Stres

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan - keinginan dengan kenyataan - kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Morgan dan King dalam Waluyo, (2013) mendefinisikan stress sebagai suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, atau situasi social, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Sedangkan, Cooper dalam Waluyo, (2013) mendefinisikan stress sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Menurut Richard S. Lazarus dalam Manktelow, (2009) stres adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang menganggap bahwa tuntutan-tuntutan melebihi sumber daya sosial dan personal yang mampu dikerahkan seseorang.

Cartwright dan Cooper dalam Munandar, (2012) melihat stress sebagai tekanan yang mendorong fungsi psikologis atau fisik diluar jangkauan stabilitas, yang menghasilkan *strain* dalam diri individu. Selye dalam Wijono, (2010) yang merupakan "penemu" stress menyatakan bahwa stress adalah suatu abstraksi, orang tidak dapat melihat pembangkit stress (*stressor*), yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stress. Pada dasarnya, stress merupakan bentuk tanggapan individu, secara fisik maupun mental, terhadap perubahan

dilingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan individu terancam.

Stres merupakan suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan/atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan. Stres menunjuk pada keadaan internal individu yang menghadapi ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikisnya. Penekanannya adalah pada persepsi dan evaluasi individu terhadap stimulus yang memiliki potensi membahayakan bagi dirinya, sehingga ada perbandingan antara tuntutan yang menekan individu dan kemampuannya untuk mengatasi tuntutan tersebut. Keadaan yang tidak seimbang dalam mekanisme ini akan meningkatkan respons stres, bagi fisiologis maupun perilakunya. (Nasution, 2002).

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya Hager dalam Waluyo, (2013). Selain itu, faktor kunci dari stress adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi Diana dalam Waluyo, (2013).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan respon adaptif, dimoderatori oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

2. Proses Stres

a. Faktor internal penyebab terjadinya stres terdiri dari 4 aspek antara lain:

- 1) Aspek Fisik : Aspek fisik ini misalnya kecacatan fisik, bentuk fisik yang dianggap tidak ideal menurut individu misalnya kulit rusak, rambut keribo, pendek, hidung pesek dan sebagainya.
- 2) Aspek Kognitif / Intelektual : Aspek ini menyangkut tentang keadaan kognitif pada individu misalnya menurunnya daya ingat, putus asa, menyalahkan diri sendiri, perasaan tidak berdaya, berfikir negatif dan bingung.
- 3) Aspek Kemampuan Skolastik Contoh dari aspek kemampuan skolastik adalah aspek pemahaman seorang individu tentang sekitarnya, misalnya bagaimana dia mampu atau tidak memahami materi pelajaran, dan kemampuan mengerjakan tugas.
- 4) Aspek Kepribadian menyangkut juga tentang keadaan emosi individu, seperti mudah marah, tidak sabaran, sering merasa khawatir, was-was dan cenderung minder atau menutup diri.

b. Penyebab Eksternal Terjadinya Stress

Penyebab eksternal stress ada 3 aspek, antara lain :

- 1) Aspek Lingkungan Keluarga : perlakuan orang tua, perhatian orang tua, keadaan rumah, ekonomi keluarga, keutuhan keluarga dan kehadiran anggota baru dalam keluarga. Dalam aspek ini pengaruh orang tua sangat menentukan seseorang mengalami stress atau tidak. Sehingga diperlukan suatu komunikasi yang intensif dan terbuka terhadap permasalahan yang dihadapi individu. Faktor yang lain juga disebabkan dengan jumlah saudara yang ada dalam anggota keluarga dan tingkat perhatian orang tua terhadap individu.

- 2) Aspek lingkungan Sekolah : lokasi sekolah, kondisi sekolah, elemen sekolah misalnya sifat gurunya yang kurang menyenangkan, sinis, sombong, acuh, dan pemberian labeling terhadap siswa. Dalam aspek ini hendaknya guru dan stakeholder di sekolah menciptakan suasana yang kondusif dalam kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan ekstrakurikuler yang menunjang potensi diri peserta didik.
- 3) Aspek Lingkungan Masyarakat : lokasi kondisi tempat tinggal, norma dan aturan masyarakat, hubungan antar anggota masyarakat. Peran orang tua juga dibutuhkan untuk ikut mensosialisasikan norma dan aturan yang berlaku di lingkungan masyarakat yang harus diikuti dan dipatuhi dalam hubungannya di masyarakat.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Beer dan Newman dalam Hasibuan (2013), stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan yang dilakukan, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Gibson dkk dalam Azzaniar, (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan - perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres kerja menurut Kahn dkk dalam Azzaniar, (2011) merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel - variabelnya saling berkaitan.

Menurut Selye dalam Wijono, (2010) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres akibat kerja menurut NIOSH yang dikutip oleh Tarwaka (2010) adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja.

2. Sumber-sumber Stres Kerja

Sumber stres (*stressors*) menurut Wijono, (2010) adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres. Ada berbagai sumber stres yang dapat menyebabkan stres di perusahaan di antaranya adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan di luar pekerjaan, hal ini sependapat dengan Hariandja, (2005) yang mengatakan pada dasarnya stres bisa bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dan bisa juga bersumber dari luar pekerjaan. *Stressor* yang bersumber dari pekerjaan misalnya beban pekerjaan yang terlalu besar atau terlalu kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan lain - lain.

Pada dasarnya, sumber stres merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya, Wijono (2010) menggolongkan dua faktor terjadinya stres kerja yaitu faktor - faktor di pekerjaan dan faktor-faktor diluar pekerjaan.

3. Faktor-faktor di Pekerjaan

Cooper dalam Munandar, (2012) menyebutkan faktor - faktor dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stress ke dalam lima kategori besar yaitu: (1) faktor - faktor intrinsik dalam pekerjaan, (2) peran individu dalam organisasi, (3) pengembangan karir, (4) hubungan dalam pekerjaan, dan (5) struktur dan iklim organisasi.

a. Faktor - faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Faktor – faktor intrinsik dalam pekerjaan terdiri dari tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik mencakup kebisingan, getaran dan hygiene. Sedangkan factor - faktor tugas mencakup kerja shift/kerja malam, beban kerja, dan apapun terhadap risiko dan bahaya.

1) Tuntutan Fisik

a) Bising

Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan pada alat pendengaran, juga dapat menjadi sumber stress yang menyebabkan ketidakseimbangan psikologis seseorang bahkan menyebabkan timbulnya kecelakaan. Ivan cevich dan Matteson dalam Munandar, (2012) berpendapat bahwa mendengarkan suara bising yang berlebih berulang kali (sekitar 80 desibel) untuk jangka waktu yang lama dapat menimbulkan stress. Dampak psikologis dari bising yang berlebih ialah menurunnya motivasi kerja. Bising oleh para pekerja pabrik dinilai sebagai pembangkit stress yang membahayakan.

b) Getaran

Getaran merupakan sumber stress yang kuat. Getaran yang beralih dari benda-benda fisik ke tubuh seseorang dapat memberi pengaruh yang tidak baik pada pelaksanaan pekerjaan.

c) Hygiene

Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stress. Para pekerja menggambarkan kondisi berdebu dan kotor, waktu istirahat yang kurang, juga toilet yang kurang memadai sebagai faktor tinggi pembangkit stress.

2) Tuntutan Tugas

a) Kerja Shift/kerja Malam

Penelitian menunjukkan bahwa shift/kerja malam merupakan sumber utama dari stress bagi para pekerja pabrik Monk & Tepas, dalam Munandar, (2012). Para pekerja *shift* malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan - gangguan perut.

b) Beban Kerja

Menurut Sutherland & Cooper dalam Munandar, (2012) beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam empat kategori yaitu :

i) Beban Kerja Berlebih "kuantitatif"

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stress pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat-saat tertentu dalam waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi

kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif.

ii) Beban Kerja Terlalu Sedikit “kuantitatif”

Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak, dapat menimbulkan rasa bosan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari - hari sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

iii) Beban Kerja Berlebih “kualitatif”

Beban berlebihan kualitatif merupakan yang dilakukan oleh manusia makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak dan pekerjaan makin menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebihan kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi produktif, tetapi menjadi destruktif. Pada titik tersebut kita telah melewati kemampuan kita untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif. Timbullah kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik. Penelitian menunjukkan bahwa kelelahan mental, sakit kepala, dan gangguan-gangguan pada perut merupakan hasil dari kondisi kronis dari beban berlebih kualitatif.

iv) Beban Kerja Terlalu Sedikit “kualitatif”

Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengemabngkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju - maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

c) Paparan terhadap Risiko dan Bahaya

Risiko dan bahaya berkaitan dengan jabatan tertentu merupakan sumber dari stress. Kelompok - kelompok jabatan yang dianggap memiliki risiko tinggi, dalam arti kata secara fisik berbahaya antara lain pekerja tambang, tentara, pegawai di lembaga pemasyarakatan, petugas pemadam kebakaran, pekerja pada eksplorasi gas dan minyak, serta pekerja pada instalasi produksi. Berbagai kajian menunjukkan bahwa para pekerja melihat risiko dan bahaya berkaitan dengan pekerjaan sebagai sumber stress. Risiko terhadap paparan bahan - bahan kimia tertentu seringkali dilaporkan oleh pekerja pabrik sebagai salah satu pembangkit stress yang paling merugikan. Hal ini mencakup uap dan debu yang terhirup serta paparan terhadap bahan - bahan kimia yang dapat menyebabkan luka pada kulit. Risiko dan bahaya yang berkaitan dengan profesi tertentu tidak dapat diubah, tetapi persepsi karyawan terhadap risiko dapat dikurangi melalui pelatihan dan pendidikan. Para karyawan yang merasa cemas akan memiliki ketakutan, kurang termotivasi dalam bekerja, mempunyai semangat yang rendah,

lebih mudah menimbulkan kecelakaan, dan dalam jangka panjang dapat menderita akibat - akibat dari penyakit yang berhubungan dengan stress, termasuk sakit jantung dan perut (ulcers).

2. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan - aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

a) Konflik Peran

Persepsi pekerja dari perannya dalam organisasi dapat menjadi sumber stres. Konflik peran adalah konflik yang muncul ketika peran kerja tidak jelas, yaitu ketika seorang karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dalam hal kinerja kerja. konflik peran ada apabila tugas teknologi sistem informasi berjalan atau aspek lain dari pekerjaan itu tidak kompatibel. jika seorang karyawan berhasil dalam satu, yang lain tidak dapat dipenuhi.

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya:

- 1) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki.
- 2) Tugas - tugas yang harus dilakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- 3) Tuntutan - tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting baginya.
- 4) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya (Munandar, 2012).

b) Ketaksaan (Ketidakjelasan) Peran

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

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan peran menurut Everly dan Girdano dalam Munandar, (2012) ialah:

- (1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran kerja
- (2) Kesamaran tentang tanggung jawab
- (3) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
- (4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
- (5) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk-kerja pekerjaan.

c) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pemabngkit stress potential yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

d) Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala -gejalanya adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi Kahn dkk, dalam Munandar, (2012).

e) Struktur Organisasi

Meliputi struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaruan, maka hal tersebut dapat menjadi stress.

4. Faktor - Faktor di Luar Pekerjaan

Menurut Tosi et all dalam Wijono, (2010) ada beberapa faktor diluar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres, terutama yang berhubungan dengan faktor - faktor lingkungan diluar pekerjaan seperti:

a. Perubahan - Perubahan Struktur Kehidupan

Ada tiga dimensi struktur kehidupan yang dapat menyebabkan stres, yaitu:

- 1) Dimensi budaya sosial yang dilakukan bersama keluarga, religious, keturunan, struktur pekerjaan, dan faktor - faktor sosial yang luas lainnya. Hardjana, (2005) mengatakan bahwa keluarga yang merupakan kesatuan inti dalam masyarakat, dapat menjadi sumber stres tersendiri. Meskipun jumlahnya terbatas, setiap anggota keluarga memiliki perilaku, kebutuhan dan kepribadian yang berbeda - beda. Disamping hal-hal yang dating dari hubungan antar pribadi dan situasi keluarga yang ada, keluarga dapat menjadi sumber stres karena peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan para anggota keluarga.
- 2) Hubungan dengan orang - orang lain dalam dunia budaya sosial, seperti seorang pribadi berperan sebagai suami/istri, rekan kerja, orang tua, rakyat sebuah Negara dan sebagainya.
- 3) Aspek dari individu sendiri. Seperti umur, jenis kelamin, individu mempunyai kecenderungan ciri - ciri yang tidak tahan terhadap tekanan, ancaman, dan mudah cemas. Menurut Greenberg yang dikutip oleh Hardjana, (2005) semakin tua seseorang maka semakin mudah terserang stres, hal ini disebabkan karena semakin tua seseorang maka semakin berkurangnya daya tahan tubuh terhadap tekanan dan beban yang diterimanya.

b. Dukungan Sosial

Menurut Katz dan Kahn yang dikutip oleh Wijono, (2010) kehilangan suatu pekerjaan akan menyebabkan individu mengalami stres sehingga menunjukkan kecenderungan munculnya gejala - gejala seperti radang sendi, kenaikan kadar kolesterol, dan kepala terasa nyeri. Walaupun demikian, situasi seperti ini perlu dinetralisir melalui salah satu cara yaitu menggunakan sistem dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan salah satu cara komunikasi yang positif karena berisi tentang perasaan suka, keyakinan, penghargaan, penerimaan diri dan kepercayaan diri seorang terhadap kepentingan orang lain.

c. *Locus of Control*

Konsep ini didasarkan pada teori pembelajaran sosial bahwa individu belajar dari lingkungan melalui pembuatan model dan pengalaman lampau. Ketika individu yang ber-*locus of control* internal menghadapi stres potensial, mereka sebelumnya akan mempelajari terlebih dahulu peristiwa-peristiwa yang dianggap mengancam dirinya, kemudian bersikap tertentu secara rasional dalam menghadapi stres kerja tersebut. Sebaliknya, individu yang ber-*locus of control* eksternal menganggap bahwa segala peristiwa yang ada dalam lingkungan kerja di sekitarnya amat memengaruhi dirinya.

d. Kepribadian

Setiap individu mempunyai ciri - ciri kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya. Secara umum kepribadian individu digolongkan ke dalam dua sifat, yaitu *introvert* dan *ekstrovert*. Individu yang mempunyai sifat *introvert* akan cenderung mengalami stres bila dihadapkan pada persoalan - persoalan yang membuat dirinya terancam atau tertekan dalam kaitannya dengan hubungan

antarmanusia dibandingkan dengan individu yang mempunyai ciri-ciri kepribadian *ekstrovert*.

e. Harga Diri

Menurut Tosi yang dikutip oleh Wijono, (2010) harga diri setiap individu berbeda, terutama dalam menghadapi stres di lingkungannya. Harga diri merupakan cara penerimaan seseorang dan usaha untuk melakukan evaluasi terhadap diri sendiri atau disebut sebagai konsep diri. Jika seseorang memiliki konsep diri positif, maka ia mempunyai harga diri yang tinggi sehingga ia dapat mengembangkan diri dalam menghadapi kondisi, situasi atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau mengancam dirinya, akibatnya ia akan mengalami stres kerja yang rendah. Sebaliknya, jika ia mempunyai harga diri yang rendah dalam menghadapi kondisi, situasi atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau mengancam dalam pekerjaannya, maka ia akan mengalami stres kerja yang tinggi karena rasa percaya dirinya rendah.

f. Fleksibilitas/Kaku

Orang yang mempunyai kecenderungan yang fleksibel adalah orang yang dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan atau tekanan-tekanan karena lebih baik dalam melakukan kerja sama dengan orang lain dibandingkan dengan orang yang kaku. Orang yang mudah menyesuaikan diri secara fleksibel terhadap tuntutan-tuntutan dalam situasi tertentu dan menunjukkan prestasi yang baik, maka ia dapat mengurangi tekanan - tekanan karena dirinya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Sebaliknya, orang yang kaku adalah orang yang menunjukkan sikap tertutup, berorientasi pada dogma - dogma yang sifatnya umum, cenderung ingin kelihatan rapi, tidak toleran dan senang mengkritik

orang lain dan mudah mengalami tekanan - tekanan atau stres dalam pekerjaannya.

g. Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi respons - respons individu terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan stres. Individu yang mempunyai kemampuan tinggi cenderung mempunyai pengendalian stres daripada individu yang mempunyai kemampuan rendah dalam menghadapi stres.

Ada tiga alasan yang mengatakan bahwa individu yang mempunyai kemampuan tinggi lebih baik dalam menghadapi stres

- 1) Dengan kemampuan yang lebih tinggi dari orang lain, memungkinkan ia dapat mengerjakan tugas - tugasnya yang sarat dengan peran secara kuantitatif maupun kualitatif.
- 2) Orang yang mempunyai kemampuan yang tinggi ada kecenderungan mengetahui batas akhir kemampuannya untuk melaksanakan tugas - tugasnya.
- 3) Orang yang mempunyai kemampuan tinggi dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pengendalian diri yang lebih terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stres kerja dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih rendah dalam member respons terhadap stres kerja.

5. Gejala Stres Kerja

Gejala adalah penampakan dari suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang, dan penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, murung, marah, dan lain - lain, atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-

tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu yang abstrak (Hariandja, 2005).

Stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah, jiwa dan gejala sosial. Dapat ringan, sedang, dan berat. Suatu stres tidak langsung memberi akibat saat itu juga, walaupun banyak di antaranya yang segera memperlihatkan manifestasinya. Dapat juga bermanifestasi beberapa hari, minggu, bulan, atau setahun kemudian. (Ningrum, 2016).

Robbins dalam Azzanir, (2011), mengelompokkan gejala stres kerja ke dalam tiga aspek, yaitu:

a. Gejala Fisiologikal

Gejala fisiologikal ditandai dengan:

- 1) Sakit perut
- 2) Detak jantung meningkat dan sesak nafas
- 3) Tekanan darah meningkat
- 4) Sakit kepala
- 5) Serangan jantung

Gejala - gejala pada fisiologkal memang tidak banyak ditampilkan, karena pada kenyataannya selain hal ini menjadi kontribusi terhadap kesukaran untuk mengukur stres kerja secara objektif. Hal yang lebih menarik lagi adalah simptom fisiologikal hanya mempunyai sedikit keterkaitan untuk mempelajari perilaku organisasi.

b. Gejala Psikologikal

Adapun gejala - gejalanya sebagai berikut:

- 1) Kecemasan
- 2) ketegangan
- 3) Kebosanan
- 4) Ketidakpuasan dalam bekerja
- 5) Irritabilitas
- 6) Menunda - nunda

Gejala - gejala psikis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai, dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Pegawai kadang-kadang sudah berusaha untuk mengurangi gejala yang timbul, namun menemui kegagalan sehingga menimbulkan keputusan yang seolah-olah terus dipelajari, yang biasanya disebut dengan *learned helplessness* yang dapat mengarah pada gejala depresi. (Azzaniar, 2011)

c. Gejala Perilaku

Gejala perilaku dapat ditandai dengan:

- 1) Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
- 2) Melakukan sabotase dalam pekerjaan
- 3) Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri.
- 4) Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun
- 5) Gelisah dan mengalami gangguan tidur
- 6) Berbicara cepat.

6. Dampak Stres Kerja

Stres dapat berakibat baik atau buruk terhadap kita. Kita akan hidup dan berprestasi optimal dan maksimal bila mendapatkan rangsangan yang optimal tingkatnya. Stres yang optimal berperan dan berdampak positif serta konstruktif bagi kita. Stres yang baik disebut dengan eustres, sebaliknya stres yang merugikan dan merusak (*destruktif*) disebut dengan distress. Bagi kita stres menjadi eustres atau distress dipengaruhi oleh penilaian dan daya tahan kita terhadap peristiwa dan keadaan potensial atau netral kandungan daya stresnya.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pekerja maupun perusahaan. Pada diri pekerja konsekuensi tersebut berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan

sebagainya. Konsekuensi ini tidak hanya berhubungan dengan aktifitas kerja saja tetapi dapat meluas ke aktifitas lain diluar pekerjaan seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi dan sebagainya.

7. Strategi Manajemen Stres Kerja

Timbulnya stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif, hal ini sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa - apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkaitan dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja. Margiati dalam Baden, (2012).

Berdasarkan sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan

untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh karyawan, maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

Seorang karyawan dapat mengurangi level stresnya dengan cara pendekatan individual. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu: pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa - gesa. Latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan - kegiatan santai, sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran - saran bagi dirinya.

Pendekatan organisasional dapat dilihat bahwa beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Strategi - strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental. (Baden, 2012)

C. *Shift* Kerja

1. Pengertian *Shift* Kerja

Seseorang akan berbicara *shift* kerja bila dua atau lebih pekerja bekerja secara berurutan pada lokasi pada pekerjaan yang sama. Bagi seseorang pekerja, *shift* kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (*shift* kerja kontinyu) atau pada waktu yang berlainan (*shift* kerja rotasi). *Shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Biasanya perusahaan yang berjalan secara kontinyu yang menerapkan aturan *shift* kerja ini. (Nurmianto, 2004).

Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi kepada kerja pagi, sore dan malam. Proporsi kerja *shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh keuntungan, sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam yang tidak lazim. (Suma'mur, 2013).

2. Sistem *Shift* Kerja

Sistem *shift* kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga *shift* setiap hari dengan delapan jam kerja setiap *shift*. Menurut William yang dikutip oleh Sri Rahmayuli dalam Firdaus, (2005) dikenal dua macam sistem *shift* kerja yang terdiri dari:

a. *Shift* permanen

Tenaga kerja bekerja pada *shift* yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada *shift* malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

b. Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus menerus di tempatkan pada *shift* yang tetap. *Shift* rotasi adalah *shift* yang paling mengganggu terhadap irama *circadian rhythm* dibandingkan dengan *shift* permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Monk dan Folkrad dalam Balatif, (2002) mengkategorikan tiga tipe *shift* kerja, yaitu:

- a. Sistem *shift* permanen. Setiap individu tetap bekerja hanya pada satu bagian dari 3 *shift* kerja setiap 8 jam. Sistem ini biasanya digunakan di rumah sakit terutama pada perawat, namun sebagian Negara tidak menggunakannya oleh karena tidak meratanya distribusi beban kerja setiap hari. *Shift* malam dan kerja yang berlebih dapat menjadi sumber gangguan fisik dan mental di kalangan dokter dan perawat akibat sibuk memberikan perhatian dan pelayanan kesehatan.
- b. Sistem rotasi *shift* cepat. Tenaga kerja secara bergilir bekerja dengan periode rotasi kerja 2-3 hari. Sistem *shift* ini lebih banyak disukai karena dapat mengurangi kebosanan kerja, kerugiannya menyebabkan kinerja *shift* malam terganggu dan waktu tidur bertambah sehingga 2-3 hari libur sesudah kerja malam.
- c. Sistem rotasi *shift* lambat merupakan kombinasi antara sistem *shift* permanen dan sistem rotasi *shift* cepat. Rotasi *shift* kerja berbentuk mingguan, atau bulanan. Sistem *shift* ini menyebabkan *circadian rhythm* terganggu pada *shift* malam dan tidak dapat menyesuaikan perubahan siklus tidur/bangun. Rotasi *shift* setiap minggu biasanya

tidak direkomendasikan atau sebaiknya dihindari oleh karena *circadian rhythm* akan berubah. ILO 1983 yang dikutip Silaban dalam Balatif (2002) membagi sistem *shift* kerja sebagai berikut:

- 1) Sistem 3 shift 4 kelompok (sistem 4x8 hours continuous *shift* work), artinya 3 kelompok *shift* bekerja setiap 8 jam sedang 1 kelompok lagi istirahat. Sistem *shift* ini digunakan untuk aktivitas produksi terus menerus dan tidak ada hari libur.
- 2) Sistem 3 *shift* kelompok (3x8 hours semi continuous *shift* work), artinya kelompok *shift* bekerja setiap 8 jam dan pada akhir minggu libur.
- 3) Rotasi *shift* kerja 5 hari.

3. Dampak *Shift* Kerja

Variabel utama manusia yang berkaitan dengan kerja *shift* adalah *circadian rhythm*. Kebanyakan fungsi tubuh manusia berjalan secara ritmik dalam siklus 24 jam. Inilah yang disebut *circadian rhythm* (irama sirkadian). Fungsi - fungsi tubuh yang meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari termasuk temperature tubuh, detak jantung, tekanan darah, kemampuan mental, produksi adrenalin dan kemampuan fisik. Secara umum semua fungsi tubuh berada dalam keadaan siap digunakan pada siang hari, sedangkan pada malam hari adalah waktu untuk istirahat dan pemulihan sumber daya (energy). Semua fungsi manusia yang telah dipelajari menunjukkan siklus harian yang teratur. Kerja *shift* malam akan berdampak pada respon fisiologis, efek sosial, dan efek penampilan (Pulat, 2002).

a. Efek Fisiologis

Beberapa efek kerja *shift* terhadap tubuh:

- 1) Mempengaruhi kualitas tidur. Tidur siang tidaklah seefektif pada malam hari, karena terdapat banyak gangguan. Biasanya

memakan waktu dua hari istirahat untuk menggantikan waktu tidur malam akibat kerja *shift* malam.

- 2) Kurangnya kemampuan fisik untuk bekerja pada malam hari. Walaupun masalah penyesuaian sirkadian merupakan alasan yang utama, ada alasan yaitu perasaan mengantuk dan lelah.
- 3) Gangguan kegelisahan juga telah dilaporkan di antara pekerja *shift* malam. Kehilangan waktu tidur dan efek sosial dari kerja *shift* juga merupakan alasan utama.

b. Efek Sosial

Sebagai tambahan kerja *shift* juga mempengaruhi kehidupan sosial:

- 1) Mengganggu kehidupan keluarga
- 2) Sedikitnya kesempatan untuk berinteraksi dengan kerabat dan rekan
- 3) Mengganggu aktivitas kelompok

c. Efek Performansi

Wyatt dan Mariot dalam pulat, (2002) mengkonfirmasi bahwa sebagai akibat dari efek fisiologis dan sosial, performansi (penampilan) juga akan menurun pada malam hari. Browne menemukan bahwa kelambatan atau penundaan menjawab panggilan telepon pada operator telepon meningkat secara drastis pada *shift* malam. Bjener et al mengobservasi kesalahan yang lebih tinggi secara bermakna dilakukan oleh pembaca meteran di perusahaan gas pada waktu *shift* malam dari pada *shift* lainnya. Penasehat medis perusahaan telah mencatat banyaknya kasus gangguan tidur siang di antara pekerja malam. Gangguan pada tidur siang ini dihubungkan dengan kebisingan, akan tetapi kebanyakan pekerja malam menyatakan mereka merasakan kegelisahan selama siang hari dan tidur siang mereka tidak cukup menyegarkan.

Dalam referensi lain Suma'mur, (2013) mengatakan sehubungan dengan kerja malam dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Irama faal manusia sedikit atau banyak terganggu oleh sistem kerja malam-tidur siang. Fungsi-fungsi fisiologis tenaga kerja tidak dapat disesuaikan sepenuhnya dengan irama kerja demikian.
- 2) Demikian pula metabolisme tubuh tidak sepenuhnya dapat, bahkan banyak yang sama sekali tidak dapat diadaptasikan dengan kerja malam - tidur siang.
- 3) Jumlah jam kerja yang dipakai untuk tidur bagi pekerja malam pada siang hari seperti kebisingan, suhu, keadaan terang, dan lain-lain dan oleh karena kebutuhan badan yang tidak dapat diubah seluruhnya menurut kebutuhan yaitu terbangun oleh dorongan lapar atau buang air kecil yang relative banyak pada siang hari. Juga aktivitas dalam keluarga atau masyarakat menjadi penyebab kurangnya tidur pada siang hari padahal sangat penting artinya bagi tenaga kerja yang bekerja malam hari.
- 4) Selain soal biologis dan faal, kerja malam seringkali disertai reaksi psikologis sebagai suatu mekanisme defensive bagi perlindungan diri terhadap gangguan tubuh akibat ketidakserasian badan kepada pekerjaan malam. Akibat dari itu, keluhan atau ketidakpuasan akan ditemukan relative banyak pada kerja malam (Suma'mur, 2013).

D. Fabrication Shop

1. Definisi

Fabrikasi adalah suatu rangkaian pekerjaan dari beberapa komponen material baik berupa plat, pipa ataupun baja profil dirangkai dan dibentuk setahap demi setahap berdasarkan item-item tertentu sampai menjadi

suatu bentuk yang dapat dipasang menjadi sebuah rangkaian alat produksi maupun konstruksi.

Workshop fabrications adalah proses fabrikasi dan konstruksi yang dilakukan di dalam suatu bangunan atau gedung yang di dalamnya sudah dipersiapkan segala macam alat dan mesin-mesin untuk melakukan proses produksi dan pekerjaan-pekerjaan fabrikasi lainnya.

2. Mesin-mesin untuk Fabrikasi

Dalam proses fabrikasi banyak terpasang mesin-mesin yang berfungsi sebagai penunjang kelancaran pekerjaan fabrikasi seperti mesin blending, mesin roll, mesin sharing, mesin las, mesin shotblast, mesin pengecatan, dan lain-lain.

3. Rangkaian Pekerjaan Fabrikasi

Proses fabrikasi meliputi beberapa tahap yaitu :

- Proses marking, yaitu proses pengukuran dan pembentukan sketsa langsung di material dari semua item berdasarkan shop drawing.
- Proses cutting, yaitu proses pemotongan material menggunakan cutting torch atau mesin potong yang ada.
- Proses drilling, yaitu proses pengeboran dan pembuatan lubang baut sesuai ukuran.
- Proses assembling, yaitu proses penyetelan dan perakitan material menjadi bentuk jadi.
- Proses welding, yaitu proses pengelasan semua item berdasarkan prosedur.
- Proses finishing, yaitu proses pembersihan dan penggrindaan semua permukaan material dari bekas tagweld dan lain-lain.

- Proses blasting, yaitu proses penyemprotan pasir menggunakan tekanan udara ke semua bagian permukaan material untuk menghilangkan kotoran, Krak dan lapisan logam tertentu.
- Proses painting, yaitu proses pengecatan sesuai prosedur yang ditentukan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual

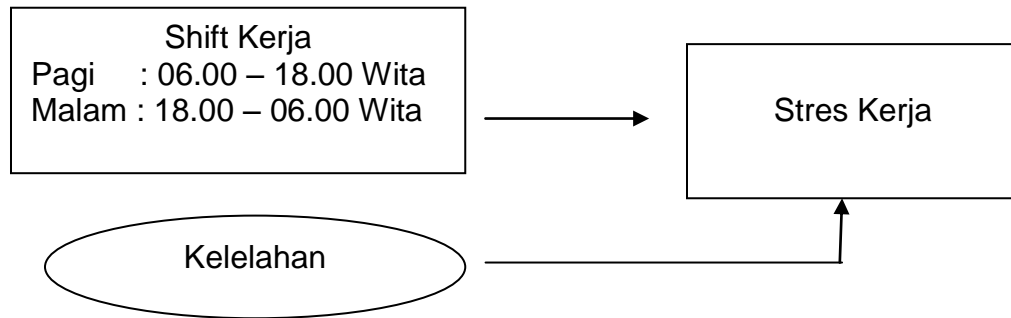
Stress merupakan suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan/atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan.

Stress yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah, jiwa dan gejala sosial. Dapat ringan, sedang, dan berat. Suatu stress tidak langsung memberi akibat saat itu juga, walaupun banyak di antaranya yang segera memperlihatkan manifestasinya. Dapat juga bermanifestasi beberapa hari, minggu, bulan, atau setahun kemudian. Adapun gejala yang dapat timbul dari stress kerja seperti gejala fisiologikal, gejala psikologikal dan gejala perilaku.

Seseorang akan berbicara *shift* kerja bila dua atau lebih pekerja bekerja secara berurutan pada lokasi pekerjaan yang sama. Bagi seseorang pekerja, *shift* kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (*shift* kerja berikutnya) atau pada waktu yang berlainan (*shift* kerja rotasi). *Shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari.

Berdasarkan penjelasan diatas sehingga peneliti melakukan pengamatan atau pengukuran kepada karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* rotasi, sehingga pada akhirnya karyawan dapat mengetahui gejala dan tingkatan stress yang mereka alami sesuai dengan sistem *shift* rotasi yang di berlakukan oleh perusahaan.

Sistematisasi konsep sebagai berikut :



Ket : □ : Variabel yang di teliti
 ○ : Variabel yang tidak di teliti

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang ada pada tinjauan pustaka dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada perbedaan stres kerja berdasarkan *shift* kerja pada karyawan bagian *Fabrication Shop* di PT. Vale Indonesia Tbk.

C. Defenisi Operasional

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Ukur	Skor
1	Variabel Independen: Shift Kerja	Pola waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	Sistem Shift rotasi (Pagi dan Malam) dalam waktu 12 jam kerja	Kuesioner	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Shift pagi jika seseorang bekerja paa jam: 06.00 – 18.00 Wita • Shift malam jika seseorang

						bekerja pada jam: 18.00 – 06.00 Wita
2	Variabel Dependen: Stres Kerja	Respon individu yang mengarah pada maladaptive berpa fisiologis, psikologis dan perilaku karena <i>shift</i> rotasi kerja	Fisiologis (gangguan fisik), psikologis (gangguan psikis) dan perilaku (perubahan bentuk perilaku)	Kuesioner	Ordinal	Tidak stress: 18 – 36 Ringan: 37 – 54 Sedang: 55 – 72 Berat: 73 - 90

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis rancangan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *comparative* yang bertujuan untuk melihat perbedaan stress kerja berdasarkan *shift* kerja pada bagian *fabrication shop*.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukan penelitian adalah PT Vale Indonesia Tbk bagian *Fabrication Shop* dengan judul penelitian Perbedaan stress kerja berdasarkan *shift* kerja, belum pernah dilakukan sebelumnya. Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Januari tahun 2017.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian *fabrication shop* berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu suatu metode pengumpulan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang mengalami stress kerja dan memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut:

a. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah:

1) Karyawan yang bekerja pada shift pagi dan malam selama 12 jam

b. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah:

1) Karyawan yang sakit saat pengambilan data

2) Karyawan yang cuti saat pengambilan data

D. Instrument penelitian

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu kuesioner berupa sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner ini dibuat oleh peneliti kemudian masing-masing calon responden diminta kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara mengisi lembar kuesioner penelitian. Pada variabel independen yaitu shift kerja tidak terdapat kuesioner yang digunakan. Variabel dependen dengan 18 pernyataan terdapat 1 pernyataan positif dan 17 pernyataan negatif dimana pernyataan negatif jawaban "Selalu" diberi nilai 4, "Sering" diberi nilai 3, "Kadang-kadang" diberi nilai 2, "Tidak Pernah" diberi nilai 1 dan pernyataan positif "Selalu" diberi nilai 1, "Sering" diberi nilai 2, "Kadang - kadang" diberi nilai 3, "Tidak pernah" diberi nilai 4.

E. Etika Penelitian

Dalam penelitian ini, perlu adanya rekomendasi dari pihak institusi STIK Stella Maris atas pihak lain dengan mengajukan permohonan izin kepada institusi tempat penelitian dalam hal ini PT. Vale Indonesia Tbk bagian *Fabrication Shop*. Setelah mendapat persetujuan, barulah dilakukan peneliti dengan etika sebagai berikut:

1. *Informend Consent*

Lembar persetujuan ini diberikan kepada responden yang akan diteliti yang memenuhi kriteri inklusi. Bila subjek menolak, maka peneliti tidak akan memaksakan dan tetap menghormati hak-hak responden.

2. *Anomity* (tanpa nama)

Memberikan jaminan dalam penggunaan subjek penelitian dengan cara tidak memberikan atau mencantumkan nama responden pada lembar alat ukur dan hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data atau hasil penelitian yang akan disajikan.

3. *Confidentiality*

Memberikan jaminan kerahasiaan hasil penelitian, baik informasi maupun masalah-masalah lainnya. Semua informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti, hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan pada hasil riset.

F. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang dilakukan guna memperoleh data yang sesuai dengan variabel penelitian yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari objek yang akan diteliti. Melalui data observasi selama penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data awal tentang populasi yang diperoleh dari PT Vale Indonesia Tbk bagian *Fabrication Shop*.

G. Pegelolahan dan Penyajian Data

Dari hasil data yang telah dikumpulkan, peneliti mengolah data dengan menggunakan program SPSS melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. *Editing* (penyuntingan)

Pada tahap ini dilakukan pemeriksaan/meneliti terhadap data yang telah terkumpul, dilakukan pengecekan kelengkapan data untuk memastikan data yang diperoleh lengkap, jelas, relevan, dan konsistensi.

2. *Coding*

Coding merupakan metode untuk mengkonfersikan data yang dikumpulkan selama penelitian ke dalam simbol. Teknik ini dilakukan dengan memberikan tanda pada masing-masing jawaban dengan kode yang berupa angka, kemudian dimasukkan dalam table guna mempermudah membacanya.

3. *Tabulating*

Dilakukan dengan mengelompokkan data sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu variabel latihan *shift kerja* (independen) dan variabel *stress kerja* (dependen). Penyajian data yang digunakan adalah dalam bentuk tabel.

H. Analisis Data

1. Analisa univariat

Analisis ini dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti, yaitu *stress kerja* (variabel dependen) dan *shift kerja* (variabel independen) dengan tujuan untuk mengetahui frekuensi dan persentasi dari tiap variabel yang diteliti.

2. Analisa Bivariat

Analisis bivariat ini dilakukan untuk melihat perbedaan *stress kerja* berdasarkan *shift kerja*.

Uji statistik yang digunakan dalam analisa bivariat adalah uji beda tidak berpasangan untuk 4 kelompok dengan skala pengukuran kategorik yaitu Uji kruskall wallis dengan tingkat kemaknaan 5% ($\alpha=0,05$).

Interprestasi hasil uji statistic Kruskall wallis adalah :

- 1) Apabila $p > 0,05$ maka terdapat perbedaan tingkat stress pada karyawan berdasarkan *shift* kerja.
- 2) Apabila $p \leq 0,05$ maka tidak terdapat perbedaan tingkat stress pada karyawan berdasarkan *shift* kerja.
- 3) Apabila ada perbedaan tingkat stress pada 2 kelompok *shift* kerja dilanjutkan dengan uji Post Hoc.

BAB V**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****A. Hasil Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu memberikan surat izin dan proposal penelitian kepada pihak *External Relation* PT Vale Indonesia Tbk sebagai perizinan untuk mengambil data pada bulan Januari 2017. Lokasi penelitian yang dipilih ialah pada Departemen *Support Service* bagian *fabrication shop* PT Vale Indonesia Tbk.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Vale Indonesia Tbk bagian *Fabrication Shop*, pada tanggal 23 Januari sampai tanggal 29 Januari 2017. Pengambilan sampel dengan teknik *Nonprobability Sampling* jenis *Total Sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner Stres Kerja berjumlah 18 pertanyaan dengan jawaban selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah.

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20.00 kemudian dianalisis dengan menggunakan uji statistik *Kruskall Wallis*.

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Vale Indonesia Tbk merupakan salah satu produsen utama nikel di dunia. Nikel adalah logam serbaguna yang penting bagi taraf hidup yang semakin membaik dan bagi pertumbuhan ekonomi. Selama lebih dari tiga dekade sejak kontrak karya ditandatangani dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968.

PT Vale Indonesia Tbk memiliki sejarah yang cukup panjang dalam dunia pertambangan sebelum membeli PT International Nickel Indonesi (PTI). Vale sebelumnya bernama *Companhia Vale do Rio*

Doce atau CVRD, didirikan pada 1 Juni 1942 oleh pemerintah Federal Brasil. Pada tahun 1997, *CVRD* diprivatisasi dibawah *Brazil Consyrtium*. Sepuluh tahun kemudian tepatnya tahun 2007, *CVRD* mengubah namanya menjadi Vale. Setahun sebelumnya pemegang saham INCO secara resmi menyetujui pengambilalihan saham oleh Vale, lewat pembelian saham senilai 18,9 miliar dollar AS dan merupakan akuisisi termahal yang pernah dilakukan oleh perusahaan Amerika Latin. INCO Limited bertransformasi menjadi Vale Inco Limited. Selain memproduksi nikel, Vale juga meneliti, memproduksi dan menjual tembaga, batu bara, logam platinum, serta logam mulia. PT Vale Indonesia Tbk memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

Mengubah sumber daya alam menjadi sumber kesejahteraan dan pembangunan yang berkelanjutan.

b. Misi

Menjadi perusahaan sumber daya alam global nomor satu dalam menciptakan nilai jangka panjang melalui kinerja dan kepedulian terhadap manusia dan alam.

c. Nilai – Nilai Perusahaan

- 1.) Kehidupan yang terpenting
- 2.) Menghargai karyawan
- 3.) Menjaga kelestarian bumi
- 4.) Melakukan hal yang benar
- 5.) Tumbuh kembang bersama
- 6.) Mewujudkan tujuan

2. Penyajian Karakteristik Data Umum

a. Berdasarkan karakteristik umur

Tabel 5.1

Distribusi Karakteristik umur Responden di Bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk Soroako Januari 2017

Umur responden (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
21-30	26	43.3
31-40	18	30.0
41-50	14	23.3
51-60	2	3.3
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel di atas yang telah dilaksanakan di bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk diperoleh distribusi umur responden terbanyak pada umur 21-30 sebanyak 26 (43.3%) responden, sedangkan jumlah terkecil pada umur 51-60 sebanyak 2 (3.3 %) responden.

b. Berdasarkan Karakteristik Status Pernikahan

Tabel 5.2

Distribusi Karakteristik Status Pernikahan Responden di Bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk Soroako Januari 2017

Status Pernikahan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Menikah	38	63.3
Belum Menikah	22	36.7
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer, 2017

Dari tabel di atas yang dilaksanakan di bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk, diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang telah menikah yaitu sebanyak 38 responden (63.3%) dan yang belum menikah sebanyak 22 responden (36.7%).

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3

Distribusi Karakteristik pendidikan terakhir Responden di bagian
Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk
Soroako Januari 2017

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMK	35	58.3
D3	19	31.7
S1	6	10.0
Total	60	100.0

Sumber : Data Primer, 2017

Dari tabel di atas yang telah dilaksanakan di bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk, diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak adalah SMK yaitu sebanyak 35 responden (58.3%) dan jumlah responden terkecil adalah S1 yaitu 6 responden (10.0%).

d. Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 5.4

Distribusi Karakteristik lama kerja Responden di bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk Soroako Januari 2017

Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1-5	27	45.0
6-10	15	25.0
11-15	10	16.7
16-20	8	13.3
Total	60	100.0

Dari tabel di atas yang telah dilaksanakan di bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk diperoleh distribusi lama bekerja responden terbanyak 1-5 tahun sebanyak 27 (45.0%) responden, sedangkan jumlah terkecil 16-20 tahun sebanyak 8 (13.3 %) responden.

3. Hasil Analisa variabel yang diteliti

a. Analisa Univariat

1) Shift Kerja

Tabel 5.5

Distribusi Karakteristik Shift Kerja di bagian Fabrication Shop PT
Vale Indonesia Tbk Soroako Januari 2017

Shift Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Pagi	30	50.0
Malam	30	50.0
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel di atas yang telah dilaksanakan di bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk diperoleh distribusi shift kerja pagi Sebanyak 30 (50.0%) responden dan malam sebanyak 30 (50.0%) responden.

2) Stres Kerja

Tabel 5.6

Distribusi Karakteristik Stres Kerja di bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk Soroako Januari 2017

Stres Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Berat	-	-
Sedang	3	5.0
Ringan	27	45.0
Tidak Stres	30	50.0
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel di atas yang telah dilaksanakan di bagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk diperoleh distribusi stress kerja terbanyak pada kategori tidak stres sebanyak 30 (50.0%) responden dan stress kerja terendah pada kategori sedang sebanyak 3 (5.0%) responden.

b. Analisa Bivariat

Tabel 5.7

Analisis Perbedaan Stres Kerja berdasarkan Shift Kerja bagian
Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk Soroako
Januari 2017

Shift Kerja	Stres Kerja				<i>p</i>
	Berat	Sedang	Ringan	Tidak Stres	
Pagi	-	1	14	15	0,834
Malam	-	2	13	15	

Sumber data : Data Primer 2017

Dalam tabel di atas analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan bagian fabrication shop PT Vale Indonesia Tbk.

Untuk menganalisa perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan bagian fabrication shop PT Vale Indonesia Tbk Soroako Luwu Timur, peneliti menggunakan uji Kruskal Wallis. Hasil yang diperoleh adalah nilai $p=0,834$ dimana $\alpha= 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>\alpha$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, sehingga berarti tidak ada perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan bagian fabrication shop PT Vale Indonesia Tbk Soroako Luwu Timur.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan bagian fabrication shop PT Vale Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *uji Kruskal Wallis* diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stress kerja berdasarkan shift kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi (p) sebesar 0,834. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima H_a ditolak, yaitu tidak ada perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan dibagian Fabrication Shop PT Vale Indonesia Tbk.

Sehingga hal-hal yang merupaka faktor pendukung dari tidak terdapatnya perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pagi dan malam pada karywan bagian fabrication shop PT Vale Indonesia Tbk dikarenakan tidak adanya perbedaan seperti beban kerja, lingkungan pekerjaan, sistem pengupahan, pengelompokkan pengalaman kerja, perbedaan usia mudan dan usia lanjut, waktu kerja, dan fasilitas yang disediakan dari perusahaan.

Rhodes (dalam Munandar, 2012) mengatakan bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan turut mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.

Wijono (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan erat kaitannya dengan motivasi dan juga semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan akan bekerja lebih produktif dan memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Hal ini kemudian menjelaskan bahwa situasi di lingkungan kerja yang dipersepsikan secara positif akan memberikan dampak yang positif terhadap perilaku maupun hal-hal yang dihadapi karyawan di tempat kerja. Hal tersebut yang kemudian akan mempengaruhi kenyamanan dan

keamanan kerja sehingga dalam bekerja karyawan tidak merasa tertekan dan dapat berkurang kadar stresnya. Seperti halnya yang terdapat pada perusahaan PT Vale Indoensia Tbk, tidak terdapat perbedaan yang signifikan di karenakan pekerjaan pada shift pagi dan malam sama atau tidak ada yang membedakannya seperti proses marking, cutting, drilling, assembling, welding dan finishing semua dikerjakan oleh karyawan yang shift pagi maupun malam.

Usia Merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat stress kerja yang dialami oleh seseorang. Menurut Siswanto (dalam Mochtar, 2013), usia berhubungan langsung dengan toleransi seseorang terhadap stress. Subjek dalam penelitian ini sebagian besar >30 tahun (32 responden). Pada usia dewasa seseorang biasanya lebih mampu mengontrol stress dibanding dengan usia kanak-kanak dan usia lanjut. Pekerja dengan usai dewasa akan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berpikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda pada dirinya, dan semakin dapat menunjukkan kematangan intelektual.

Anderson dalam Pricilia, (2015) mengatakan individu yang memiliki kematangan psikologis adalah individu yang dapat berorientasi pada tugas-tugas yang dikerjakannya, dapat mengendalikan perasaan-perasaan sendiri dan tidak dikuasai oleh perasaan-perasaan dalam mengerjakan sesuatu atau dengan orang lain, lebih terbuka terhadap kritik dan saran orang lain demi peningkatan dirinya, serta lebih fleksibel dan dapat menempatkan diri dengan kenyataan-kenyataan yang dihadapinya dengan situasi-situasi baru. Maka dari itu, usia dewasa dan kematangan secara psikologis dapat diasumsikan sebagai salah satu faktor rendahnya tingkat stres kerja yang dialami oleh subjek penelitian.

Selain itu, pengalaman kerja akan mempengaruhi aktivitas kerja sebab semakin lama seseorang bekerja di tempat kerjanya maka ia akan mengetahui banyak mengenai situasi dan kondisi tempat bekerjanya tersebut (Mochtar dkk, 2013). Subjek dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan yaitu >5 tahun (33 responden). Sehingga dapat diasumsikan bahwa karyawan telah mengenal serta telah melalui proses adaptasi yang cukup baik di lingkungan kerjanya sehingga karyawan merasa bahwa aspek-aspek kondisi lingkungan fisik pekerjaan yang sehari-hari ditemui di pertambangan seperti temperatur panas, pencahayaan, kebisingan yang bersumber dari proses produksi atau peralatan kerja, getaran mekanis yang bersumber dari mesin atau peralatan kerja, siklus udara yang kurang baik, bau-bauan dari mineral tambang, dan radiasi yang berasal mesin atau aktivitas produksi/penambangan, bukanlah hal yang dapat menghambat pekerjaannya. Karyawan yang memberikan persepsi negatif terhadap lingkungan pekerjaannya akan menganggap bahwa hal tersebut sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan, menekan, ataupun mengancam (Wagner & Hollenback, dalam Wijono, 2010).

Karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dikarenakan karyawan dianggap telah mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang telah dilakukannya dan telah beradaptasi dengan baik dengan lingkungan kerjanya meliputi semua bentuk pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari.

Lebih lanjut, Robbins (dalam Munandar, 2012) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya, munculnya keluhan-keluhan seputar pekerjaan, serta menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Kemudian, Wijono (2010) menambahkan bahwa

ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga dapat menyebabkan berbagai masalah seperti kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja, sering kali absen (bolos) kerja, adanya masalah pelanggaran disiplin, dan menurunnya produktivitas kerja.

Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu. Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan kualitas kerja individu. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para

karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko dalam Potale, (2015). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan dalam Potale, (2015). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Sistem pengajian pada PT Vale Indonesia Tbk mengacu pada standar UMP khususnya wilayah Sulawesi Selatan sebesar Rp 2.500.000,00 yang dihitung perjam sebesar Rp 15.000,00 yang diakumulasikan setiap akhir bulannya dan kemudian diberikan kepada karyawan.

Menurut asumsi peneliti bahwa karyawan di PT Vale Indonesia Tbk khususnya bagian *fabrication shop* stress kerja lebih banyak pada kategori ringan dan tidak stress, dimana tidak terdapat perbedaan stress yang signifikan terhadap karyawan yang shift pagi maupun shift malam dikarenakan beberapa faktor yaitu diantaranya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selama pekerjaan tersebut berlangsung seperti perlindungan diri dari berbagai macam pekerjaan yang dapat berdampak buruk untuk kesehatan dan keselamatan karyawan, waktu istirahat yang diberikan sebanyak 3 kali dalam kurun waktu 30 menit dan disertai dengan pemberian konsumsi setiap istirahat (snack dan nasi kotak) dan pemberian kompensasi yang rata-ratanya sekitar 4 – 5 juta tiap bulannya jika mereka full kerja 12 jam dimana tidak ada perbedaan waktu kerja antara shift pagi dan shift malam begitupun dalam hal pemberian upah yang hanya berfokus terhadap jam kerja sehingga tidak ada perbedaan upah pada shift pagi dan shift malam, pemberian cuti selama 12 hari dalam hitungan tahunpun juga diberikan kepada karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi

psikologis, fisiologis atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan.

Menurut Cooper (dalam Munandar, 2012) variabel-variabel lain yang merupakan faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja adalah tuntutan tugas, beban kerja, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dalam organisasi. Selain itu, Luthans (2005) juga menambahkan bahwa perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal, serta pola kepribadian tipe A merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres.

Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan antara lain 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 rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya.

Stres Kerja timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Ambiguitas peran (role ambiguity) dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran

tertentu. Handoko dalam Potale, (2015) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan bagian fabrication shop PT Vale Indonesia Tbk. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi (p) yang lebih besar dari nilai alpha. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pagi dan malam pada karyawan bagian *fabrication shop* PT Vale Indonesia Tbk. Begitupun dari hasil analisis penelitian tidak terdapat perbedaan stress kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan bagian *fabrication shop* PT Vale Indonesia Tbk.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dijelaskan sebelumnya maka saran-saran yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan yang bekerja di bagian fabrication shop PT Vale Indonesia Tbk memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan memiliki persepsi yang cukup positif terhadap waktu kerja atau shift kerja yang mereka laksanakan. Namun, perusahaan masih perlu untuk tetap memperhatikan karyawan agar dapat lebih mengantisipasi stres kerja yang dialami oleh karyawan agar tidak menjadi lebih tinggi atau meningkat.

2. Bagi Karyawan

Bagi subjek penelitian yaitu karyawan PT. Vale Indonesia Tbk diharapkan dapat mengatasi stres kerja yang dialami agar tidak menjadi lebih tinggi dengan mengikuti kegiatan-kegiatan rekreatif yang

diadakan perusahaan, maupun dengan cara lain seperti relaksasi ataupun olahraga, agar ke depannya dapat bekerja lebih produktif.

3. Bagi Perawat

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan bagian fabrication shop PT Vale Indonesia Tbk tidak terdapat stress kerja berdasarkan shift kerja tetapi penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penerapan system shift kerja dan sebagai informasi dalam melaksanakan shift kerja dalam keperawatan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel stres kerja berdasarkan shift kerja disarankan untuk meneliti variabel-variabel kendali lain yang mungkin dapat mempengaruhi stres kerja. Hasil dari penelitian ini memiliki keterbatasan untuk digeneralisasikan ke dalam populasi yang lebih besar dan bisa jadi hasil dari penelitian ini hanya bisa diterapkan pada 60 subjek yang telah diteliti. Maka dari itu, peneliti selanjutnya kiranya dapat memperhatikan dan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya juga dapat memperhatikan proporsi item pada tiap aspek dari variabel yang ingin diteliti agar seimbang atau proporsional sehingga dapat memrepresentasikan keadaan subjek yang sebenarnya pada variabel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M & Sulaksmono, M.(2013).Vol 2, No 2 hal 137-144.*Hubungan Karakteristik Individu dan Shift Kerja dengan Stres Kerja (Studi Pada Agent Contact Center PLN 123 PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur SITE Surabaya)*. <http://journal.unair.ac.id> di akses tanggal 26 september 2016
- Azzanar, Q.(2011). *Hubungan Antara Prokrastinasi Dan Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi Fakultas Psikologi USU. Di akses tanggal 22 september 2016
- Baden. *Strategi Manajemen Stres Kerja*. <http://artikelbaden.blogspot.co.id> Di akses Tanggal 22 september 2016
- Balatif, F.(2002). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Terjadinya Stres Pada Tenaga Kerja Industri Soft Drink Di PT X*. Skripsi FKM USU. Di akses tanggal 22 september 2016
- Dahlan, M.S.(2013).*Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan, Deskriptif, Bivariat, dan Multivariat dilengkapi dengan Menggunakan SPSS, Edisi 5, Cetakan 3*.Jakarta: Salemba Medika
- Dewi, K.R.(2010).*Perbedaan Tingkat Stres Kerja DiTinjau dari Penggunaan Strategi Koping Pada Pekerja Shift Bagian Finishing di P.T. dn Liris Sukoharjo*. <https://eprints.uns.ac.id> di akses tanggal 24 september 2016

- Febriana, T.K.S.(2013).*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.Vol 1, No1*. <http://ppjp.unlam.ac.id> di akses tanggal 23 september 2016
- Hariandja, M.T.E.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Shift Kerja Pada Pekerja Bagian Electrical Field Service Di PT. Baker Hughes Indonesia Duri - Riau*. <http://ejournal.umm.ac.id> di akses tanggal 24 September 2016
- Hawari, D.(2011).*Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Edisi 2, cetakan 4.Jakarta: Balai penerbit FKUI
- Juliyanti, R, et all.(2014).*Hubungan Shift Kerja dan Kebisingan dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Gilingan PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru. Vol 1, No 2* .<http://ejournal.unri.ac.id> di akses tanggal 22 september 2016
- Kristanto, A.A, et all.(2014).*Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Perawat ICU Rumah Sakit Tipe C di kota Semarang*. <https://core.ac.uk> di akses tanggal 22 september 2016
- Kodrat, F.K.(2011).*Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit di PT. X Labuhan Batu.Vol 12, No 2*. <http://ejournal.umm.ac.id> di akses tanggal 22 september 2016

Machfoedz, I.(2016).*Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif), Bidang Kesehatan, Keperawatan, Kebidanan, Kedokteran, Disertai contoh KTI, SKRIPSI, TESIS*.Edisi Revisi.Yogyakarta: Fitramaya

Manktelow, J.(2009).*Mengendalikan Stres*.Jakarta: Erlangga

Munandar, A.S.(2012).*Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta: Universitas Indonesia

Marcelia, V.(2014).*Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*.Vol 02, NO 01. <http://ejournal.umm.ac.id> di akses tanggal 18 september 2016

National Safety, Council.(2003).*Manajemen Stres*.Jakarta: Buku Kedokteran EGC

Potale,R.(2015).*Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado*.Vol 03, NO 01. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6567/6090> tanggal 15 Februari 2017

Riyanto, A.(2011).*Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*.Yogyakarta: Mitra Medika

Rosanti, E.(2011).*Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Tenaga Kerja Wanita Antara Shift Pagi, Shift Sore, dan Shift Malam di Bagian Winding PT. Iskandar Indah Printing Texttile Surakarta*. <https://eprints.uns.ac.id> di akses tanggal 18 september 2016

- Saam, Z & Wahyuni, S.(2013).Eds 2.*Psikologi Keperawatan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Shafwan,A.(2010).<https://www.academia.edu> di akses tanggal 18 22 september 2016
- Sugiyono.(2011).*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.Bandung: Alfabeta
- Suma'mur, P.K.(2013).*Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)* Edisi 2. Jakarta: Sagung Seto
- Tarwaka.(2010).*Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*.Surakarta: Harapan Stres
- Towner, L.(2002).*Managing Employee Stres : Mengelola Stres Pekerja*.Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Waluyo, M.(2013).*Psikologi Industri*.Jakarta: Akademia Permata
- Wijono, S.(2010).Edisi Revisi.*Psikologi Industri dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Widiyanto, J.(2012). *SPSS For Windows*.Surakarta: Badan Penerbit-FKIP UMS

**HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI
SKRIPSI****PERBEDAN STRES KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA
PADA KARYAWAN DI BAGIAN *FABRICATION SHOP* PT
VALE INDONESIA TBK SOROAKO LUWU TIMUR**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Hernawaty Limbong
CX1514201117

Telah dibimbing dan disetujui oleh:



Asrijal, Skp., Ns., M.Kes
NIDN: 0918087701

Telah Diuji dan Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Pada Tanggal 12
April 2017 Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Susunan Dewan Penguji

Penguji I



(Henny Pongantung, Ns., MSN)
NIDN: 0912106501

Penguji II



(Rosmina S., Ns., M.Kes)
NIDN: 09255117501

Penguji III



Asrijal, Skp., Ns., M.Kes
NIDN: 0918087701

Makassar, 12 April 2017
Program S1 Keperawatan dan Ners
Ketua STIK Stella Maris Makassar



Siprianus A., S.Si., Ns., M.Kes
NIDN: 0928027101

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA
PADA KARYAWAN DI BAGIAN *FABRICATION SHOP*
PT VALE INDONESIA TBK SOROAKO
LUWU TIMUR**

Diajukan Oleh :

**HERNAWATY LIMBONG
CX.15.14201.117**

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Wakil Ketua I Bidang Akademik



**(Asrijal, Skp, Ns, M.Kes)
NIDN: 0918087701**



**(Henny Pongantung, Ns., MSN)
NIDN: 0912106501**



SKRIPSI

**PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA
PADA KARYAWAN DI BAGIAN *FABRICATION SHOP*
PT VALE INDONESIA TBK SOROAKO
LUWU TIMUR**

PENELITIAN NON-EKSPERIMENTAL

**OLEH :
HERNAWATY LIMBONG
CX.15.14201.117**

**PROGRAM S1 KEPERAWATAN & NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS
MAKASSAR
2017**



SKRIPSI

**PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA
PADA KARYAWAN DI BAGIAN *FABRICATION SHOP*
PT VALE INDONESIA TBK SOROAKO
LUWU TIMUR**

PENELITIAN NON-EKSPERIMENTAL

**OLEH :
HERNAWATY LIMBONG
CX.15.14201.117**

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS
PROGRAM S1 KEPERAWATAN DAN NERS
MAKASSAR
2016**



SKRIPSI

**PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA
PADA KARYAWAN DI BAGIAN *FABRICATION SHOP*
PT VALE INDONESIA TBK SOROAKO
LUWU TIMUR**

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Stella Maris Makassar**

**OLEH :
HERNAWATY LIMBONG
CX.15.14201.117**

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS
PROGRAM S1 KEPERAWATAN DAN NERS
MAKASSAR
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA
PADA KARYAWAN DI BAGIAN *FABRICATION SHOP*
PT VALE INDONESIA TBK SOROAKO
LUWU TIMUR**

Diajukan Oleh :

**HERNAWATY LIMBONG
CX.15.14201.117**

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Wakil Ketua I Bidang Akademik

**(Asrijal, Skp, Ns, M.Kes)
NIDN: 0918087701**

**(Henny Pongantung, Ns., MsN)
NIDN: 0912106501**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Kegiatan

Lampiran 2 Surat izin melakukan penelitian dari STIK Stella Maris Makassar

Lampiran 3 Surat Keterangan telah melakukan penelitian dari PT Vale
Indonesia Tbk

Lampiran 4 Permohonan Menjadi Responden

Lampiran 5 Lembar Persetujuan Responden

Lampiran 6 Instrumen Penelitian / Kuesioner

Lampiran 7 Master tabel

Lampiran 8 Hasil Output SPSS Uji kruskall Wallis

Lampiran 9 Hasil Uji Valid dengan menggunakan SPSS 20

Lampiran 4

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada

Yth,

.....

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa STIK Stella Maris Makassar akan mengadakan penelitian mengenai **“Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Shift Kerja pada Karyawan Bagian *Fabrication Shop* PT Vale Indonesia Tbk”** sebagai persyaratan tugas akhir mahasiswi program S1 Keperawatan.

Untuk keperluan tersebut, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini bersifat sukarela. Identitas pribadi dan semua informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Apabila Bapak/Ibu setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, maka saya mohon kesediannya untuk menandatangani lembaran persetujuan sebagai responden dalam penelitian ini. (lembar terlampir)

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Hernawaty Limbong

Lampiran 5

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama (Inisial) :

Umur :

Jenis kelamin :

Menyatakan bahwa, saya bersedia secara sukarela dan tanpa paksaan dari siapapun untuk berperan serta dalam penelitian dari :

Nama : Hernawaty Limbong

NIM : CX1514201117

Judul Penelitian : Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Shift Kerja Pada Karyawan Bagian *Fabrication Shop* PT Vale Indonesia Tbk.

Saya mengerti bahwa penelitian ini tidak membahayakan fisik maupun jiwa saya dan sangat rahasia. Saya bersedia menjawab semua pertanyaan dengan sadar dan sebenar – benarnya.

Makassar, 2017

Tanda Tangan Responden

Lampiran 2

KUESIONER PENILAIAN STRES KERJA

A. Data Demografi

Nama (Inisial) :
 Umur :
 Status :
 Pendidikan Terakhir :
 Telah Bekerja selama : Tahun
 Pendapatan :

B. Variabel Independen

Shift Kerja : Pagi/ Malam *(coret yang tidak perlu)

C. Variabel Dependen : Stres Kerja

D. Cara pengisian : Berilah tanda "√" pada kolom yang anda pilih

Keterangan : SI: Selalu , S: Sering, KK : kadang-kadang,
 TP : Tidak pernah

No	Pernyataan	SI	S	KK	TP
1	Saya menderita sakit kepala sebelah atau migraine setelah bekerja dalam waktu yang lama				
2	Saya merasa jantung saya berdebar setelah bekerja dalam waktu yang lama				
3	Akibat bekerja terlalu lama saya makan secara berlebihan				
4	Saya merasa letih atau lelah setelah bekerja dalam waktu yang lama				

5	Setelah bekerja lama saya mengalami tidur gelisah				
6	Setelah bekerja lama saya mengalami kesulitan untuk tidur kembali ketika bangun				
7	Saya tidak tahu bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan setelah bekerja dalam waktu yang lama				
8	Akibat lama bekerja saya tidak dapat mengatur waktu				
9	Meskipun saya bekerja dalam waktu yang lama, saya tidak puas terhadap pekerjaan				
10	Merasa tidak suka dengan pekerjaan akibat bekerja yang terlalu lama				
11	Akibat lama bekerja saya tidak dapat beristirahat secara cukup				
12	Saya tidak dapat berbicara dengan atasan tentang segala sesuatu yang dapat mengganggu pekerjaan karena focus pada pekerjaan				
13	Setelah lama bekerja saya jadi mudah marah tanpa sebab				
14	Setelah lama bekerja saya jadi mudah Tersinggung				
15	Akibat jam kerja yang panjang saya sulit berkonsentrasi				
16	Saya merasakan penugasan kerja				

	yang terlampau banyak				
17	Saya merasa informasi dari atasan kurang/tidak jelas akibat waktu kerja yang terlalu lama				
18	Merasa kehilangan konsentrasi atau konsentrasi menurun setelah bekerja dalam waktu yang lama				

Sumber : kombinasi dan modifikasi dari Gejala stres Robbins dalam Azzaniar (2011) dan Hawari (2011).

No	Inisial	Umur	Kode	Status	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Lama kerja (Tahun)	Kode	Shift kerja	Kode	Stres Kerja																		Ket	Kode										
												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			Tota									
1	Hg	26	1	BM	2	D3	2	3	1	pagi	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	34	TIDAK STRES	4											
2	NP	48	3	M	1	SMK	1	16	4	pagi	1	2	2	1	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	35	TIDAK STRES	4									
3	PL	46	3	M	1	SMK	1	6	2	pagi	1	1	2	1	4	1	3	2	1	3	3	4	2	1	2	1	2	1	4	38	RINGAN	3									
4	AL	23	1	BM	2	D3	2	1	1	pagi	1	2	2	1	3	1	4	1	3	2	1	2	1	4	1	4	1	2	2	37	RINGAN	3									
5	WP	26	1	M	1	SMK	1	3	1	pagi	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	31	TIDAK STRES	4									
6	FA	32	2	M	1	D3	2	7	2	malam	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	32	TIDAK STRES	4										
7	AL	28	1	BM	2	D3	2	5	1	malam	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	26	TIDAK STRES	4									
8	F	23	1	BM	2	D3	2	1	1	malam	2	2	2	3	4	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	4	34	TIDAK STRES	4									
9	AE	27	1	BM	2	D3	2	5	1	pagi	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	29	TIDAK STRES	4									
10	EL	25	1	BM	2	D3	2	1	1	pagi	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	27	TIDAK STRES	4									
11	RDC	23	1	BM	2	D3	2	1	1	pagi	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	33	TIDAK STRES	4									
12	D	37	2	BM	2	S1	3	2	1	pagi	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	46	RINGAN	3										
13	RS	23	1	BM	2	D3	2	2	1	malam	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	1	3	36	TIDAK STRES	4								
14	G	43	3	M	1	S1	3	19	4	malam	2	1	4	2	4	1	1	1	1	4	1	4	1	3	1	4	4	4	1	42	RINGAN	3									
15	MR	28	1	BM	2	SMK	1	4	1	malam	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	TIDAK STRES	4									
16	NBR	37	2	M	1	SMK	1	9	2	malam	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	29	TIDAK STRES	4									
17	TR	46	3	M	1	SMK	1	13	3	pagi	1	1	1	4	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	40	RINGAN	3										
18	R	52	4	M	1	S1	3	5	1	pagi	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	3	34	TIDAK STRES	4									
19	Su	26	1	BM	2	S1	3	4	1	pagi	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	29	TIDAK STRES	4									
20	U	30	1	BM	2	D3	2	6	2	pagi	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	24	TIDAK STRES	4									
21	A	20	1	BM	2	SMK	1	1	1	pagi	1	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	54	RINGAN	3									
22	R	23	1	BM	2	D3	2	2	1	malam	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	33	TIDAK STRES	4								
23	S	36	2	M	1	SMK	1	15	3	malam	2	1	1	2	4	1	2	3	2	1	2	2	3	3	1	4	1	3	2	38	RINGAN	3									
24	AAA	21	1	BM	2	D3	2	2	1	malam	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	34	TIDAK STRES	4									
25	YK	33	2	M	1	SMK	1	4	1	pagi	1	1	1	1	2	1	4	1	4	2	4	2	3	1	1	1	2	1	1	33	TIDAK STRES	4									
26	L	35	2	M	1	SMK	1	11	3	pagi	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	4	2	2	2	4	3	3	4	2	40	RINGAN	3									
27	F	54	4	M	1	SMK	1	18	4	malam	2	1	1	2	1	3	3	1	4	4	4	1	1	1	2	1	3	2	36	TIDAK STRES	4										
28	O	21	1	BM	2	SMK	1	2	1	malam	2	2	1	1	4	3	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	29	TIDAK STRES	4									
29	Hg	29	1	BM	2	D3	2	5	1	malam	2	1	1	2	2	4	2	4	1	2	4	2	1	4	4	1	2	1	2	40	RINGAN	3									
30	B	44	3	M	1	SMK	1	18	4	malam	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	26	TIDAK STRES	4									
31	A	45	3	M	1	SMK	1	15	3	malam	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	23	TIDAK STRES	4										
32	B	27	1	M	1	D3	2	5	1	malam	2	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	3	2	1	2	2	2	33	TIDAK STRES	4										
33	V	30	1	M	1	D3	2	6	2	pagi	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3	28	TIDAK STRES	4									
34	MR	32	2	M	1	S1	3	11	3	pagi	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	29	TIDAK STRES	4										
35	S	24	1	BM	2	SMK	1	2	1	pagi	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	25	TIDAK STRES	4									
36	R	50	3	M	1	SMK	1	18	4	pagi	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	28	TIDAK STRES	4									
37	R	50	3	M	1	SMK	1	18	4	pagi	1	2	1	2	1	2	2	4	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	37	RINGAN	3									
38	JS	40	2	M	1	D3	2	16	4	malam	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	1	1	2	2	2	38	RINGAN	3										
39	M	46	3	M	1	SMK	1	4	1	malam	2	2	2	2	2	4	4	4	1	1	2	2	3	3	2	4	4	4	2	48	RINGAN	3									
40	AR	48	3	M	1	SMK	1	5	1	malam	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	4	4	2	2	4	36	TIDAK STRES	4										
41	L	40	2	M	1	SMK	1	8	2	malam	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	58	SEDANG	2										
42	B	40	2	M	1	SMK	1	10	2	malam	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	49	RINGAN	3										
43	H	41	3	M	1	SMK	1	15	3	pagi	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	2	2	48	RINGAN	3										
44	O	28	1	M	1	D3	2	5	1	pagi	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	TIDAK STRES	4										
45	ADG	40	2	M	1	SMK	1	14	3	pagi	1	1	2	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	3	1	3	2	4	44	RINGAN	3										
46	Y	35	2	M	1	SMK	1	7	2	pagi	1	2	2	2	2	2	4	4	4	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	41	RINGAN	3									
47	D	32	2	M	1	SMK	1	12	3	malam	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	55	SEDANG	2									
48	JJ	29	1	BM	2	SMK	1	9	2	malam	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	29	TIDAK STRES	4									
49	K	32	2	M	1	SMK	1	5	1	malam	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	46	RINGAN	3										
50	A	46	3	M	1	SMK	1	18	4	malam	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	52	RINGAN	3									
51	Y	29	1	M	1	SMK	1	2	1	malam	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46	RINGAN	3					
52	F	34	2	BM	2	SMK	1	7	2	malam	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	1	1	4	42	RINGAN	3										
53	MX	36	2	M	1	D3	2	15	3	pagi	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	RINGAN	3
54	L	47	3	M	1	SMK	1	9	2	pagi	1	2	2	2	2	4	4	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	4	4	45	RINGAN	3									
55	JYT	46	3	M	1	SMK	1	9	2	malam	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	2	50	RINGAN	3								

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hernawaty Limbong

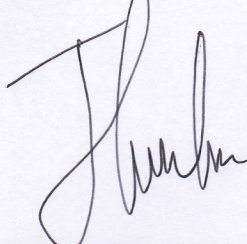
NIM : Cx1514201117

Menyatakan dengan sungguh - sungguh bahwa proposal ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya.

Makassar, 12 April 2017

Yang menyatakan,



(Hernawaty Limbong)

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8
Item 1								
Pearson Correlation	1	.756**	.497	.734**	.645**	.621*	.717**	
Sig. (2-tailed)		.001	.059	.002	.009	.013	.003	
N	15	15	15	15	15	15	15	
Item 2								
Pearson Correlation	.756**	1	.164	.299	.853**	.418	.542*	

Item 3	Pearson Correlation	.497	.164	1	.786**	-.018	.098	.089
	Sig. (2-tailed)	.059	.558		.001	.951	.728	.752
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 4	Pearson Correlation	.734**	.299	.786**	1	.255	.500	.454
	Sig. (2-tailed)	.002	.279	.001		.359	.058	.089
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 5	Pearson Correlation	.645**	.853**	-.018	.255	1	.510	.636*
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.951	.359		.052	.011

Item 6	Pearson Correlation	.621 [*]	.418	.098	.500	.510	1	.907 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013	.121	.728	.058	.052		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 7	Pearson Correlation	.717 ^{**}	.542 [*]	.089	.454	.636 [*]	.907 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.037	.752	.089	.011	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 8	Pearson Correlation	-.290	-.219	-.469	-.183	-.047	.105	.095
	Sig. (2-tailed)	.204	.432	.079	.512	.860	.710	.726

Item 9	Pearson Correlation	.000	.387	-.637*	-.463	.413	.231	.210
	Sig. (2-tailed)	1.000	.154	.011	.082	.126	.407	.452
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 10	Pearson Correlation	-.564*	-.426	-.280	-.510	-.364	-.255	-.231
	Sig. (2-tailed)	.029	.113	.311	.052	.183	.359	.407
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 11	Pearson Correlation	.286	-.189	.808**	.791**	-.161	.226	.205
	Sig. (2-tailed)	.202	.500	.000	.000	.566	.418	.464

Item 13	N	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.612 [*]	.694 ^{**}	.304	.415	.642 ^{**}	.553 [*]	.628 [*]
	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.270	.124	.010	.032	.012
Item 14	N	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.802 ^{**}	.707 ^{**}	.232	.528 [*]	.867 ^{**}	.740 ^{**}	.767 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.404	.043	.000	.002	.001
Item 15	N	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.681 ^{**}	.485	.388	.704 ^{**}	.503	.539 [*]	.602 [*]

Item 16	Pearson Correlation	.700**	.231	.457	.830**	.345	.692**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.004	.407	.087	.000	.207	.004	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 17	Pearson Correlation	.642**	.522*	.472	.624*	.612*	.468	.566*
	Sig. (2-tailed)	.010	.046	.076	.013	.015	.078	.028
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 18	Pearson Correlation	.794**	.657**	.140	.549*	.812**	.863**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.610	.024	.000	.000	.000

Item 19	Pearson Correlation	-.094	.100	-.329	-.239	.213	.418	.380
	Sig. (2-tailed)	.738	.723	.231	.391	.446	.121	.163
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 20	Pearson Correlation	.700**	.694**	.266	.553*	.839**	.692**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.337	.032	.000	.004	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 21	Pearson Correlation	.695**	.722**	.183	.510	.868**	.785**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.513	.053	.000	.001	.000

Item 22	Pearson Correlation	.523 [*]	.632 [*]	-.130	.189	.590 [*]	.236	.343
	Sig. (2-tailed)	.045	.011	.644	.500	.021	.397	.211
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 23	Pearson Correlation	.435	.329	.014	.246	.543 [*]	.639 [*]	.713 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.105	.231	.962	.378	.036	.010	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15
Item 24	Pearson Correlation	.286	.378	.342	.113	.443	-.113	-.102
	Sig. (2-tailed)	.302	.165	.212	.689	.098	.689	.716

Item 26	Sig. (2-tailed)	.029	.024	.776	.292	.242	.115	.156
	N	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.756**	.400	.164	.657**	.533*	.777**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.001	.140	.558	.008	.041	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.873**	.577*	.332	.690**	.739**	.690**	.783**
Item 27	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.226	.004	.002	.004	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15

Total skor	N	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.855**	.677**	.330	.704**	.759**	.826**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.230	.003	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15

Frequencies

Statistics

		Umur	Status	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Shift Kerja	Stres Kerja
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.87	1.37	1.52	1.98	1.50	3.45
Median		2.00	1.00	1.00	2.00	1.50	3.50
Mode		1	1	1	1	1 ^a	4
Std. Deviation		.892	.486	.676	1.081	.504	.594
Variance		.795	.236	.457	1.169	.254	.353
Minimum		1	1	1	1	1	2
Maximum		4	2	3	4	2	4
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00
	50	2.00	1.00	1.00	2.00	1.50	3.50
	75	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	26	43.3	43.3	43.3
	31-40	18	30.0	30.0	73.3
	41-50	14	23.3	23.3	96.7
	51-60	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	-----------------------

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMK	35	58.3	58.3	58.3
D3	19	31.7	31.7	90.0
S1	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	27	45.0	45.0	45.0
6-10	15	25.0	25.0	70.0
11-15	10	16.7	16.7	86.7
16-20	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Shift Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pagi	30	50.0	50.0	50.0
Malam	30	50.0	50.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	3	5.0	5.0	5.0
Ringan	27	45.0	45.0	50.0
Tidak Stres	30	50.0	50.0	100.0

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Stres Kerja	N	Mean Rank
Shift Kerja	Sedang	3	35.50
	Ringan	27	29.94
	Tidak Stres	30	30.50
	Total	60	

Test Statistics^{a,b}

	Shift Kerja
Chi-Square	.364
df	2
Asymp. Sig.	.834

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Stres
Kerja



VALE

PT. VALE INDONESIA, Tbk.

SOROWAKO OFFICE

Sorowako 92984, South Sulawesi Indonesia

Phone : 62 (021) 524 9100

62 (0475) 321 588

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Dengan ini PT. VALE INDONESIA Tbk. menerangkan bahwa :

Nama : HERNAWATY LIMBONG
NIM : CX1514201117
Fakultas/Jurusan : KEPERAWATAN/KEPERAWATAN
Instansi : SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIK) STELLA
MARIS MAKASSAR

Yang tersebut di atas telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN SHIFT KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN FABRICATION SHOP PT VALE INDONESIA TBK SOROAKO LUWU TIMUR"**, pada:

Hari/Tanggal : 23 – 29 Januari 2017 (*Pengambilan Data*)
Periode : 1 minggu (2 Shift Kerja yaitu pagi dan malam)
Lokasi : Support Service bagian Fabrication Shop

Demikian surat keterangan ini disampaikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Terima Kasih.

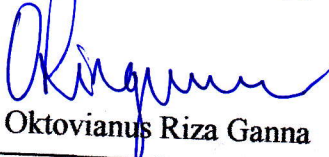
Sorowako, 30 Januari 2017
PT VALE INDONESIA TBK

EXTERNAL RELATION


VALE
PT Vale Indonesia Tbk

Busman Dahlan Shirait

SUPPORT SERVICE
FABRICATION SHOP


Oktovianus Riza Ganna


Fh
7344.



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS

TERAKREDITASI BAN-PT

PROGRAM DIII, S1 KEPERAWATAN DAN NERS

Jl. Maipa No. 19 Telp. (0411) 854808 Fax. (0411) 870642 Makassar
Website :www.stikstellamarismks.ac.id Email : stiksm_mks@yahoo.co.id

Nomor : 007 / STIK-SM / S1.05 / 1 / 2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa

Kepada,
Yth. Direktur/Pimpinan
PT Vale Indonesia, Tbk
Di
Luwu Timur

Dengan hormat,
Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi Mahasiswa(i) S1 Keperawatan Tingkat IV (empat) Semester VII (tujuh) STIK Stella Maris Makassar, Tahun Akademik 2016/2017, melalui surat ini kami sampaikan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk kiranya dapat menerima Mahasiswa(i) berikut ini:

Nama : Hernawaty Limbong
NIM : CX1514201117

Judul Penelitian : Perbedaan stres kerja berdasarkan shift kerja pada karyawan di bagian
Fabrication Shop – PT Vale Indonesia, Tbk.

Untuk melaksanakan penelitian di PT Vale Indonesia, Tbk. – Luwu Timur, sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa/i kami tersebut di atas untuk dapat melakukan penelitiannya. Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Makassar, 10 Januari 2017

Ketua,

Henry Pongantung, S.Kep.,Ns.,MSN
NIDN: 0912106501

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	v
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	vi
HALAMAN ABSTRAK ..	ix
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvi
HALAMAN DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Stress	8
1. Pengertian Stres	8
2. Proses Stres	10
B. Stres Kerja.....	11
1. Pengertian Stres Kerja	11
2. Sumber-sumber Stres Kerja.....	12
3. Faktor-faktor di Pekerjaan	13
4. Faktor-faktor di Luar Pekerjaan.....	19

	SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS	HAL	xii
	5. Gejala Stres Kerja	22	
	6. Dampak Stres Kerja	24	
	7. Strategi Manajemen Stres Kerja	25	
	C. Shift Kerja	27	
	1. Pengertian <i>Shift</i> Kerja	27	
	2. Sistem <i>Shift</i> Kerja	27	
	3. Dampak <i>Shift</i> Kerja	28	
	D. Fabrication Shop	32	
	1. Definisi	32	
	2. Mesin-mesin untuk <i>Fabrikasi</i>	32	
	3. Rangkaian Pekerjaan <i>Fabrikasi</i>	32	
	BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	34	
	A. Kerangka Konseptual	34	
	B. Hipotesis Penelitian	35	
	C. Defenisi Operasional	35	
	BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	37	
	A. Jenis Penelitian	37	
	B. Tempat Dan Waktu Penelitian	37	
	C. Populasi Dan Sampel	37	
	D. Instrumen Penelitian	38	
	E. Etika Penelitian	38	
	F. Pengumpulan Data	39	
	G. Pengolahan dan Penyajian Data	40	
	H. Analisa Data	40	
	BAB V PEMBAHASAN	42	
	A. Hasil Penelitian	42	
	1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42	
	2. Penyajian Karakteristik Data Umum	44	
	3. Hasil Analisa variabel yang diteliti	47	
	B. Pembahasan	50	

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	58
A. Simpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	64

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN SHIFT KERJA PADA KARYAWAN DI BAGIAN *FABRICATION SHOP* PT VALE INDONESIA TBK SOROAKO LUWU TIMUR.”**

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini sebagai wujud ketidaksempurnaan manusia dalam berbagai hal disebabkan keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis sangat harapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Oleh Karena itu pada kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Siprianus A,Ns.,M.Kes selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan dukungan kepada kami dari awal hingga selesainya skripsi ini serta telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan selama kurang lebih 2 tahun di STIK Stella Maris Makassar dan juga telah menjadi dosen Penguji II.
2. Henny Pongantung,S.Kep.,Ns.,MSN selaku dosen pembimbing akademik S1 Jalur B yang telah mendidik, memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis selama dalam pendidikan.
3. Fransiska Anita E.R.S.,S.Kep.,Ns.,M.Kep.,Sp.KMB selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan STIK Stella Maris Makassar.
4. Asrijal, Skp, Ns, M.Kes selaku dosen pembimbing yang telah mendidik, memberikan bimbingan serta pengarahan selama penulis

DAFTAR TABEL

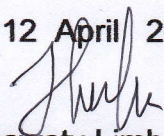
	Hal
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian	34
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kelompok umur di bagian <i>fabrication shop</i> PT Vale Indonesia Tbk	44
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kelompok Status di bagian <i>fabrication shop</i> PT Vale Indonesia Tbk	45
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kelompok pendidikan terakhir di bagian <i>fabrication shop</i> PT Vale Indonesia Tbk.....	45
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kelompok lama kerja di bagian <i>fabrication shop</i> PT Vale Indonesia Tbk	46
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Shift Kerja di bagian <i>fabrication shop</i> PT Vale Indonesia Tbk	47
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja di bagian <i>fabrication shop</i> PT Vale Indonesia Tbk	48
Tabel 5.7 Analisis Perbedaan Stres Kerja berdasarkan Shift Kerja bagian <i>fabrication shop</i> PT Vale Indonesia Tbk	49

	<p>menuntut ilmu dan menyusun skripsi ini hingga dapat selesai pada waktunya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Lorantina A. S.Kep.,M.Kep. selaku penguji I yang telah banyak membimbing dan memberikan masukan kepada penulis. 6. Rosmina Situngkir. Ns., M.Kes. selaku penguji II yang telah banyak membimbing dan memberikan masukan kepada penulis. 7. PT Vale Indonesia Tbk sebagai perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Terima kasih atas bantuan dan izin yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan penelitian. 8. Karyawan PT Vale Indonesia Tbk bagian <i>fabrication shop</i>. Terima kasih ditengah kesibukan dan tugas pekerjaannya masih menyediakan waktu dan tenaganya sebagai subjek penelitian penulis. 9. Segenap dosen dan staf pegawai STIK Stella Maris Makassar yang telah membimbing, mendidik dan memberi pengarahan selama penulis mengikuti pendidikan. 10. Orang tua bapak Herman Limbong dan Ibu Normawati serta adik saya Herdianto Limbong serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan moril dan materi. 11. Orang tua kedua bagi saya bapak Marten Salempang dan Ibu Helena, terima kasih untuk dukungan, kasih sayang dan nasehat yang selalu di berikan selama ini. 12. Wanto. Terima kasih sudah selalu membantu, mendukung dan menjadi penyemangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih buat waktunya selama saya melakukan penelitian dari awal sampai selesai dan di repoti dalam berbagai hal. 13. Terima kasih untuk Ratriani dan Restal buat semua usaha dan bantuannya selama penyusunan skripsi ini. 	<p>HAL</p> <p>vii</p>
--	--	-----------------------

5. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Makassar, 12 April 2017


Hernawaty Limbong

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	34

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

Turn Over	: Berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela
Burnout	: Kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi
Circadian Rhythm	: Terjadinya pola kebiasaan istirahat yang berubah
Fatigue	: Kelelahan
Jet lag	: Gangguan sementara yang menyebabkan kelelahan dan insomnia
Shift	: Periode kerja secara bergantian untuk melakukan pekerjaan yang sama
Shift Work	: Kerja shift
Comparative	: Perbandingan
UMP	: Upah Minimum Pekerja
Bivariat	: Analisa yang dilakukan pada masing – masing variabel
Univariat	: Analisa yang dilakukan pada masing – masing variabel
SPSS	: Statistical Product and Service Solutions