



**ANALISIS PERSEPSI TENTANG FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA  
PADA OPERATOR PRODUKSI PLTU PAITON UNIT 9**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Lina Gisti Risqillah  
NIM 152110101111**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**



**ANALISIS PERSEPSI TENTANG FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA  
PADA OPERATOR PRODUKSI PLTU PAITON UNIT 9**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:

**Lina Gisti Risqillah  
NIM 152110101111**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, Ibu Sri Purwati dan Bapak Sugi Hairiyanto yang selalu memberikan kasih sayang, do'a dan dukungan kepada saya yang tidak dapat terhitung nilainya
2. Bapak ibu guru saya di TK At-Taqwa Bondowoso, MI At-Taqwa Bondowoso, MTsN 2 Bondowoso, SMAN 2 Bondowoso, serta bapak ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat bagi saya
3. Almamater yang saya banggakan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

**MOTTO**

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

Terjemahan QS. Al-Insyirah : 5\*)



---

\*Departemen Agama Republik Indonesia. 2010. Mushaf Al-Azhar. Bandung : Penerbit Hilal

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lina Gisti Risqillah

NIM : 152110101111

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : Analisis Persepsi tentang Faktor Penyebab Stres Kerja pada Operator Produksi PLTU Paiton Unit 9 adalah benar-benar hasilkarya sendiri, kcuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan.Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihakmanapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 7 Januari 2020

Yang menyatakan,

Lina Gisti Risqillah

NIM 152110101111

**PEMBIMBINGAN**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PERSEPSI TENTANG FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA  
PADA OPERATOR PRODUKSI PLTU PAITON UNIT 9**

Oleh

LINA GISTI RISQILLAH

NIM 152110101111

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama

: Reny Indrayani, S.KM., M.KKK.

Dosen Pembimbing Anggota

: dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul *Analisis Persepsi tentang Faktor Penyebab Stres Kerja pada Operator Produksi PLTU Paiton Unit 9* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 3 Februari 2020  
Tempat : Ruang Ujian Skripsi 1 Gedung Baru Lantai Dua Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Pembimbing		Tanda Tangan
1. DPU	: Reny Indrayani, S.KM., M.KKK. NIP. 198811182014042001	(.....)
2. DPA	: dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc. NIP. 198110052006042002	(.....)

Penguji		
1. Ketua	: Dr. Dewi Rokhmah, S.KM., M.Kes. NIP. 197808072009122001	(.....)
2. Sekretaris	: Kurnia Ardiansyah A., S.KM., M.KKK. NIP. 198907222015041001	(.....)
3. Anggota	: Erna Ipak Rahmawati, S.Psi., MA. NIP. 197805072005012001	(.....)

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Jember

Dr. Farida Wahyu Ningtyias, S.KM., M.Kes.

NIP. 198010092005012002

## PRAKATA

Syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang selalu dilimpahkan kepada kita. Sholawat salam selalu terhaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Syukur Alhamdulillah atas nikmat-Nya penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “*Analisis Persepsi tentang Faktor Penyebab Stres Kerja pada Operator Produksi PLTU Paiton Unit 9*”.

Dukungan dari berbagai pihak sangat membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Kesempatan kali ini penulis mengutarakan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada ibu Reny Indrayani, S.KM., M.KKK. dan dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran hingga terselesaikannya skripsi ini.

Terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan juga kepada yang terhormat :

1. Dr. Farida Wahyu Ningtyias, S.KM., M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
2. Christyana Sandra, S.KM., M.Kes. selaku Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
3. Ibu Sulistiyani, S.KM., M.Kes. selaku Dosen Pembimbing Akademik selamapenulis menjadi mahasiswa di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
4. Bapak Junaidi Abdi selaku General Manager PLTU Paiton unit 9 yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian serta operator produksi PLTU Paiton unit 9 yang telah bersedia dilibatkan dalam proses penelitian
4. Kedua orang tua saya, Ibu Sri Purwatidan Bapak Sugi Hairiyantoyang telah memberikan kasih sayang, do'a dan dukungan kepada saya yang tidak dapat terhitung nilainya

5. Adik saya, Nabil Gisti Arifandi dan Syakira Gisti Faliha yang selalu memberi semangat kepada saya
6. Sahabat yang telah memberi semangat, motivasi dan bantuan selama perkuliahan, Dem, Cindy, Ayuk dan Ulfa
7. Sahabat yang selalumenemani dan memberikan kebahagiaan selama di Jember, Iliya, Lita, Lany, Puput dan Della
8. Rekan-rekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember 2015yang telah memberikan motivasi, semangat dan bantuan selama penulis menyelesaikan studi.

Penulis telah menyusun skripsi secara optimal, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan untuk perbaikan serta penyempurnaan selanjutnya. Semogatulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memanfaatkannya.

Jember, 7 Januari 2020

Penulis

## RINGKASAN

**Analisis Persepsi tentang Faktor Penyebab Stres Kerja pada Operator Produksi PLTU Paiton Unit 9;** Lina Gisti Risqillah; 152110101111; 2019; 107halaman; Peminatan Kesehatan Keselamatan Kerja Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Operator produksi merupakan salah satu bagian yang rawan mengalami stres kerja. Di PLTU Paiton unit 9 setiap hari operator produksi terpapar langsung oleh sumber-sumber stres seperti kebisingan, suhu panas, bau, pencahayaan, ketinggian, dan lain sebagainya. Operator produksi memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi karena harus bertanggung jawab terhadap seluruh operasional turbin, boiler, WTP, dan *coal and ash handling*. Selain itu, permasalahan keluarga dan kepribadian juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis operator produksi. Hal tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang biasa disebut stres kerja. Stres kerja yang tidak ditangani maka kondisinya akan semakin berat dan dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja atau bahkan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan pada 10 orang operator produksi PT. PJB UBJ O&M PLTU Paiton Unit 9 pada bulan Maret 2019 dengan menggunakan kuesioner OSI-R didapatkan hasil bahwa 20% responden terindikasi stres berat, 40% stres sedang, dan 40% stres ringan. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada tingkat stres yang dialami oleh operator produksi PT. PJB UBJ O&M PLTU Paiton Unit 9. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan persepsi tentang faktor penyebab stres kerja dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dandesain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator produksi di PT. PJB UBJ

O&M PLTU Paiton Unit 9 sejumlah 115 orang sedangkan sampel yang diambil sebanyak 41 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *simple random sampling*. Data diolah dengan uji statistik *Spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki karakteristik individu yang baik, paling banyak responden memiliki persepsi yang cukup baik tentang faktor lingkungan, sebagian besar responden memiliki persepsi yang cukup baik tentang faktor organisasi, sebagian besar responden memiliki faktor pribadi yang cukup baik, paling banyak responden mengalami stres kerja kategori ringan. Hasil uji hubungan faktor yang berhubungan dengan stres kerja yaitu persepsi tentang faktor lingkungan ( $p=0,000$ ), persepsi tentang faktor organisasi ( $p=0,001$ ), faktor pribadi ( $p=0,014$ ). Faktor yang tidak berhubungan dengan stres kerja yaitu karakteristik individu ( $p=0,101$ ).

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah pihak perusahaan memberikan sosialisasi atau edukasi mengenai stres kerja, meningkatkan keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, melakukan pengukuran stres kerja secara berkala, melakukan penanganan yang cepat atau konseling apabila perusahaan menemukan adanya karyawan yang mengalami stres kerja. Pekerja selalu berpikir positif terhadap lingkungan di tempat kerja namun tetap waspada dan mematuhi SOP, lebih terbuka kepada atasan untuk menyampaikan hal-hal yang memang harus disampaikan serta memperbaiki kualitas hidup agar menjadi lebih baik. Peneliti selanjutnya perlu melakukan pengukuran faktor lingkungan secara objektif/aktual dengan alat ukur yang objektif, meneliti faktor penyebab stres kerja yang belum diteliti serta menggunakan metode kualitatif atau metode yang lebih mendalam.

**SUMMARY**

*Analysis of Perceptions of Occupational Stress Factors on Production Operators at PLTU Paiton Unit 9; Lina Gisti Risqillah; 152110101111; 107Pages; Occupational Health and Safety Studies, Undergraduate Programme of Public Health, Faculty of Public Health, University of Jember.*

Occupational stress is a tension condition creates physical and psychological imbalances, which influences emotions, thinking processes, and the condition of an employee. There are three potential sources of occupational stressors, including environmental factor, organizational factor, and personal factor. Production operator is one of the divisions that is prone to experience job stress. The production operators at PLTU Paiton unit 9 are directly exposed to sources of stress on working environment every day, such as noise, heat, odor, lighting, height, and so on. Production operators have high work demands because they are responsible for all turbine, boiler, WTP, as well as coal and ash handling operations. In addition, family and personality problems can also influence the psychological conditions of production operators. This can cause job pressure which is usually called occupational stress. Occupational stress that is not handled will make the condition more severe and can result in decreased job productivity or can even lead to job accidents.

The results of an initial survey conducted on 10 production operators of PLTU Paiton unit 9 in March 2019 using the OSI-R questionnaire showed that 20% of respondents were indicated severe stress, 40% were moderate stress, and 40% were mild stress. These data indicate that there were problems with the level of stress experienced by the production operators of PLTU Paiton unit 9. The objective of this study was to analyze the relationship between perceptions about the job stress causing factors with occupational stress on production operators at PLTU Paiton unit 9.

The type of this research was analytical research with a quantitative approach. The design of this research was cross-sectional. The population in this study were all production operators at PLTU Paiton unit 9, with a total of 115 people while the sample taken was 41 respondents. The sampling technique used was simple random sampling technique with exclusion criteria, that were supervisors on the production operator division. The data were processed by Spearman's statistical test.

The results showed that most respondents had good individual characteristics, had passably perceptions about the environmental factor, had passably perceptions about the organizational factor, had passably personal factor and experienced a mild category of occupational stress. The relationship test results of the factors related to occupational stress were perceptions about the environmental factor ( $p=0.000$ ), perceptions about the organizational factor ( $p=0.001$ ), personal factor ( $p=0.014$ ). Factors that were not related to occupational stress were individual characteristics ( $p=0,101$ ).

Suggestions given based on the results of this study are that the company should measure job stress regularly, counseling if the company finds employees who experience job stress, provide socialization or education about job stress at beginning the worker's employment, increase the involvement of workers in decision-making and problem-solving. Workers should have positive thinking about environmental, intense communication with their supervisor to convey the things that have to be said, do stress management. The researcher then needs to research about environmental factor use objective measurement tools and use qualitative methode.

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>MOTTO</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>PENGESAHAN</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>SUMMARY</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI</b> .....	xix
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	6
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	7
1.3.1 Tujuan Umum.....	7
1.3.2 Tujuan Khusus.....	7
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
<b>2.1 Persepsi</b> .....	9
2.1.1 Persepsi .....	9
2.1.2 Proses Terjadinya Persepsi.....	10
2.1.3 Faktor Persepsi .....	11
<b>2.2 Stres Kerja</b> .....	14

2.2.1	Definisi Stres .....	14
2.2.2	Definisi Stres Kerja.....	15
2.2.3	Jenis-Jenis Stres.....	17
2.2.4	Faktor Penyebab Stres .....	18
2.2.5	Sumber Stres .....	19
2.2.6	Tingkat Stres Kerja.....	24
2.2.7	Dampak Stres Kerja .....	25
2.2.8	Penanggulangan Stres Kerja.....	27
<b>2.3</b>	<b>Hubungan Karakteristik Individu, Persepsi tentang Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, dan Faktor Individu dengan Stres Kerja.....</b>	<b>29</b>
<b>2.4</b>	<b>Kerangka Teori.....</b>	<b>31</b>
<b>2.5</b>	<b>Kerangka Konsep .....</b>	<b>33</b>
<b>2.6</b>	<b>Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>34</b>
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2</b>	<b>Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>35</b>
<b>3.3</b>	<b>Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....</b>	<b>35</b>
3.3.1	Populasi Penelitian .....	35
3.3.2	Sampel Penelitian .....	36
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	37
<b>3.4</b>	<b>Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....</b>	<b>38</b>
3.4.1	Variabel Penelitian .....	38
3.4.2	Definisi Operasional .....	38
<b>3.5</b>	<b>Data dan Sumber Data .....</b>	<b>41</b>
<b>3.6</b>	<b>Teknik, Instrumen, dan Prosedur Pengumpulan Data .....</b>	<b>42</b>
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6.2	Instrumen Pengumpulan Data .....	43
3.6.3	Prosedur Pengumpulan Data .....	43
<b>3.7</b>	<b>Uji Validitas dan Reliabilitas.....</b>	<b>44</b>
3.7.1	Uji Validitas .....	44

3.7.2	Uji Reliabilitas.....	44
<b>3.8</b>	<b>Teknik Analisis Data.....</b>	<b>45</b>
<b>3.9</b>	<b>Alur Penelitian.....</b>	<b>46</b>
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
<b>4.1</b>	<b>Hasil Penelitian.....</b>	<b>47</b>
4.1.1	Karakteristik Individu.....	47
4.1.2	Persepsi Tentang Faktor Lingkungan.....	47
4.1.3	Persepsi Tentang Faktor Organisasi.....	48
4.1.4	Faktor Pribadi.....	48
4.1.5	Stres Kerja.....	49
4.1.6	Hubungan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja.....	49
4.1.7	Hubungan Persepsi tentang Faktor Lingkungan dengan Stres Kerja .. .....	50
4.1.8	Hubungan Persepsi tentang Faktor Organisasi dengan Stres Kerja	51
4.1.9	Hubungan Faktor Pribadi dengan Stres Kerja.....	51
<b>4.2</b>	<b>Pembahasan.....</b>	<b>52</b>
4.2.1	Karakteristik Individu.....	52
4.2.2	Persepsi tentang Faktor Lingkungan.....	54
4.2.3	Persepsi tentang Faktor Organisasi.....	55
4.2.4	Faktor Pribadi.....	56
4.2.5	Stres Kerja.....	57
4.2.6	Hubungan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja.....	57
4.2.7	Hubungan Persepsi tentang Faktor Lingkungan dengan Stres Kerja .. .....	60
4.2.8	Hubungan Persepsi tentang Faktor Organisasi dengan Stres Kerja	61
4.2.9	Hubungan Faktor Pribadi dengan Stres Kerja.....	61
<b>4.3</b>	<b>Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>62</b>
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan.....</b>	<b>63</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran.....</b>	<b>63</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>65</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3. 1 Jumlah Operator Produksi PLTU Paiton Unit 9 .....	37
Tabel 3. 2 Definisi Operasional.....	38
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Individu .....	47
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Persepsi tentang Faktor Lingkungan .....	48
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Persepsi tentang Faktor Organisasi .....	48
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Faktor Pribadi .....	49
Tabel 4. 5 Distribusi Stres Kerja .....	49
Tabel 4. 6 Hubungan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja.....	49
Tabel 4. 7 Hubungan Persepsi tentang Faktor Lingkungan dengan Stres Kerja ...	50
Tabel 4. 8 Hubungan Persepsi tentang Faktor Organisasi dengan Stres Kerja .....	51
Tabel 4. 9 Hubungan Faktor Pribadi dengan Stres Kerja .....	51

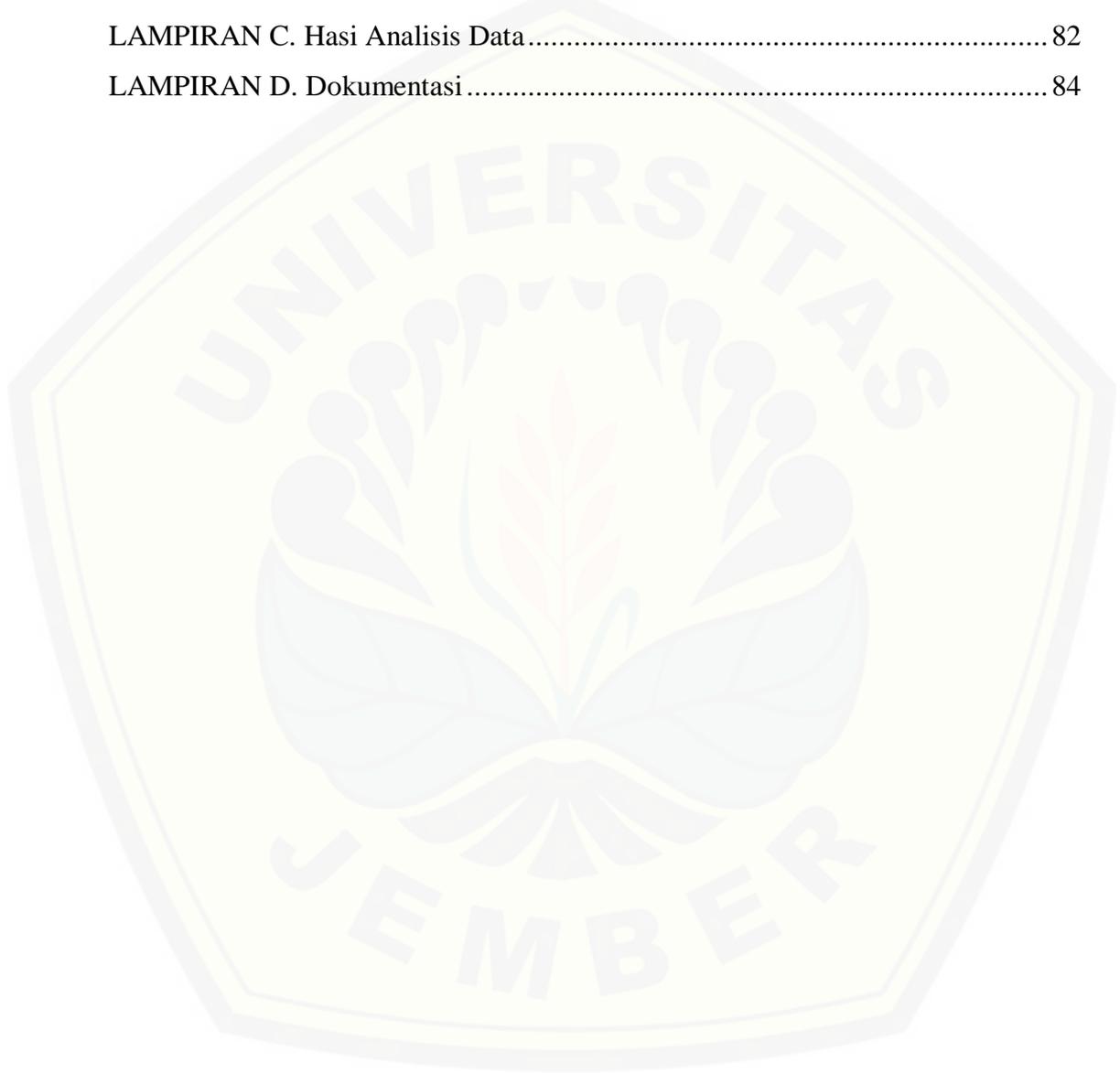
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Teori..... 31  
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep ..... 33



**DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN A. Lembar Persetujuan.....	72
LAMPIRAN B. Kuesioner Penelitian.....	73
LAMPIRAN C. Hasi Analisis Data.....	82
LAMPIRAN D. Dokumentasi.....	84



## DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI

### Daftar Singkatan

Disnakertrans	= Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Disperindag	= Dinas Perindustrian dan Perdagangan
K3	= Kesehatan dan Keselamatan Kerja
PLN	= Perusahaan Listrik Negara
PLTU	= Pembangkit Listrik Tenaga Uap
PP	= Peraturan Pemerintah
PPDE	= Project Percepatan Diversifikasi Energi
PT. PJB UBJ O&M	= Perseroan Terbatas Pebangkit Jawa Bali Unit Bisnis Operation and Maintenance
MW	= Mega Watt
OSI-R	= Occupational Stress Inventory-Revised Edition
SOP	= Standar Operasional Prosedur
WTP	= Water Treatment Plant

### Daftar Notasi

%	= Persen
/	= Per
<	= Kurang dari
>	= Lebih dari
≤	= Kurang Dari Sama Dengan
≥	= Lebih Dari Sama Dengan
p-value	= Nilai Hubungan
$\alpha$	= Nilai Taraf Kepercayaan

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dewasa ini, persaingan antara perusahaan baik dalam maupun di luar negeri semakin ketat dan keras. Disamping itu juga terjadi perubahan-perubahan yang sangat cepat dan berbagai masalah perdagangan yang sangat kompleks. Dewasa ini juga telah terjadi kecenderungan dan mempengaruhi peradaban kehidupan manusia seperti terjadinya perubahan dari masyarakat agraris menuju masyarakat industri. Selanjutnya perubahan dari masyarakat industri menuju masyarakat informasi, teknologi manual menjadi teknologi tinggi (*high tech and high touch*), ekonomi nasional selalu dipengaruhi perubahan ekonomi dunia. Perubahan tersebut memaksa jutaan manusia harus berbenturan secara tiba-tiba dengan kejutan-kejutan masa depan (*future shock*) yang sebetulnya belum siap untuk menghadapinya. Kondisi tersebut ternyata banyak menimbulkan stres pada masyarakat (Tarwaka, 2015:374).

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Terdapat tiga kategori dari sumber stres yang dapat digolongkan ke dalam: 1) Faktor lingkungan, yaitu ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres di antara karyawan di dalam organisasi tersebut 2) Faktor organisasional, yaitu tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, bos yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan 3) Faktor pribadi, yaitu mencakup faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan, terutama mengenai permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. (Robbins, 2015:429). Quick dan Quick (dikutip oleh Rivai dan Arifin 2013) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yakni *eustress* dan *distress*. *Eustress* yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat

membangun). *Distress* yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak).

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu *stressor* (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya (Wijono, 2015:126). Menurut Robbins (2003: 160) persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah cara orang mempersepsikan lingkungan kerjanya. Persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, dan penciuman. Jika seorang karyawan mempersepsi kondisi lingkungan kerja fisiknya buruk, kurang nyaman, berfikir bahwa suara bising di tempat kerja menimbulkan gangguan ketenangan kerja, dan karyawan berfikir kurang adanya penerangan yang cukup atau tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kebosanan dalam menjalankan aktivitas di lingkungan kerjanya (Thoha, 2009:28).

Menurut Eisenberger *et al.* (2002:565) persepsi tentang organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif maupun negatif jika telah terbentuk dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Persepsi yang baik tentang organisasi mampu menciptakan komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, kebanggaan terhadap perusahaan serta mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan pada perusahaan. Dampak negatif yang terjadi bila karyawan disuatu organisasi tidak merasakan persepsi yang baik tentang organisasi adalah merasa tidak nyaman dalam melakukan tugas di perusahaan, ketidakpuasan kerja, stres kerja, sering terlambat ke kantor, tidak semangat dalam bekerja, pekerjaan

menjadi ditunda-tunda, dan tidak ada komitmen serta tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arisona (2008) pada karyawan bagian tebang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja. Artinya, semakin tinggi/baik persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja maka tingkat stres kerja akan semakin rendah dan sebaliknya jika persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja semakin rendah/buruk maka tingkat stres kerja akan semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2017) diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja pada karyawan Bank BNI'46 Cabang Universitas Diponegoro Semarang menunjukkan. Artinya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya semakin positif persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dahlan (2016) menunjukkan bahwa faktor individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Disperindag Kota Kediri.

Terjadinya stres yang diakibatkan oleh setiap pekerjaan tidak boleh dipandang remeh. Stres akibat kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif yang bersifat merugikan, baik terhadap individu pekerja maupun terhadap perusahaan. Pengaruh stres akibat kerja terhadap individu seseorang yaitu berupa reaksi emosional, reaksi perubahan kebiasaan atau mental, dan perubahan fisiologis. Pengaruh stres akibat kerja terhadap perusahaan yaitu dapat menurunkan produktivitas kerja dan menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat. Stres akibat kerja yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja antara lain melalui performansi pekerja yang rendah, meningkatnya angka absensi, menurunnya moral kerja, dan meningkatnya *turnover* pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja (Tarwaka, 2011:382).

Pada penelitian Harrisma (2013:11) diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada

karyawandepartemen produksi PDAM Kota Surabaya. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja, begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016:20) pada karyawan PT. Bank BPD Bali cabang Ubud menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Hilton (2010:923) pada 60.556 pegawai pada 58 perusahaan menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kecelakaan kerja dan dapat menurunkan kesuksesan di tempat kerja.

Energi listrik merupakan energi yang sangat dibutuhkan saat ini dengan kemajuan teknologi dan industri yang menyebabkan penggunaan listrik semakin meningkat. Di Indonesia daerah Paiton, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur merupakan kompleks pembangkit listrik tenaga uap dengan beberapa unit yaitu unit 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 dan 9. Unit 1, 2, dan 9 merupakan unit milik PT. PJB. Unit 3, 7, dan 8 merupakan unit milik PT. Indonesia Power dan dioperasikan oleh PT. IPMOMI. Unit 5 dan 6 merupakan unit milik PT. Jawa Power yang dioperasikan oleh PT. YTL Jawa Timur dengan saham milik Siemens SPV 50%, PowerGen 35% dan Bumi Pertiwi 15%.

PLTU Paiton Unit 9 berperan penting dalam menyediakan pasokan listrik di wilayah Jawa dan Bali. Untuk menjalankan mesin mesin pembangkit listrik dibutuhkan tenaga dan konsentrasi yang tinggi. Berhadapan dengan banyak, rumit dan besarnya mesin mesin merupakan jenis pekerjaan yang memiliki tingkat resiko tinggi terjadinya stres kerja dan kecelakaan kerja. Mesin yang digunakan oleh PLTU Paiton Unit 9 adalah mesin buatan China yang lebih rentan mengalami gangguan dan kerusakan dibandingkan mesin milik unit lain yang menggunakan mesin buatan Eropa, Jepang dan Amerika Serikat. Mesin buatan Eropa, Jepang dan Amerika Serikat yang dimiliki unit lain termasuk kategori yang lebih canggih dibandingkan dengan mesin buatan China. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja di PLTU Paiton Unit 9.

PLTU Paiton Unit 9 adalah salah satu Unit Bisnis Jasa Operasi dan Pemeliharaan di PT. PJB yang diberi tugas untuk mengelola PLTU PPDE 10.000

MW yang berlokasi di PLTU Paiton Baru. PLTU Paiton Unit 9 memproduksi listrik yang berasal dari batu bara berkalori rendah yaitu jenis *sub bituminus* yang sesuai dengan kapasitas *boiler* yang menghasilkan 660 MW untuk menyediakan keperluan listrik Perusahaan Listrik Negara (PLN). Secara garis besar proses kerja PLTU Paiton Unit 9 yaitu dengan pembakaran batubara pada boiler. *Boiler* adalah suatu bejana tertutup yang secara efisien mampu mengubah air menjadi *steam* dengan bantuan panas dari proses pembakaran batubara. Air yang digunakan pada boiler adalah air laut yang telah diproses secara kimia oleh *Water Treatment Plant* (WTP) menjadi air bebas mineral atau air demine. *Steam* dari *boiler* akan masuk ke turbin dan dialirkan langsung ke turbin *blades*, *blades* bergerak dan bekerja untuk mengubah energi thermal dalam *steam* menjadi energi mekanis berotasi, yang menyebabkan *rotor* turbin berputar, perputaran *rotor* ini akan menggerakkan generator dan akhirnya energi mekanik berubah menjadi energi listrik. Kegiatan operasional pada turbin, boiler, dan WTP ini dikontrol oleh operator produksi. Pada PLTU Paiton Unit 9 terdapat 4 shift operator produksi yang terdiri dari *shift A*, *shift B*, *shift C*, dan *shift D*. Operator produksi bertanggung jawab untuk mengontrol seluruh operasional turbin, boiler, WTP, dan *coal and ash handling* dengan efisiensi dan *safety* maksimal sesuai peraturan.

Lingkungan kerja di PLTU Paiton Unit 9 memiliki potensi kebakaran yang sangat besar. PLTU Paiton Unit 9 merupakan satu-satunya unit di PLTU Paiton yang memproduksi hidrogen sebagai bahan pendingin generator. Hidrogen memiliki sifat yang mudah terbakar, mudah menyusut, mudah memuai, dingin, tidak berbau, tidak berwujud, dan ringan. Alat produksi hidrogen mudah terjadi kebocoran apabila pada proses produksinya oleh operator tidak dilakukan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur). Semua beban kerja tersebut dapat memicu munculnya stres kerja. Stres kerja yang tinggi pada operator dapat berpengaruh terhadap kinerja operator dalam proses produksi hidrogen sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi terjadinya kebocoran bahkan ledakan hidrogen. Jika terjadi ledakan hidrogen maka akan terjadi kebakaran berskala besar yang dapat merugikan PLTU Paiton Unit 9 dan lingkungan sekitarnya.

Operator produksi merupakan salah satu bagian yang rawan mengalami stres kerja. Setiap hari operator produksi terpapar langsung oleh sumber-sumber stres seperti kebisingan, suhu panas, bau, pencahayaan, ketinggian, dan lain sebagainya. Operator produksi memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi karena harus bertanggung jawab terhadap seluruh operasional turbin, boiler, WTP, dan *coal and ash handling*. Selain itu, permasalahan keluarga dan kepribadian juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis operator produksi. Hal tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang biasa disebut stres kerja. Stres kerja yang tidak ditangani maka kondisinya akan semakin berat dan dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja atau bahkan dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Selain itu, di PLTU Paiton Unit 9 penelitian tentang stres kerja masih belum pernah dilakukan.

Hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan pada 10 orang operator produksi PLTU Paiton Unit 9 pada bulan Maret 2019 dengan menggunakan kuesioner OSI-R didapatkan hasil bahwa 20% responden terindikasi stres berat, 40% stres sedang, dan 40% stres ringan. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada tingkat stres yang dialami oleh operator produksi PLTU Paiton Unit 9. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti perlu untuk melakukan penelitian mengenai stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan oleh pihak PLTU Paiton Unit 9 untuk melakukan usaha yang dapat menekan angka stres kerja sebagai upaya mencapai kesehatan dan keselamatan kerja yang maksimal.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Faktor persepsi apa saja yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui faktor persepsi penyebab terjadinya stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengkaji karakteristik individu yakni usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- b. Mengkaji persepsi tentang faktor lingkungan pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- c. Mengkaji persepsi tentang faktor organisasi pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- d. Mengkaji faktor pribadi pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- e. Mengkaji stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- f. Menganalisis hubungan karakteristik individu yakni usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- g. Menganalisis hubungan persepsi tentang faktor lingkungan dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- h. Menganalisis hubungan persepsi tentang faktor organisasi dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- i. Menganalisis hubungan faktor pribadi dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja khususnya psikologi industri mengenai stres kerja pada

operator produksi PLTU Paiton Unit 9 serta pengembangan teori stres oleh Robbins.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu pengalaman yang berharga dalam rangka pembangunan ilmu pengetahuan, selain itu dapat menganalisis karakteristik individu, persepsi terhadap faktor lingkungan, persepsi terhadap faktor organisasi, dan faktor individu terhadap stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.

##### b. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pembendaharaan literatur di perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, dapat menjadi sumber inspirasi bagi pihak yang membutuhkan untuk melakukan penelitian serta dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi para pembacanya.

##### c. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai bahan masukan terhadap pengambilan keputusan terkait kebijakan dan penanganan masalah stres akibat kerja sehingga dapat meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Persepsi

#### 2.1.1 Persepsi

Banyak pengertian tentang persepsi yang diungkapkan oleh para ahli. Menurut Walgito (2004:88) persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diindera sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang “*integrated*” dalam diri individu. Senada dengan yang diungkapkan Rakhmat (2008:51) persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi (*sensory stimuli*). Hubungan sensasi dengan persepsi sudah jelas. Sensasi adalah bagian dari persepsi. Walaupun begitu, menafsirkan makna informasi inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi, dan memori.

Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi. Persepsi juga diartikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Rivai, 2013:358). Menurut Robbins (2003: 160) persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Thoha (2009: 141) menjelaskan bahwa persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi. Selain itu

Thoha (2009:143) mengemukakan persepsi itu adalah lebih kompleks dan luas kalau dibandingkan dengan penginderaan. Proses persepsi meliputi suatu interaksi yang sulit dari kegiatan seleksi, penyusunan, dan penafsiran. Walaupun persepsi sangat tergantung pada penginderaan data, proses kognitif barangkali bisa menyaring, menyederhanakan, atau mengubah secara sempurna data tersebut. Proses persepsi dapat menambah dan mengurangi kejadian sebenarnya yang diinderaan oleh seseorang.

### 2.1.2 Proses Terjadinya Persepsi

Proses terjadinya persepsi dijelaskan paparan berikut. Objek menimbulkan stimulus kemudian stimulus mengenai alat indera atau reseptor. Perlu dikemukakan bahwa antara objek dan stimulus itu berbeda, tetapi ada kalanya bahwa objek dan stimulus menjadi satu, misalnya dalam hal tekanan tersebut. Proses stimulus mengenai alat indera merupakan proses kealaman atau proses fisik. Stimulus yang diterima oleh alat indera diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak. Proses ini yang disebut sebagai proses fisiologis. Kemudian terjadilah proses di otak sebagai pusat kesadaran inilah yang disebut sebagai proses psikologis. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa taraf terakhir dari proses persepsi ialah individu menyadari tentang misalnya apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba, yaitu stimulus yang diterima melalui alat indera. Proses ini merupakan proses terakhir dari persepsi dan merupakan persepsi sebenarnya. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dalam berbagai macam bentuk (Walgito, 2004: 90)

Menurut Thoha (2009: 145) ada beberapa subproses dalam persepsi ini, dan yang dapat dipergunakan sebagai bukti bahwa sifat persepsi itu merupakan hal yang kompleks dan interaktif. Subproses pertama adalah stimulus, atau situasi yang hadir. Mula terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan dengan situasi atau suatu stimulus. Situasi yang dihadapi itu mungkin bisa berupa stimulus penginderaan dekat dan langsung atau berupa bentuk lingkungan sosiokultur dan fisik yang menyeluruh. Subproses kedua adalah registrasi suatu gejala yang

nampak ialah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syaraf seseorang terpengaruh, kemampuan fisik untuk mendengar dan melihat akan mempengaruhi persepsi. Sub proses ketiga adalah interpretasi yang merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi. Proses interpretasi ini tergantung pada cara pendalaman (*learning*), motivasi, dan kepribadian seseorang. Subproses terakhir adalah umpan balik (*feedback*)

### 2.1.3 Faktor Persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yang dikemukakan Robbins (2003: 160) adalah:

a. Perilaku persepsi

Bila seorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu. Di antara karakteristik pribadi yang lebih relevan yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan (ekspektasi).

b. Target

Karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Gerakan, bunyi, ukuran, dan atribut-atribut lain dari target membentuk cara kita memandangnya.

c. Situasi

Konteks objek atau peristiwa. Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi antara lain lokasi, cahaya, suhu udara, siang atau malam hari, dan lain-lain.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan adanya beberapa faktor menurut Walgito (2004: 89), yaitu:

a. Objek yang dipersepsikan

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai

syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor. Namun sebagian terbesar stimulus datang dari luar individu.

b. Alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Di samping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.

c. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu sekumpulan kelompok.

Sedangkan menurut Thoha (2009: 149-157) persepsi dipengaruhi oleh faktor luar dan faktor dalam. Faktor-faktor dari luar yang terdiri dari pengaruh-pengaruh lingkungan luar. Faktor-faktor dari dalam merupakan faktor dari dalam individu.

a. Faktor-faktor dari luar

- 1) Intensitas, yaitu bahwa semakin kuat stimulus atau rangsangan yang diberikan dari luar akan semakin kuat pula untuk dapat dipahami.
- 2) Ukuran, yaitu bahwa ukuran sangat erat kaitannya dengan intensitas, yaitu semakin besar stimulus yang diberikan akan semakin besar pula untuk dapat dipahami.
- 3) Berlawanan atau kontras, yaitu bahwa stimulus luar yang berlawanan dengan latar belakangnya atau sekelilingnya akan lebih diperhatikan atau direspon dibandingkan dengan yang sama.
- 4) Pengulangan, yaitu bahwa stimulus luar yang diulang-ulang akan menimbulkan perhatian yang lebih besar daripada yang hanya sekali.
- 5) Gerakan, yaitu bahwa individu lebih memperhatikan yang bergerak dalam pandangan mata daripada yang hanya diam.

- 6) Baru dan umum, yaitu bahwa eksternal yang baru maupun yang sudah umum.
- b. Faktor-faktor dari dalam
- 1) Proses belajar dan persepsi, yaitu bahwa semua faktor dari dalam diri yang membentuk adanya perhatian pada suatu objek adalah didasarkan pada proses belajar yang telah dialami dari dulu sampai saat ini.
  - 2) Motivasi dan persepsi, yaitu bahwa dorongan atau hasrat dalam diri akan menimbulkan perhatian yang kuat karena didasarkan atas kebutuhan dan kesadaran.
  - 3) Kepribadian dan persepsi, yaitu untuk bertindak secara tepat akan menimbulkan perhatian atau dasar kemampuan atau tindakan yang diambil.

#### 2.1.4 Pengukuran Persepsi

Menurut Sugiyono (2016:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor. 5 Kategori tersebut diantaranya adalah:

1. Sangat setuju : SS
2. Setuju : S
3. Ragu-ragu : R
4. Tidak Setuju: TS
5. Sangat Tidak Setuju : STS

Menurut Hadi (dalam Hertanto, 2017:2), modifikasi terhadap skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima

tingkat. Modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan alasan:

1. Kategori Undecidenitu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidaksetuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban ganda arti (multiinterpretable) ini tentu saja tidak diharapkandalam suatu instrumen.
2. Tersedianya jawaban yang ditengah itumenimbulkan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidaksetuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden.

Modifikasi skala likert empat skala:

1. Sangat setuju : SS
2. Setuju : R
3. Tidak Setuju: TS
4. Sangat Tidak Setuju : STS

## 2.2 Stres Kerja

### 2.2.1 Definisi Stres

Menurut Robbins (2008:368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Taylor (2006:40) menyatakan bahwa stres adalah pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan biokimia, fisiologis, kognitif, dan perubahan tingkah laku yang dapat diukur dan secara langsung berubah atau terakomodasi karena adanya situasi yang menekan (*stressful event*).

Stres adalah kata yang berasal dari Bahasa Latin, yaitu '*stringere*', yang memiliki arti keluar dari kesukaan (*draw tight*). Definisi ini menjelaskan sebuah

kondisi susah atau penderitaan yang menunjukkan paksaan, tekanan, ketegangan atau usaha yang kuat, diutamakan ditunjukkan pada individual, organ individual atau kekuatan mental seseorang. Stres juga didefinisikan sebagai interaksi antara stimulus dan respons. Stres sebagai stimulus adalah kekuatan atau dorongan terhadap individu yang menimbulkan reaksi ketegangan atau menimbulkan perubahan-perubahan fisik individu. Stres sebagai respons yaitu respons individu baik respons yang bersifat fisiologik, psikologik terhadap stresor yang berasal dari lingkungan, sehingga stres dapat didefinisikan sebagai suatu tanggapan adaptif ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Gibson, 2000:71).

### 2.2.2 Definisi Stres Kerja

Stres kerja yang diungkapkan oleh para ahli diantaranya Wijono (2015:143) telah mendefinisikan stres kerja sebagai berikut: “*A misfit between a person’s skill and abilities and demands of the job misfit in term of person’s needs supplied by the environment.*” (Suatu ketidakcocokan antara keterampilan dan kemampuan seseorang dan ketidakcocokan tuntutan kerja dalam jangkauan kebutuhan seseorang yang disediakan oleh lingkungan pekerjaan).

Stres kerja timbul akibat interaksi antara pekerjaan dan manusia. Stres kerja merupakan penilaian subyektif akibat interaksi antara lingkungan kerja dan individu sehingga memberi tekanan dan mengancam secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai interaksi secara fisiologis maupun psikologis dari karyawan terhadap keinginan organisasi, dimana menjadi faktor yang dapat memberi tekanan dan lingkungan kerja dan produktivitas serta dapat mengganggu individu tersebut (Wijono, 2015:144).

Stres kerja oleh Riggio (2003:20) didefinisikan sebagai interaksi antara seseorang dan situasi lingkungan atau stresor yang mengancam atau menantang sehingga menimbulkan reaksi pada fisiologis maupun psikologis pekerja.

Kemudian Rice (2002:63) mempunyai definisi senada mengenai stres kerja menambahkan bahwa stres kerja yang terjadi pada individu meliputi gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif. Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), terjadi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja) Rivai (2004:108).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007:300). Riggio (2003:27) menambahkan definisi stres kerja sebagai kurangnya 'kesesuaian' antara kemampuan dan keahlian seseorang dengan tuntutan pekerjaan maupun lingkungannya di tempat kerja.

Begitu pula dengan Rahayu(2000:21) mengatakan bahwa stres kerja juga dipandang sebagai kondisi psikologik yang tidak menyenangkan yang timbul karena karyawan merasa terancam dalam bekerja. Perasaan terancam ini disebabkan hasil persepsi dan penilaian karyawan yang menunjukkan ada ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara karakteristik tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kepribadian karyawan.

Definisi senada dikemukakan oleh Tarupolo (2002:28) menambahkan bahwa stres kerja adalah respons penyesuaian terhadap situasi eksternal dalam pekerjaan yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis, dan perilaku pada orang-orang yang berpartisipasi dalam organisasi. Rahayu (2000:21) mempunyai pendapat senada mengenai stres kerja dengan mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang bersifat negatif yang dihadapi oleh karyawan dan menimbulkan respons karyawan terhadap kondisi tersebut, baik respons yang bersifat patologik maupun fisiologik, namun timbul

atau tidaknya stres kerja ini tergantung persepsi serta reaksi individu terhadap kondisi tersebut.

### 2.2.3 Jenis-Jenis Stres

Quick dan quick (dikutip oleh Rivai dan Arifin 2013) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yakni:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). *Eustress* adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas tinggi, timbul harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak), misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, hal tersebut diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Winarsunu (2008:78) menyebut taraf optimum dari stres sebagai *degree of arousal-performance* yang digambarkan menjadi sebuah kurva. Dimana dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa: (1) taraf tinggi rendahnya stres akan mempengaruhi efisiensi, (2) stres dapat meningkatkan dan menurunkan efisiensi performansi apabila titik optimum dan melebihinya (3) hubungan antara taraf stres dengan efisiensi performansi dipengaruhi oleh jenis tugas yang dikerjakan. Stres yang mencapai titik optimal yang dicapai akan meningkatkan performansi

merupakan stres yang baik (*eustress*). Posisi sebelum titik optimal, dapat dianggap sebagai situasi yang merangsang dan menantang. Melewati titik optimal stres menjadi distress, peristiwanya atau situasinya dialami sebagai ancaman yang mencemaskan (Munandar, 2011:375).

#### 2.2.4 Faktor Penyebab Stres

##### a. Jenis kelamin

Jenis kelamin memiliki korelasi hubungan cukup kuat terhadap timbulnya stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan perempuan memiliki persentase lebih besar terhadap terjadinya stres dibandingkan laki-laki. Hal tersebut disebabkan karena laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan fisik (otot) yang berbeda. Perempuan memiliki kecenderungan cepat lelah sehingga stres kerja lebih banyak dialami perempuan. Selain itu stres kerja juga dipengaruhi dengan adanya siklus haid pada wanita yang dapat memengaruhi kondisi emosionalnya. Emosi yang tidak stabil dapat memperberat stres kerja yang dialaminya (Ansori, 2017:81)

##### b. Usia

Menurut Fitri (2013:6) dalam penelitian yang berjudul Analisis faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank mengemukakan bahwa semakin muda umur responden maka semakin besar kemungkinan untuk mengalami stres kerja. Hal tersebut disebabkan oleh kematangan pekerja dalam bekerja yang cenderung lebih banyak dimiliki oleh pekerja dengan usia lebih banyak.

##### c. Masa Kerja

Masa kerja erat hubungannya dengan banyaknya pengalaman yang didapatkan oleh pekerja, pada umumnya semakin lama seseorang bekerja pada suatu pekerjaan, maka pengalaman kerja yang dia dapatkan akan semakin banyak. Menurut Munandar (2011) pekerja dengan masa kerja yang banyak cenderung akan memiliki permasalahan kerja yang banyak. Hal tersebut berhubungan dengan dengan tingkat kejenuhan dalam bekerja.

Pekerja yang telah bekerja diatas 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi daripada pekerja yang baru bekerja, sehingga dengan adanya tingkat kejenuhan tersebut dapat menyebabkan stres dalam bekerja.

d. Tingkat pendidikan

Secara konseptual pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia baik formal maupun informal., Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang handal (Tarwaka, 2015:139). Kegiatan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, kecakapan, dan keterampilan tenaga kerja baik yang akan diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan yang baru maupun yang telah memiliki tanggung jawab sebelumnya (Sastrohardiwiryo, 2003:32). Menurut Friska (2011:62), karyawan dengan tingkat pendidikan yang rendah cenderung dapat mengalami stres ataupun tidak dapat mengendalikan stres yang diterima karena pengetahuan yang belum mencukupi atau proses berfikir yang kurang matang atau labil.

### 2.2.5 Sumber Stres

Adapun tiga potensi stres yaitu lingkungan, organisasi, dan individu (Robbins, 2015:431):

a. Faktor Lingkungan

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan ada dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan

karyawan dan berada didekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia antara lain:

a) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Terlalu kuatnya cahaya penerangan dapat menimbulkan dampak psikologis pada pekerja, seperti kelelahan dan pusing. Bahkan dapat menimbulkan kecelakaan kerja akibat silaunya penerangan di ruang kerja, begitu pula sebaliknya dengan penerangan yang suram (Munandar, 2011:135).

b) Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Menurut Tarwaka (2011:438) bahwa suhu tubuh manusia dipertahankan hampir menetap oleh suatu pengaturan suhu. Suhu menetap ini dapat dipertahankan akibat keseimbangan di antara panas yang dihasilkan dari metabolisme tubuh dan pertukaran panas di antara tubuh dan lingkungan sekitarnya. Suhu panas dan dingin dapat menyebabkan pekerja mudah

terkena kelelahan disamping pengaruh kesehatan lainnya. Keadaan ini bila terjadi berlarutlarut menyebabkan pekerja tidak mampu bekerja dengan baik karena menurunnya gairah bekerja atau bila terpaksa bekerja maka dapat mengakibatkan stres

c) Suara bising

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d) Penggunaan warna

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut

e) Ruang gerak yang diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

2) Lingkungan Kerja Non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan

Menurut Robbins (2015:431) ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian lingkungan meliputi:

- 1) Ketidakpastian ekonomi yang disebabkan karena perubahan dalam daur bisnis sehingga dapat menimbulkan rasa khawatir karyawan atau pekerjaannya.
- 2) Ketidakpastian politik yang disebabkan karena kondisi politik suatu negara yang tidak stabil sehingga dapat berpengaruh kedalam aspek kehidupan karyawan.
- 3) Ketidakpastian teknologi dengan adanya inovasi baru yang membuat keterampilan dan pengalaman seseorang karyawan menjadi sang dalam waktu yang sangat pendek.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya (Sunyoto, 2012:43). Motivasi kerja karyawan didorong lingkungan kerja. Maksudnya lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar sesuai yang manajemen organisasi instruksikan. Keinginan ini tentu akan terwujud dalam bentuk tindakan dan kreatifitas karyawan berdasarkan persepsinya terhadap instruksi manajemen. Persepsi ini pun tidak lain dipengaruhi oleh gaji dan tunjangan yang akan diterima karyawan tersebut berdasarkan hasil kerja yang dicapainya (Pattanayak, 2002).

#### b. Faktor Organisasi

Robbins (2001:794) merumuskan bahwa “*an organization is a consciously coordinated social entity, with a relatively indentifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals.*” (suatu kesatuan sosial yang telah terkoordinasi secara sadar dengan adanya sebuah batasan yang relatif dan dapat diidentifikasi serta bekerja berdasarkan yang relatif secara terus-menerus agar dapat mencapai tujuan bersama).

Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008:5). Organisasi merupakan suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif (Wibowo, 2007). Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja (Hasibuan, 2004:120).

Menurut Robbins (2015:431) banyak faktor dalam organisasi yang mempengaruhi timbulnya stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, bos yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor organisasi yang dapat menyebabkan stres. Faktor organisasi dapat dikategorikan menjadi tuntutan tugas, peranan, dan *interpersonal*.

1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

### 3) Tuntutan Antarpribadi

Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

#### c. Faktor Individu

Individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang di luar jam kerja lebih dari 120 jam tiap pekan dan dapat membuat pekerjaan menjadi kedodoran. Kategori terakhir adalah faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi karyawan yang mencakup permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren (Robbins, 2015:432).

Menurut Hartomo (2004:64) individu adalah seorang manusia yang tidak hanya memiliki peranan khas di dalam lingkungan sosialnya, melainkan juga mempunyai kepribadian serta pola tingkah laku spesifik dirinya. Individu merupakan unit terkecil pembentuk masyarakat. Dalam ilmu sosial, individu berarti juga bagian terkecil dari kelompok masyarakat yang tidak dapat dipisah lagi menjadi bagian yang lebih kecil. Sebagai contoh, suatu keluarga terdiri dari ayah, ibu, dan anak. Ayah merupakan individu dalam kelompok sosial tersebut, yang sudah tidak dapat dibagi lagi ke dalam satuan yang lebih kecil.

#### 2.2.6 Tingkat Stres Kerja

Gangguan stres biasanya timbulnya secara lamban, tidak jelas kapan mulainya dan seringkali kita tidak menyadari. Situasi stres ringan biasanya tidak mengakibatkan kerusakan fisiologis kronis, tetapi stres sedang dan berat dapat menimbulkan risiko penyakit medis atau memburuknya penyakit kronis (Martina, 2012).

##### a. Stres ringan

Adalah stresor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam.

b. Stres sedang

Berlangsung lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari. Misalnya, perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga.

c. Stres berat

Adalah situasi kronis yang dapat berlangsung beberapaminggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan, perkawinan terus menerus, kesulitan financial yang berkepanjangan dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan makin lama situasi stres, makin tinggi risiko kesehatan yang ditimbulkan.

### 2.2.7 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (2015:434) mengelompokkan konsekuensi atau akibat dari stres dan menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yakni:

a. Gejala Fisiologi

Stres menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologi

Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat keluar-masuknya karyawan,

juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Jacinta (2002:39), stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

a. Dampak terhadap perusahaan yaitu:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- 3) Menurunnya tingkat produktivitas
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

b. Dampak terhadap individu.

Munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan:

1) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerigoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

3) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

### 2.2.8 Penanggulangan Stres Kerja

Penanggulangan maupun pencegahan stres kerja harus dilakukan, agar tidak terjadi keceakaan kerja yang mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan maupun karyawan tersebut. Adapun beberapa cara mencegah stres akibat kerja lebih spesifik (Tarwaka, 2011:391), yakni:

- a. Redesain tugas-tugas pekerjaan
- b. Redesain lingkungan kerja
- c. Menerapkan waktu kerja yang fleksibel
- d. Menerapkan manajemen partisipatoris
- e. Melibatkan karyawan dalam pengembangan karir
- f. Menganalisis peraturan kerja dan menetapkan tujuan
- g. Mendukung aktivitas sosial
- h. Membangun kerja tim yang kompak

Cara pencegahan timbulnya stres kerja di tempat kerja (Rahayu, 2002), yakni:

- a. Faktor promosi kesehatan di tempat kerja
- b. Penyesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan kebutuhan
- c. Menanggulangi stres dalam organisasi
- d. Kontrol reaksi stres psikologis
- e. Peranan profesi kesehatan kerja di tempat kerja

Menurut Robbins (2015:433) beberapa orang dapat berkembang pada situasi yang penuh tekanan, sedangkan beberapa orang yang lainnya kewalahan pada kondisi yang penuh tekanan. Terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan orang-orang dalam menangani stres:

- a. Persepsi

Persepsi memiliki hubungan yang moderat di antara kondisi stres yang potensial dengan reaksi dari karyawan terhadapnya. Pemecatan akan menyebabkan beberapa menjadi takut kehilangan pekerjaan, sedangkan beberapa orang lainnya memandangnya sebagai peluang untuk memperoleh manfaat pesangon yang besar dan memulai bisnisnya sendiri. Oleh karenanya,

stres yang potensial tidak terletak pada kondisi sasaran; sebaliknya, hal ini terletak pada interpretasi dari karyawan terhadap kondisi tersebut.

b. Pengalaman Kerja

Orang yang tetap bertahan dengan suatu organisasi lebih lama adalah orang yang memiliki sifat lebih tahan terhadap stres atau lebih tahan terhadap karakteristik stres dari organisasi mereka.

c. Dukungan Sosial

Hubungan kolega dengan para rekan kerja atau supervisor dapat meminimalisir dampak dari stres. Dukungan sosial dapat bertindak sebagai yang meringankan, mengurangi efek dari tekanan pekerjaan yang cenderung tinggi.

d. Kepribadian

Neurotik dari individu lebih rentan terhadap tekanan psikologis yang dialami. Individu yang neurotik lebih rentan untuk meyakini bahwa terdapat sumber stres dalam lingkungan kerja mereka, sehingga mereka mempercayai bahwa lingkungan mereka lebih mengancam. Mereka juga cenderung untuk menghindari permasalahan daripada menyelesaikan permasalahan.

Kecanduan bekerja merupakan karakteristik pribadi lainnya yang terkait dengan level stres. Gila kerja adalah orang-orang yang terobsesi dengan pekerjaan mereka. Mereka memberikan jumlah jam kerja yang sangat banyak, berpikir mengenai pekerjaan bahkan ketika sedang tidak bekerja, dan menciptakan tanggung jawab kerja tambahan untuk memuaskan dorongan batin untuk bekerja lebih. Para penggila kerja bukan serta merta lebih produktif daripada para karyawan lainnya meski mereka melakukan upaya ekstrem. Tekanan dalam menempatkan upaya pada level kerja yang tinggi tersebut pada akhirnya melabelkan mereka ke dalam istilah gila kerja, mengarahkan pada level konflik antara pekerjaan dengan kehidupan yang lebih tinggi dan kelelahan secara psikologis.

### **2.3 Hubungan Karakteristik Individu, Persepsi tentang Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, dan Faktor Individu dengan Stres Kerja**

Stres kerja yang diungkapkan oleh para ahli diantaranya Wijono (2015:143) telah mendefinisikan stres kerja sebagai ketidakcocokan antara keterampilan dan kemampuan seseorang dan ketidakcocokan tuntutan kerja dalam jangkauan kebutuhan seseorang yang disediakan oleh lingkungan pekerjaan. Stres kerja timbul akibat interaksi antara pekerjaan dan manusia. Stres kerja merupakan penilaian subjektif akibat interaksi antara lingkungan kerja dan individu sehingga memberi tekanan dan mengancam secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai interaksi secara fisiologis maupun psikologis dari karyawan terhadap keinginan organisasi, dimana menjadi faktor yang dapat memberi tekanan dan lingkungan kerja dan produktivitas serta dapat mengganggu individu tersebut.

Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah cara orang mempersepsikan lingkungan kerjanya. Persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, dan penciuman. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Jika seorang karyawan mempersepsi kondisi lingkungan kerja fisiknya buruk kurang nyaman, berfikir bahwa suara bising di tempat kerja menimbulkan gangguan ketenangan kerja, dan karyawan berfikir kurang adanya penerangan yang cukup atau tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kebosanan dalam menjalankan aktivitas di lingkungan kerjanya (Thoha, 2009:28).

Menurut Eisenberger (2002:565) persepsi tentang organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif maupun negatif jika telah terbentuk dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Persepsi yang baik tentang organisasi mampu menciptakan komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, kebanggaan terhadap perusahaan serta mengurangi tingkat keluar masuknya

karyawan pada perusahaan. Dampak negatif yang terjadi bila karyawan disuatu organisasi tidak merasakan persepsi yang baik tentang organisasi adalah merasa tidak nyaman dalam melakukan tugas di perusahaan, ketidakpuasaan kerja, stres kerja, sering terlambat ke kantor, tidak semangat dalam bekerja, pekerjaan menjadi ditunda-tunda, dan tidak ada komitmen serta tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi.

Adapun tiga potensi stres yaitu lingkungan, organisasi, dan individu (Robbins, 2015:431):

a. Faktor Lingkungan

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

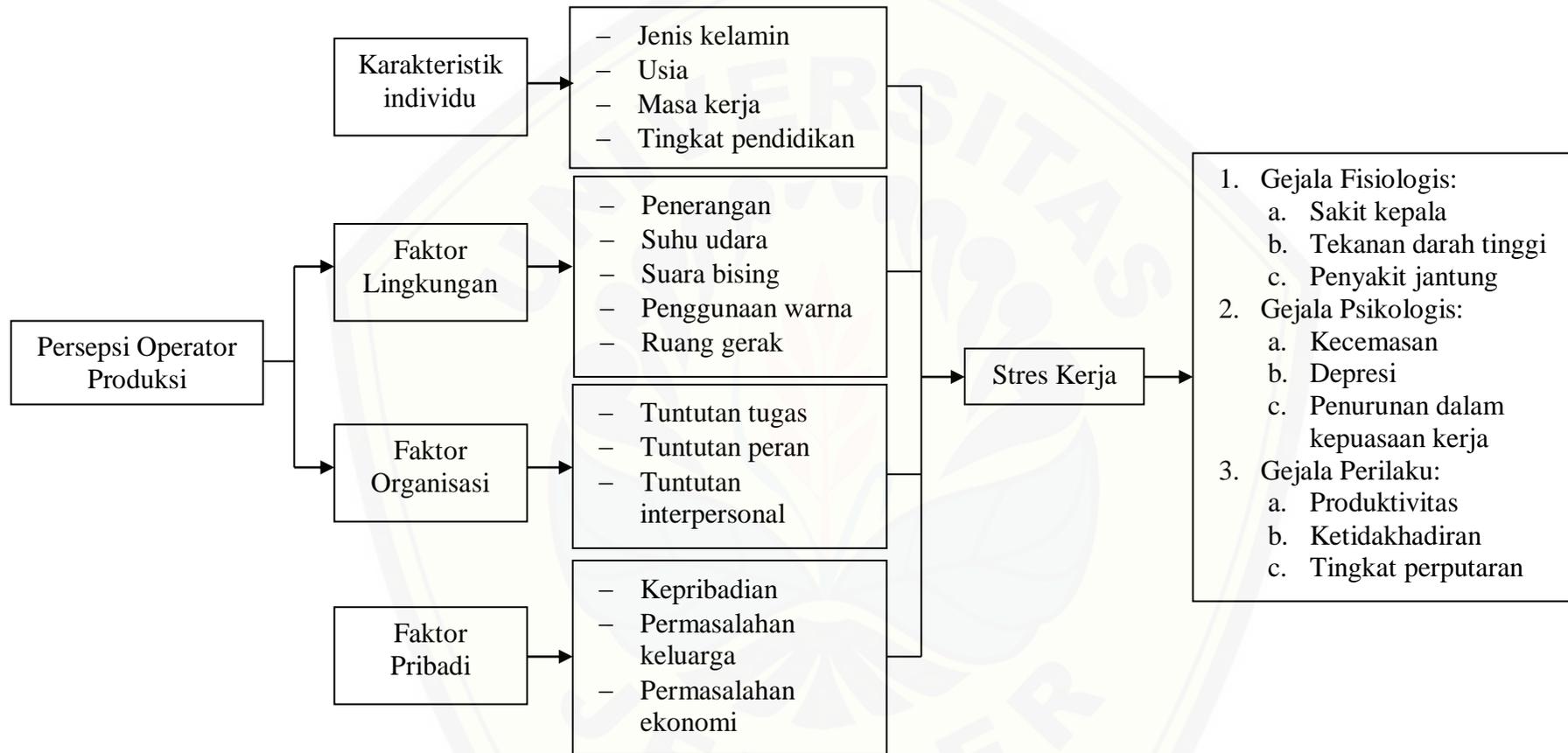
b. Faktor Organisasi

Banyak faktor dalam organisasi yang mempengaruhi timbulnya stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, bos yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor organisasi yang dapat menyebabkan stres. Faktor organisasi dapat dikategorikan menjadi tuntutan tugas, peranan, dan *interpersonal*.

c. Faktor Individu

Individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang di luar jam kerja lebih dari 120 jam tiap pekan dan dapat membuat pekerjaan menjadi kedodoran. Kategori terakhir adalah faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi karyawan yang mencakup permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

2.4 Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi Robbins (2015), Thoha (2009) dan Sedarmayanti (2009).

Berdasarkan kerangka teori dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yakni karakteristik individu (jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan), persepsi tentang faktor lingkungan, persepsi tentang faktor organisasi, dan faktor pribadi. Stres kerja dapat dilihat dari beberapa gejala yakni gejala fisiologis (sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung), gejala psikologis (kecemasan, depresi, dan penurunan dalam kepuasan kerja) dan gejala perilaku (produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran).



## 2.5 Kerangka Konsep



Keterangan :

\_\_\_\_\_ : diteliti

----- : tidak diteliti

Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

Faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah karakteristik individu (usia, masa kerja dan tingkat pendidikan), persepsi tentang faktor lingkungan, persepsi tentang faktor organisasi dan faktor pribadi. Pada penelitian ini karakteristik individu, persepsi tentang faktor lingkungan, persepsi tentang faktor organisasi dan faktor pribadi dilihat berdasarkan kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti, serta stres kerja dilihat berdasarkan kuesioner OSI-R.

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disajikan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2016:64). Berdasarkan kerangka konsep di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- b. Terdapat hubungan antara persepsi tentang faktor lingkungan dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- c. Terdapat hubungan antara persepsi tentang faktor organisasi dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.
- d. Terdapat hubungan antara faktor pribadi dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian analitik adalah penelitian yang memiliki tujuan umum untuk mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sastroasmoro, 2014:108). Tujuan dari penelitian ini adalah mencari hubungan antarakarakteristik individu, persepsi tentang faktor lingkungan, persepsi tentang faktor organisasi, dan faktor individu dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.

Penelitian ini menggunakan rancangan studi *crosssectional*. Pada studi *crosssectional*, peneliti melakukan pengukuran variabel dalam satu kali pada waktu yang sama. Sehingga variabel terikat dan variabel bebas dinilai secara stimulan pada saat bersamaan tanpa ada suatu pemeriksaan atau pengukuran ulangan (Jasapura dan Santoso, 2008:48).

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PLTU Paiton Unit 9. Penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2019 hingga Desember 2019. Penelitian dimulai dengan studi literatur dan penyusunan proposal, seminar proposal, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, serta penulisan hasil penelitian.

### 3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:91) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator produksi di PLTU Paiton Unit 9 sejumlah 115 orang.

Penelitian ini mempunyai kriteria dalam pengambilan sampel, yaitu sebagai berikut:

- a. Kriteria eksklusi adalah kriteria yang digunakan untuk mengeluarkan atau menghilangkan subjek yang tidak memenuhi kriteria karena berbagai sebab. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah supervisor pada bagian produksi sebanyak 8 orang. Supervisor termasuk dalam bidang produksi namun memiliki jabatan yang berbeda dengan operator produksi.

Sehingga populasi yang memenuhi kriteria pada penelitian ini yaitu sebanyak 107 orang.

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:116). Sampel yang diambil dalam penelitian ini merupakan operator produksi di PLTU Paiton Unit 9.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Lameshow et al dalam menentukan sampel. Tingkat kesalahan yang digunakan yakni 10%. Rumus yang digunakan menghitung sampel dari populasi yang ada yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot P(1-P)}{(N-1)d^2 + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot P(1-P)}$$

$$n = \frac{107 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,22(1-0,22)}{(107-1)(0,1)^2 + (1,96)^2 \cdot 0,22(1-0,22)}$$

$$n = \frac{107(3,8416) \cdot 0,22(0,78)}{106 \cdot 0,01 + 3,8416 \cdot 0,22 \cdot 0,78}$$

$$n = \frac{107 \cdot 3,8416 \cdot 0,1716}{106 \cdot 0,01 + 3,8416 \cdot 0,1716}$$

$$n = \frac{70,536}{1,06 + 0,659}$$

$$n = \frac{70,536}{1,719}$$

$$n = 41,03 = 41 \text{ Responden}$$

Keterangan:

$n$  = Besar sampel

$Z$  = Nilai distribusi normal baku (table Z ) pada derajat kemakmuran  $\alpha = 95\%$  yaitu sebesar 1,96

$P$  = Harga proporsi varian yang dikehendaki 0,22 (Milczarek, 2009)

$D$  = Kesalahan sampling yang masih dapat ditoleransi, yaitu  $10\% = 0,1$

$N$  = Jumlah populasi yaitu sebesar 107

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016:82).

Perhitungan sampel pada setiap bidang pekerjaan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

$n_i$  = Besar sampel ke-i

$N_i$  = Populasi produk ke-i

$N$  = Populasi penelitian

$n$  = Besar sampel penelitian

Adapun pembagian sampel di tiap sub bidang operator produksi PLTU Paiton Unit 9 sebagai berikut:

Tabel 3. 1Jumlah Operator Produksi PLTU Paiton Unit 9

No	Sub Bidang	$N_i$	$N$	$n$	$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$
1	Turbin	25	107	41	10
2	Boiler	25	107	41	10
3	WTP	15	107	41	6
4	Coal and Ash Handling	42	107	41	15
Total		107			41

Sumber data: Bag. Sumber Daya Manusia PLTU Paiton Unit 9 (*up date*: Januari 2019)

### 3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

##### a. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016:39). Variabel bebas pada penelitian ini adalah karakteristik individu, persepsi tentang faktor lingkungan, persepsi tentang faktor organisasi dan faktor pribadi.

##### b. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Variabel terikat pada penelitian ini adalah stres kerja.

#### 3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrumen. Dengan definisi operasional yang tepat, ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel yang diteliti menjadi terbatas dan penelitian akan lebih fokus (Notoatmodjo, 2012). Adapun definisi operasional dari variabel di atas adalah:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kategori Penilaian dan Pengukuran	Skala Data
1	2	3	4	5
1. Karakteristik individu	Ciri yang dimiliki responden sebagai bagian dari identitasnya yang terdiri dari usia, masa kerja dan tingkat pendidikan	Kuesioner	Diukur menggunakan rumus Struges dengan penilaian jawaban sebagai berikut: Skor pada kategori usia: 1. 23-30 tahun = 3 2. 31-38 tahun = 2 3. 39-47 tahun = 1 Skor pada kategori masa kerja: 1. 1-5 tahun = 3 2. 6-10 tahun = 2	Ordinal

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kategori Penilaian dan Pengukuran	Skala Data
			3. > 11 tahun = 1 Skor pada kategori tingkat pendidikan: 1. SMA/SMK = 1 2. Diploma = 2 3. Sarjana = 3 Skor tertinggi = 9 Skor terendah = 3 Rentang = Skor tertinggi - skor terendah = 9-3 = 6 Banyak kelas = 3 Panjang kelas = Rentang : banyak kelas = 6:3 = 2 Kategori: 1. Baik = 7-9 2. Cukup baik = 5-6 3. Kurang baik = 3-4	
2. Persepsi tentang Faktor Lingkungan	Penilaian respon terhadap kondisi lingkungan yang ada di sekitar responden yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan selama menjalankan pekerjaan yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna dan ruang gerak.	Kuesioner	Diukur menggunakan rumus Struges dengan penilaian jawaban sebagai berikut: Skor tiap item pernyataan positif: 4. Sangat setuju = 4 5. Setuju = 3 6. Tidak setuju = 2 7. Sangat tidak setuju = 1 Skor tiap item pernyataan negatif: 1. Sangat setuju = 1 2. Setuju = 2 3. Tidak setuju = 3 4. Sangat tidak setuju = 4 Skor tertinggi = 80 Skor terendah = 20 Rentang = Skor tertinggi - skor terendah = 80-20 = 60 Banyak kelas = 3 Panjang kelas = Rentang : banyak kelas	Ordinal

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kategori Penilaian dan Pengukuran	Skala Data
			= 60:3 = 20 Kategori: 1. Baik =60-80 2. Cukup baik = 40-59 3. Kurang baik =20-39	
3. Persepsi tentang Faktor Organisasi	Penilaianrespon den terhadap faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal yang diberikan oleh atasan di tempat kerja	Kuesioner	Diukur menggunakan rumus Struges dengan penilaian jawaban sebagai berikut: Skor tiap item pernyataan positif: 1. Sangat setuju = 4 2. Setuju = 3 3. Tidak setuju = 2 4. Sangat tidak setuju =1 Skor tiap item pernyataan negatif: 1. Sangat setuju = 1 2. Setuju = 2 3. Tidak setuju = 3 4. Sangat tidak setuju =4 Skor tertinggi = 84 Skor terendah = 21 Rentang = Skor tertinggi- skor terendah =84-21 =63 Banyak kelas = 3 Panjang kelas = Rentang: banyak kelas =63:3 =21 Kategori: 1. Baik = 63-84 2. Cukup baik = 42-62 3. Kurang baik =21-41	Ordinal
4. Faktor pribadi	Karakteristik kepribadian, permasalahan keluarga dan permasalahan ekonomi pribadi yang dialami oleh responden	Kuesioner	Diukur menggunakan rumus Struges dengan penilaian jawaban sebagai berikut: Skor tiap item pernyataan positif: 1. Sangat Setuju = 4 2. Setuju = 3 3. Tidak setuju = 2 4. Sangat tidak setuju : 1	Ordinal

Variabel yang Diteliti	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kategori Penilaian dan Pengukuran	Skala Data
			Skor tiap item pernyataan negatif: 1. Sangat setuju : 1 2. Setuju : 2 3. Tidak setuju : 3 4. Sangat tidak setuju : 4 Skor tertinggi = 80 Skor terendah = 20 Rentang = Skor tertinggi - skor terendah = 80-20 = 60 Banyak kelas = 3 Panjang kelas = Rentang : banyak kelas = 60:3 = 20 Kategori: 1. Baik = 60-80 2. Cukup baik = 40-59 3. Kurang baik = 20-39	
5. Stres Kerja	Tekanan, ketegangan atau gangguan yang dialami responden	Kuesioner OSI-R ( <i>Occupational Stress Inventory-Revised Edition</i> ) oleh Osipow & Spokane	Pengkategorian nilai: 1. Stres ringan : 25-58 2. Stres sedang : 59-92 3. Stres berat : 93-125	Ordinal

### 3.5 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh operator produksi PLTU Paiton Unit

9. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:137).

### 3.6 Teknik, Instrumen, dan Prosedur Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016: 231). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data oleh penulis dengan cara mendapatkan keterangan secara lisan dari seseorang sasaran penelitian (responden) atau bercakap-cakapan berhadapan muka dengan orang (*face to face*) (Notoadmodjo, 2012:139). Proses wawancara dilakukan untuk memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya dan penjawab dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) yang didalam pelaksanaannya berupa kuesioner (Nazir, 109:200). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data langsung dari operator produksi PLTU Paiton Unit 9. Data yang akan dikumpulkan yaitu mengenai karakteristik individu, persepsi tentang faktor lingkungan, persepsi tentang faktor organisasi, faktor individu dan stres kerja.

##### b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010). Dokumentasi yang berbentuk tulisan yaitu mengenai jumlah operator produksi PLTU Paiton Unit 9. Dokumentasi berbentuk gambar atau foto digunakan peneliti sebagai bukti dilakukannya penelitian pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9.

### 3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpul data adalah alat yang digunakan penulis untuk membantu penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan (Notoadmodjo, 2012:152). Instrumen dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2016:142). Pengisian kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai karakteristik individu, persepsi tentang faktor lingkungan, persepsi tentang faktor organisasi, faktor individu, dan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton Unit 9. Data mengenai karakteristik individu didapat melalui kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti, data mengenai persepsi tentang faktor lingkungan didapat melalui kuesioner pada penelitian Fatoni (2018) yang telah dimodifikasi dan diuji validitas serta reliabilitas oleh peneliti, data mengenai persepsi tentang faktor organisasi dan faktor individu dilihat berdasarkan kuesioner pada penelitian Alfafa (2008) yang telah dimodifikasi dan diuji validitas dan reliabilitas oleh peneliti, data mengenai stres kerja diperoleh melalui kuesioner OSI-R (*Occupational Stress Inventory-Revised Edition*) oleh Osipow & Spokane (1998) yang telah diuji validitas dan reliabilitas dengan skor total item minimum  $r = 0,2$  oleh Novianita (2008).

### 3.6.3 Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2019. Tempat pengumpulan data yaitu di PLTU Paiton unit 9 yang berada di Kabupaten Probolinggo. Pengambilan data dilakukan oleh peneliti dan dibantu teman sejawat dengan cara wawancara dan dokumentasi. Wawancara dan dokumentasi dilakukan pada jam istirahat yaitu jam 12.00-13.00 WIB.

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan indeks yang menunjukkan kebenaran dari suatu alat ukur terhadap apa yang diukur. Untuk dapat mengetahui jika kuesioner yang sudah dibuat mampu atau tidak mengukur apa yang akan diukur, maka perlu dilakukan uji korelasi antar skors dengan skors total (Notoatmodjo, 2012:164). Apabila skor pertanyaan berkorelasi signifikan dengan skor total, maka pertanyaan dapat dinyatakan valid. Pada penelitian ini, teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson Product, dengan hasil keputusan uji sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel artinya valid
- b. Jika  $r$  hitung lebih kecil atau sama dengan  $r$  tabel artinya variabel tidak valid (Hastono, 2016:61).

Uji validitas dilakukan di bagian pemeliharaan mesin 1 dan mesin 2 PLTU Paiton unit 9 karena memiliki karakteristik pekerjaan yang mirip dengan bagian operator produksi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa kuesioner yang akan digunakan mampu untuk mengukur persepsi tentang faktor lingkungan, persepsi tentang faktor organisasi dan faktor pribadi di PLTU Paiton unit 9 karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan reliable apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk menguji objek yang sama dan hasil data yang didapat juga sama (Sugiyono, 2016:121). Uji reabilitas dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu, kemudian jika terdapat pertanyaan yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut dibuang. Untuk pertanyaan yang sudah valid kemudian diukur reabilitasnya (Hastono, 2016:62). Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach Alpha, dengan hasil keputusan uji :

- a. Jika Cornbach Alpha  $\geq 0,6$ , artinya variabel reliabel
- b. Jika Cornbach Alpha  $< 0,6$ , artinya variabel tidak reliabel

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah. Analisis data dapat memberikan arti dan makna yang berguna dalam menyelesaikan masalah penelitian. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dan seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2016:147). Moleong (2009:248) menyatakan bahwa analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan ngurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Penelitian ini menggunakan analisis data berupa analisis univariat dan bivariat yang dibantu dengan *software* statistika.

#### a. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoadmodjo, 2010:182). Pada penelitian ini, analisis univariat digunakan untuk melihat distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel dependen maupun independen.

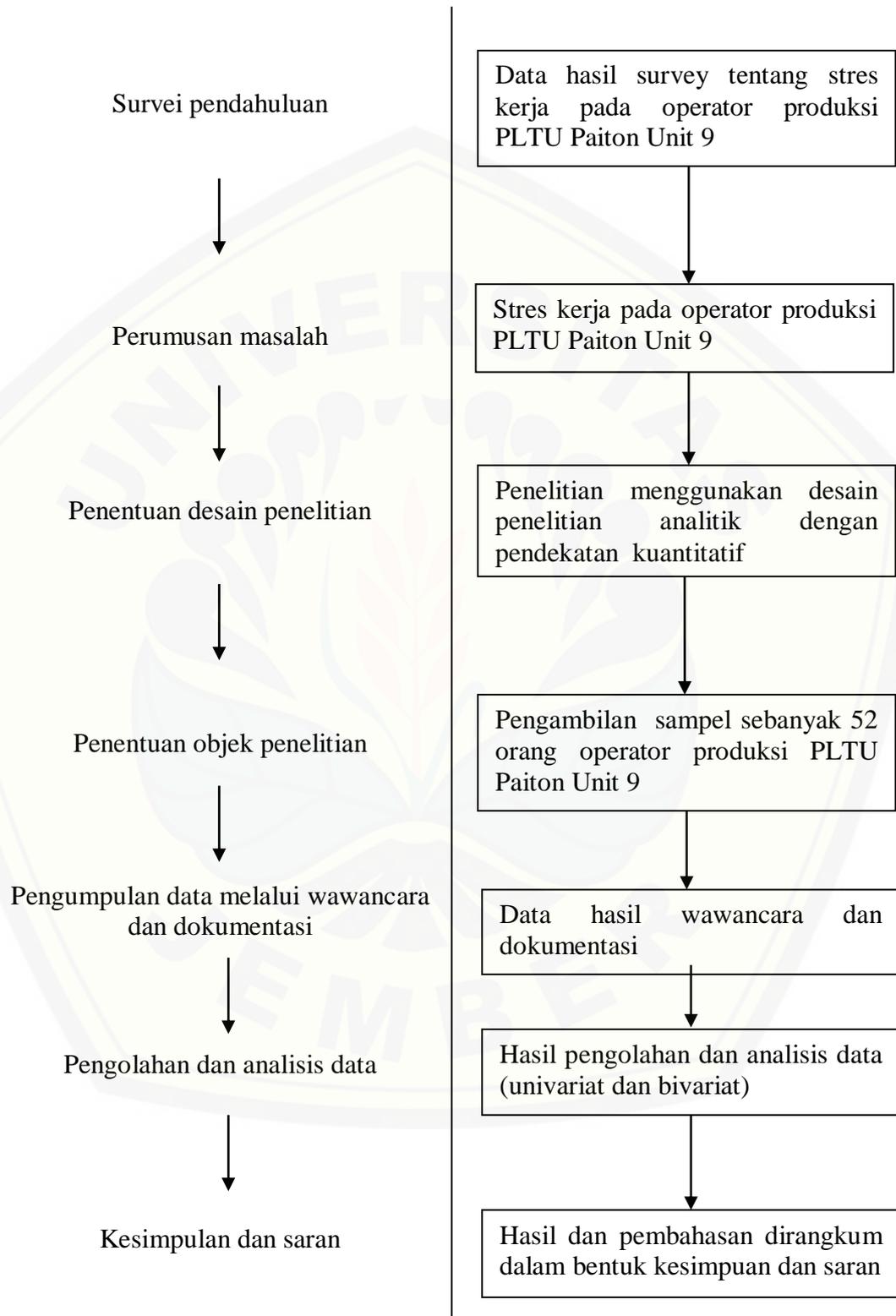
#### b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoadmodjo: 2010:183). Uji spearman melalui software pengolahan data dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas serta sesuai jika digunakan pada jenis data ordinal.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika *P-value* (sig)  $< \alpha$ , berarti  $H_0$  ditolak atau ada hubungan antara variabel yang di uji.
2. Jika *P-value* (sig)  $> \alpha$ , berarti  $H_0$  diterima atau tidak ada hubungan antara variabel yang diuji.

### 3.9 Alur Penelitian



Gambar 3. 1 Alur Penelitian

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Sebagian besar responden memiliki karakteristik individu yang baik.
- b. Responden paling banyak memiliki persepsi yang cukup baik tentang faktor lingkungan.
- c. Responden sebagian besar memiliki persepsi yang cukup baik tentang faktor organisasi.
- d. Responden sebagian besar memiliki faktor pribadi kategorik cukup baik.
- e. Responden paling banyak mengalami stres kerja kategori ringan.
- f. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton unit 9.
- g. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi tentang faktor lingkungan dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton unit 9.
- h. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi tentang faktor organisasi dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton unit 9.
- i. Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pribadi dengan stres kerja pada operator produksi PLTU Paiton unit 9.

### 5.2 Saran

#### 5.2.1 Bagi perusahaan

1. Memberikan sosialisasi atau edukasi terhadap pekerja mengenai stres kerja, mulai dari definisi stres kerja, penyebab stres kerja, dampak stres kerja bagi individu dan perusahaan serta cara pengendalian terhadap stres kerja.
2. Mengadakan outbond atau rekreasi bersama untuk mempererat hubungan yang baik antarpekerja.

3. Meningkatkan keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah melalui rapat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kerja untuk meningkatkan kontrol pekerja terhadap pekerjaan.
4. Melakukan pengukuran stres kerja secara berkala pada pekerja di PLTU Paiton unit 9 untuk mengetahui kenyamanan pekerja selama bekerja dan menghindari adanya dampak-dampak dari stres kerja yang tidak diinginkan.
5. Melakukan penanganan yang cepat apabila perusahaan menemukan adanya pekerja yang mengalami stres kerja serta konseling bagi pekerja yang mengalami stres berat.

#### 5.2.2 Bagi pekerja

1. Selalu berpikir positif terhadap lingkungan di tempat kerja namun tetap waspada dan mematuhi SOP.
2. Lebih terbuka kepada atasan untuk menyampaikan hal-hal yang memang harus disampaikan untuk kebaikan bersama serta menjaga kekompakan diantara karyawan agar tidak menimbulkan stres kerja.
3. Memperbaiki kualitas hidup agar menjadi lebih baik seperti mengatur waktu sehari-hari sesuai kepentingan agar lebih efektif dan membiasakan gaya hidup sehat.

#### 5.2.3 Bagi peneliti selanjutnya

1. Melakukan pengukuran faktor lingkungan secara objektif/aktual dengan alat ukur yang objektif.
2. Melakukan penelitian faktor-faktor penyebab stres kerja yang belum diteliti.
3. Melakukan penelitian dengan metode kualitatif atau metode yang lebih mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alfafa, T. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Chandra Super Store Cabang Metro. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung
- Ansori, R. 2017. Hubungan Faktor Karakteristik Individu dan Kondisi Pekerjaan terhadap Stres Kerja pada Perawat Gigi. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga*, 12(1):75-84
- Arifin, B. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 20(1):1-15
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arisona, A. 2008. Hubungan antara Persepsi terhadap Kondisi Lingkungan Kerja dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Bagian Tebang Angkut di Pabrik Gua Rejo Agung Baru Madiun. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Aulya, D. 2013. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Metro Jakarta Pusat Bulan April-Agustus Tahun 2013. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Bickford, M. 2005. *Stres in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effect, and the Solution*. Canadian Mental Health Association
- BPS. 2007. *Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur dan Jenis Kelamin*. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- Budiono, A. 2003. *BungaRampai Hiperkes dan KK*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

- Dahlan, D. A. 2016. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu terhadap Stres Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Dariyanti, A. 2016. Hubungan Persepsi Lingkungan dengan Stres Kerja Karyawan pada Divisi Service Departement (Serviceman) di PT. Trakindo Utama Balikpapan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Dewi, C. dan Made, I. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12): 20-21
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. 2002. Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 8(3):565-573
- Fatoni, G. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Fitri, A. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2(1):1-10
- Friska, F. 2011. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara V). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Gibson, J. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Harrisma, O. 2013. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 1(2): 650-662

- Hartomo dan Aziz, A. 2004. *Ilmu Sosial Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hastono, S. P. 2016. *Analisis Data Bidang Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke tujuh. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hilton, M. 2010. Associations Between Psychological Distress, Workplace Accidents, Workplace Failures and Workplace Successes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(8): 923-933
- Jacinta, F. 2002. *Stres Kerja*. Jakarta: Team e-psikologi.com
- Karima, A. 2014. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X Tahun 2014. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2011. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No 13/ 2011 Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Faktor Kimia di Tempat Kerja*. Jakarta
- Martina, A. 2012. Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSPG Cisarua Bogor Tahun 2012. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia
- Milczarek, M. 2009. *Stress at Work*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work
- Moleong, L.J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

- Nadialis, E. 2014. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 2(2):489-501
- Nazir, M. 2009. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoadmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Novianita. 2008. Gambaran Tingkat Stres Kerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Pattanayak, B., 2002, *Human resources management*, Published by Asoke K. Ghosh, Prentice-hall of India, New delhi
- Prasetya, D. 2018. Determinan Stres Kerja pada Penjaga Palang Pintu Rel Kereta Api Resmi Resort 9.6 Daerah Operasi IX di Kabupaten Jember. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
- Rahayu, N. 2000. Stres Kerja Ditinjau dari Karakteristik Pekerjaan dan Strategi Koping. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas GadjahMada
- Rahayu, D. 2002. *Faktor Psikososial dalam Kesehatan Kerja*. Jakarta: Workshop Higiene Industri
- Rahmawati, S. 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Fakultas Manajemen Institut Pertanian Bogor*, 1(1):111-122
- Rakhmat, J. 2008. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Rice

- Philip L. 2002. *Stress and health(2nded)*. Brooks Cole Publishing Company California
- Ratnasari, A. A. 2017. Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, 6(2): 70-76
- Riggio, R.E. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. NewJersey Inc. New Jersey US
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. dan Arifin, A. 2013. *Islamic Leadership (Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Sastroasmoro, S. dan Ismael. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: CV. Sagung Seto
- Sastrohardiwiryo, S. 2003. *Manajenen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto, 2007, *Kesehatan Mental: Konsep, Cakupan, Dan Perkembangannya*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Suci, I. 2018. Analisis Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2):220-229

- Suma'mur. 2009. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV Sagung Seto
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syafmarini. 2010. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Detasemen Pengendalian Pangkalan (Dendallan) Pangkalan Udara Utama Ahmad Yani Semarang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
- Tarupolo, B. 2002. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja Edisi 2*
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Egonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta
- Taylor, S. E. 2006. *Health Psychology*. Singapore: Mc. Graw Hill Book Company
- Thoha, M. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Tista, Z. 2011. Hubungan Antara Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Perilaku Aman (Safety Behavior) Pekerja pada Divisi Kapal Niaga PT PAL Indonesia (Persero). *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
- Walgito, B. 2004. *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada

Winarsunu, T. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja* Malang: Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang

Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan IV. Jakarta: Kencana Prenada Media Group



**LAMPIRAN A. Lembar Persetujuan****PERNYATAAN PERSETUJUAN (*INFORMED CONSENT*)**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : .....

Bersedia menjadi informan dan suka rela untuk ikut serta dalam penelitian yang berjudul Analisis Persepsi tentang Faktor Penyebab Stres Kerja pada Operator Produksi PLTU Paiton Unit 9, yang dilakukan oleh Lina Gisti Risqillah, mahasiswi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Prosedur penelitian ini tidak akan memberikan dampak dan resiko apapun terhadap saya. Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal tersebut dan saya telah diberi kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapat jawaban yang jelas dan benar serta kerahasiaan jawaban yang saya berikan dijamin sepenuhnya oleh peneliti.

Demikian pernyataan ini dibuat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Paiton, ..... 2019

Responden,

( )



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
3	Cahaya di tempat kerja kurang terang sehingga memperlambat saya dalam melakukan pekerjaan				
4	Lingkungan kerja saya kurang mendapatkan cahaya sehingga terasa gelap				
5	Penerangan atau cahaya yang cukup di tempat kerja membuat saya dapat bekerja dengan maksimal				
6	Suhu udara di tempat kerja sangat baik sehingga membuat saya betah di tempat kerja				
7	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik				
8	Suhu udara yang panas di tempat kerja menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja				
9	Udara di tempat kerja terasa panas sehingga saya banyak mengeluarkan keringat				
10	Tempat kerja saya kurang mendapat udara segar				
11	Kebisingan di tempat kerja sangat tinggi sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman				
12	Kebisingan di tempat kerja sangat tinggi sehingga dapat mengganggu pekerjaan saya				
13	Kebisingan di tempat kerja dapat menurunkan konsentrasi saya dalam bekerja				
14	Lingkungan kerja tenang sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
15	Penggunaan warna cerah di dinding tempat kerja membuat hati saya sejuk				
16	Penggunaan warna di tempat kerja sudah tertata dengan baik				
17	Penggunaan warna yang baik di tempat kerja dapat menunjang saya dalam bekerja				
18	Ruang gerak di tempat kerja sudah leluasa dikarenakan ruangan yang cukup besar				
19	Tempat kerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas kerja saya				
20	Ruang gerak di tempat kerja sempit sehingga dapat mengganggu pekerjaan saya				

### Faktor Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas				
2	Saya sering merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas				
3	Tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya terlalu banyak				
4	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, wabah penyakit)				
5	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya				
6	Tugas kerja di tempat kerja tidak memberatkan saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
7	Pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat saya merasa tertekan				
8	Saya diberi kesempatan untuk memberikan pendapat dalam pengambilan keputusan rapat karyawan				
9	Pimpinan selalu memberikan kesempatan bagi saya untuk menyampaikan ide-ide dalam bekerja				
10	Saya tidak mempunyai kebebasan dalam mengambil keputusan dalam hal penyelesaian pekerjaan				
11	Pimpinan jarang memberikan kepercayaan kepada saya untuk melakukan tugas yang berat sehingga saya terkadang merasa kurang dihargai				
12	Ambiguitas peran (ketidakjelasan peran) di tempat saya bekerja membuat saya stres				
13	Beban peran (pekerjaan yang melampaui batas jam kerja) di tempat saya bekerja membuat saya stres				
14	Konflik peran di tempat kerja dapat mengganggu kenyamanan saya				
15	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja				
16	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja				
17	Saya sering menerima perlakuan negatif dari rekan kerja				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
18	Rekan kerja selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas				
19	Saya tidak dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja yang lain sehingga merasakan kegelisahan				
20	Saya merasa kurang adanya kerjasama antara karyawan satu dengan yang lainnya				
21	Kurang dukungan dari rekan kerja membuat saya tidak nyaman ketika bekerja				

#### Faktor Individu

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Permasalahan keluarga sering mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja				
2	Retaknya hubungan pernikahan/ perceraian bahkan belum mendapatkannya jodoh dapat menyebabkan saya stres lalu terbawa sampai di tempat kerja				
3	Tidak adanya dukungan dari keluarga atas pekerjaan saya membuat saya stres				
4	Saya memiliki kemampuan mengelola keuangan				
5	Permasalahan ekonomi sering mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja				
6	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan saya sehari hari				
7	Gaji yang saya terima membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
8	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan				
9	Saya tidak puas dengan gaji yang diberikan				
10	Besarnya pengeluaran daripada pemasukan yang saya dapatkan selama saya bekerja membuat saya stres				
11	Saya memiliki sifat yang optimis dalam bekerja				
12	Saya sering merasa tidak sabar untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja				
13	Saya merasa mudah lelah walaupun hanya mengerjakan pekerjaan yang sederhana				
14	Saya merasa sulit sekali berkonsentrasi pada saat bekerja				
15	Saya bersikap tenang saat menghadapi masalah ditempat kerja				
16	Emosi saya stabil meskipun banyak menghadapi masalah pekerjaan				
17	Terkadang saya merasa malas untuk berangkat ketempat kerja				
18	Saya mampu membuat keputusan dengan baik dalam bekerja				
19	Saya selalu merasa percaya diri dalam melakukantugas/pekerjaan				
20	Saya selalu bersemangat ketika mengawali kerja				

### III. KUESIONER OSI-R (*Occupational Stress Inventory-Revised Edition*)

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan tenang dan teliti
2. Pilih salah satu jawaban pada kolom jawaban yang tersedia
3. Beri tanda (√) pada kolom jawaban pilihan anda yang benar dan tepat
4. Keterangan:
  - Tidak Pernah : 0 hari dalam satu minggu
  - Jarang : 1-2 hari dalam satu minggu
  - Kadang-kadang : 3-4 hari dalam satu minggu
  - Sering : 5-6 hari dalam satu minggu
  - Selalu : 7 hari dalam satu minggu
5. Jangan melewati satu nomor pun pernyataan saat mengisi jawaban

No	Pertanyaan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1	Dalam pekerjaan saya diharapkan untuk mengerjakan banyak tugas yang berbeda dengan waktu yang sangat sedikit					
2	Saya merasa beban pekerjaan saya bertambah					
3	Saya diharapkan untuk dapat mengerjakan tugas dimana saya belum pernah mendapatkan pelatihan tentang tugas tersebut					
4	Saya harus membawa pulang pekerjaan					
5	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					

No	Pertanyaan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
6	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik					
7	Saya bekerja dengan batasan waktu yang ketat					
8	Saya berharap memperoleh bantuan lebih untuk menghadapi tuntutan yang diberikan dalam pekerjaan					
9	Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja di beberapa area yang sama pentingnya dalam waktu yang bersamaan					
10	Saya diharapkan dapat mengerjakan tugas lebih banyak dari yang seharusnya					
11	Karir saya berkembang seperti yang saya harapkan					
12	Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian dan ketertarikan saya					
13	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya					
14	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang cukup dalam pekerjaan saya					
15	Bakat saya berguna dalam pekerjaan saya					
16	Pekerjaan saya memiliki masa depan yang baik					

No	Pertanyaan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
17	Kebutuhan saya akan kesuksesan dan penghargaan dalam pekerjaan saya tercapai					
18	Saya mempelajari keahlian baru dalam pekerjaan saya					
19	Atasan saya memberikan umpan balik yang berguna mengenai kinerja saya					
20	Jelas bagi saya apa yang harus saya lakukan untuk melangkah maju					
21	Saya merasa tidak jelas mengenai apa yang harus saya capai dalam pekerjaan saya					
22	Ketika berhadapan dengan beberapa tugas, saya tahu mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu					
23	Saya tahu bagaimana harus memulai mengerjakan tugas baru ketika diberikan kepada saya					
24	Atasan saya meminta suatu hal tetapi tidak sesuai dengan apa yang diinstruksikan					
25	Saya mengetahui perilaku pribadi seperti apa yang bisa diterima dalam pekerjaan saya (contoh: cara berpakaian interpersonal)					

## LAMPIRAN C. Hasil Analisis Data

## 1. Karakteristik Individu

<b>Correlations</b>			KarakteristikIndividu	StresKerja
Spearman's rho	KarakteristikIndividu	Correlation Coefficient	1,000	,260
		Sig. (2-tailed)	.	,101
		N	41	41
	StresKerja	Correlation Coefficient	,260	1,000
		Sig. (2-tailed)	,101	.
		N	41	41

## 2. Persepsi tentang Faktor Lingkungan

<b>Correlations</b>			FaktorLingkungan	StresKerja
Spearman's rho	FaktorLingkungan	Correlation Coefficient	1,000	,556**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	41	41
	StresKerja	Correlation Coefficient	,556**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	41	41

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

## 3. Persepsi tentang Faktor Organisasi

<b>Correlations</b>			FaktorOrganisasi	StresKerja
Spearman's rho	FaktorOrganisasi	Correlation Coefficient	1,000	,491**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	41	41
	StresKerja	Correlation Coefficient	,491**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	41	41

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

## 4. Faktor Pribadi

Correlations

		FaktorPribadi	StresKerja
FaktorPribadi	Correlation Coefficient	1,000	,383*
	Sig. (2-tailed)	.	,014
	N	41	41
StresKerja	Correlation Coefficient	,383*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,014	.
	N	41	41

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

LAMPIRAN D. Dokumentasi



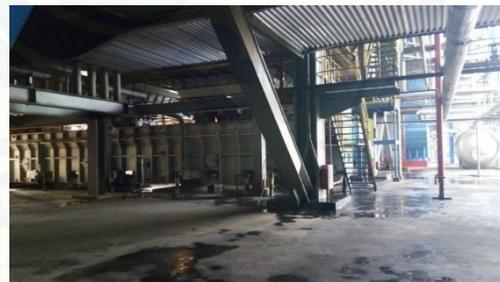
Gambar 1. Lingkungan Kerja Operator Produksi di Area Turbin



Gambar 2. Lingkungan Kerja Operator Produksi di Area Boiler



Gambar 3. Lingkungan Kerja Operator Produksi di Area Water Treatment Plan



Gambar 4. Lingkungan Kerja Operator Produksi di Area Coal and Ash Handling



Gambar 5. Wawancara pada Operator Turbin di PLTU Paiton Unit 9



Gambar 6. Wawancara pada Operator Boiler di PLTU Paiton Unit 9



Gambar 7. Wawancara pada Operator Coal and Ash Handling di PLTU Paiton unit 9



Gambar 8. Wawancara pada Operator Water Treatment Plan di PLTU Paiton unit 9