

ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. PIKIRAN RAKYAT

WORK STRESS ANALYSIS TO THE EMPLOYEES OF PT. PIKIRAN RAKYAT

Buge Wanara¹, Alini Gilang², Astadi Pangarso³

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
bugewanara@gmail.com¹, alinigilang55@gmail.com², asta_p80@yahoo.com³

Abstrak

Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Gejala-gejala stres biasanya sering marah, tidak dapat rileks, tidak kooperatif dan pelariannya adalah minum alkohol, merokok secara berlebihan bahkan narkoba. Mengingat besarnya dampak stres kerja pada karyawan, pengelolaan stres itu sendiri harus mendapat perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi stres kerja karyawan PT. Pikiran Rakyat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Hasil temuan menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan PT. Pikiran Rakyat berada di kategori sedang, artinya karyawan PT. Pikiran Rakyat memiliki stres kerja yang cukup, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah.

Kata Kunci : Stres Kerja, Faktor Stres Kerja

Abstract

Stress is an uptight condition which affecting emotion, thinking process and someone condition. Getting angry all the time, hard to relax, uncooperative then it goes to drinking alcohol, too much smoking, even doing drugs. Those are the indication of stress. Considering the big impact of stress to the employees, stress it self needs a serious attention from the company, so the whole company goals can be achieved. The purpose of this study is to analyze the work stress levels of PT. Pikiran Rakyat employees. This research uses a quantitative approach with descriptive design. The data were collected through questionnaires and interview. The result of this research is that the level of the work stress of the employees of PT. Pikiran Rakyat is in the medium category, it means that the employees having enough work stress, not too high and not too low.

Key Words : Work Stress, Work Stressor

1. Pendahuluan

Dalam kurun waktu dua tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah media cetak di Indonesia, namun hal tersebut tidak didukung dengan jumlah pembacanya yang justru kian menurun dari tahun ke tahunnya. Menurut survey yang dilakukan Nielsen Media Research jumlah pembaca koran di Indonesia semakin menurun lima tahun terakhir. Yang semula pada tahun 2010 sebesar 15%, tahun 2011 sebesar 14%, tahun 2012 sebesar 13,7%, tahun 2013 sebesar 13% dan 12% di tahun 2014. Hal ini diperparah dengan konsumsi media masyarakat Indonesia yang makin meninggalkan koran dan beralih ke televisi dan internet. Menurut survey yang dilakukan Nielsen Media Research menyatakan bahwa dalam tiga tahun terakhir pengguna televisi dan internet terus mengalami peningkatan berbanding terbalik dengan koran yang terus menurun. Tahun 2014 televisi dikonsumsi oleh 95% orang Indonesia untuk mencari informasi dan hiburan, internet dikonsumsi sebanyak 33%, sedangkan koran dikonsumsi sebanyak 12% oleh orang Indonesia pada tahun 2014.

Menurunnya jumlah pembaca koran secara nasional lima tahun terakhir tentu membuat karyawan Pikiran Rakyat terus dituntut bekerja lebih keras agar mampu terus bertahan dalam industri media cetak. Mempertahankan konsumennya agar tidak beralih ke koran lainnya, serta mensikapi sifat masyarakat Indonesia yang lebih sering mengkonsumsi informasi dan hiburan dari media televisi dan situs-situs berita dan hiburan secara online merupakan sebuah tuntutan untuk karyawan PT. Pikiran Rakyat.

Kondisi stres kerja awal karyawan PT. Pikiran Rakyat berada pada kategori sedang dengan faktor-faktor dari luar lingkungan perusahaan sangat dominan mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Mengingat besarnya dampak stres kerja pada karyawan, pengelolaan stres itu sendiri harus mendapat perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan latar belakang tersebut tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat stres kerja Karyawan PT. Pikiran Rakyat

2. Dasar Teori dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen

Suwatno dan Priansa (2013: 16) menyatakan bahwa “Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk

mencapai suatu tujuan tertentu.” Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : men, money, method, material, machine dan market. Unsur manusia (*men*) berkembang menjadi bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

2.2 Stres

“*Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya.*” (Hager, 1999; dalam Umam, 2010: 203). Namun berhadapan dengan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu bergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya.

Mengutip pendapat Quick dan Quick yang dimuat dalam buku karangan Khaerul Umam: Quick dan Quick (Umam, 2010: 205) mengemukakan bahwa jenis-jenis stres dapat dikategorikan menjadi dua yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* merupakan hasil dari respons terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performa yang tinggi. *Distress* adalah Hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

2.3 Stres Kerja

Soesmalijah Soewondo (Suwatno dan Priansa, 2013: 255) menyatakan bahwa “*stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.*” Stress kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan dengan berbagai taraf, antara lain : (1) Taraf sedang. Stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja. (2) Taraf tinggi. Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja (Suwatno dan Priansa, 2013: 255).

“*Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.*” (Wahjono, 2010: 107). Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Gejala-gejala stres biasanya sering marah, tidak dapat rileks, tidak kooperatif dan pelariannya adalah minum alcohol, merokok secara berlebihan bahkan narkoba.

2.3.1 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011: 643-644) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu (1) Faktor lingkungan luar terdiri dari (a) Ekonomi, ketidakpastian ekonomi dapat disebabkan oleh perubahan siklus bisnis, sehingga menimbulkan rasa khawatir karyawan terhadap pekerjaannya. (b) Politik, ketidakpastian politik bisa disebabkan oleh kondisi politik suatu Negara yang tidak stabil, sehingga dapat berpengaruh ke dalam aspek kehidupan karyawan. (c) Teknologi, karena inovasi dapat membuat keterampilan karyawan dan pengalamannya menjadi usang dalam waktu yang sangat singkat. komputer, robot dan otomatisasi adalah ancaman bagi kebanyakan orang dan dapat memicu stres. (2) Faktor organisasi terdiri dari (a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak tempat kerja. (b) Tuntutan peran, tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Beban peran yang berlebihan terjadi saat karyawan diharapkan bisa menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada waktu yang ada. (c) Tuntutan pribadi, Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar. (3) Faktor individu terdiri dari (a) Masalah dalam keluarga, hal ini menyangkut masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja. (b) Masalah ekonomi, kondisi keuangan pribadi dapat menimbulkan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaannya. (c) Karakteristik kepribadian, perbedaan karakteristik masing-masing orang dapat menimbulkan beragam gejala stres. Gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan sebenarnya berasal kepribadian seseorang itu sendiri.

2.3.2 Gejala-Gejala Stres Kerja

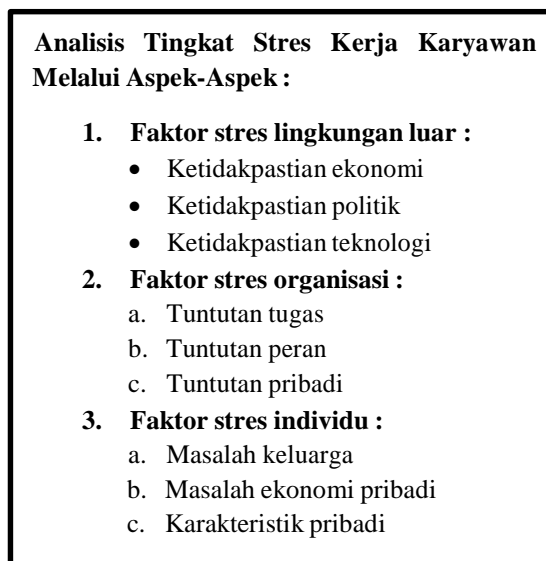
Robbins dan Judge (2009: 676) mengelompokkan gejala stres kerja ke dalam tiga aspek yaitu (1) Gejala fisiologikal, yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu (a) Sakit perut. (b) Detak jantung meningkat dan sesak nafas. (c) Tekanan darah meningkat. (d) Sakit kepala. (e) Serangan jantung. Simptom-simptom pada fisiologkal memang tidak banyak ditampilkan karena menurut Robbins dan Judge (2009: 676) pada

kenyataannya selain hal ini menjadi kontribusi terhadap kesukaran untuk mengukur stres kerja secara objektif. Hal yang lebih menarik lagi adalah simptom fisiologikal hanya mempunyai sedikit keterkaitan untuk mempelajari perilaku organisasi. (2) Gejala psikologikal, adapun simptom-simptomnya seperti (a) Kecemasan. (b) ketegangan. (c) Kebosanan. (d) ketidakpuasan dalam bekerja. (e) iritabilitas. (f) menunda-nunda pekerjaan. Bodner & Mikulineer (dalam Robbins dan Judge, 2009: 678). Gejala-gejala psikis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai, dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Pegawai kadang-kadang sudah berusaha untuk mengurangi gejala yang timbul, namun menemui kegagalan sehingga menimbulkan keputusan yang seolah-olah terus dipelajari, yang biasanya disebut dengan *learned helplessness* yang dapat mengarah pada gejala depresi. (3) Gejala perilaku, yang termasuk dalam simptom-simptom perilaku yaitu (a) Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok. (b) Melakukan sabotase dalam pekerjaan. (c) Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri. (d) Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun. (e) Gelisah dan mengalami gangguan tidur. (f) Berbicara cepat. Robbins dan Judge (2009: 679) mengatakan bahwa gejala psikologikal akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan, kecemasan, ketegangan, kebosanan, iritabilitas dan menunda-nunda.

2.4 Kerangka Pemikiran

Stres kerja karyawan merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan, sehingga perlu diketahui faktor-faktor penting yang menjadi penyebab stres kerja karyawan dan seberapa besar karyawan mengalami stres kerja. Berbagai tuntutan dari perusahaan maupun dari luar perusahaan yang berlebihan akan mendorong timbulnya stres dalam bekerja bagi karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2011: 642) faktor-faktor pemicu stres kerja digolongkan menjadi tiga kategori yaitu faktor stres dari lingkungan luar, faktor stres individu dan faktor stres dari organisasi.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Robbins dan Judge (2011: 642)

2.5 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi dari PT. Pikiran Rakyat yang berlokasi di Jln. Asia Afrika No.77 Bandung yang berjumlah 169 orang.

Menurut Sugiyono (2014: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga. menurut Slovin dalam buku Suharsaputra: Slovin

(Suharsaputra, 2012: 119) mengemukakan bahwa Dalam menentukan ukuran sampel dari populasi digunakan teknik slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

$$\text{Maka: } n = \frac{169}{1+169(0.1)^2} = 62,8 = 63 \text{ orang}$$

Menurut sugiyono (2012 : 81) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* atau teknik pengambilan acak sistematis untuk populasi yang bergerak. Teknik ini digunakan karena anggota atau unsur tidak homogen yaitu populasi berasal dari beberapa bagian unit kerja. Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus $n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$.

1. Produksi = $(45/169) \times 63 = 17$
2. Keuangan = $(25/169) \times 63 = 9$
3. Pemasaran
 - Iklan = $(29/169) \times 63 = 11$
 - Sirkulasi = $(44/169) \times 63 = 16$
 - *marketing communication* = $(15/169) \times 63 = 6$
4. Sumber Daya Manusia = $(11/169) \times 63 = 4$

2.6 Operasional Variabel

Menurut Kerlinger (Sugiyono, 2012:38) menyatakan bahwa “*variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari.*” Selanjutnya Kidder dalam Sugiyono menyatakan bahwa “*variabel adalah suatu kualitas dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.*” Kidder (Sugiyono, 2012: 38).

Tabel 2.1
Variabel Operasional Faktor Stres Lingkungan Luar

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Stres kerja	Faktor Stres Lingkungan Luar	Ketidak-pastian ekonomi	1. Masalah perekonomian di dalam negeri sering membuat khawatir 2. Masalah ekonomi negara berpengaruh pada pekerjaan 3. Harga kebutuhan barang-barang tidak stabil 4. Kebutuhan lebih tinggi daripada penghasilan	Ordinal
		Ketidak-pastian politik	5. Situasi politik di Indonesia membuat kurang nyaman 6. Situasi politik di Indonesia berpengaruh pada pekerjaan	
		Ketidak-pastian teknologi	7. Perkembangan teknologi menuntut untuk menguasai teknologi 8. Sulit mengikuti teknologi yang berkembang saat ini	

Tabel 2.2
Variabel Operasional Faktor Stres Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Stres Kerja	Faktor stres organisasi	Tuntutan tugas	9. Jumlah pekerjaan lebih banyak daripada yang dapat ditangani dalam satu hari kerja 10. Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat panik 11. Sering merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaan 12. Merasa bosan dengan tugas yang harus diselesaikan 13. Adanya desakan waktu kerja membuat kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Tuntutan peran	14. Posisi/jabatan di tempat kerja saat ini sering mendatangkan tanggung jawab yang lebih 15. Posisi/jabatan di tempat kerja menuntut untuk mengayomi karyawan lain 16. Menerima tugas dari beberapa atasan 17. Melakukan lebih dari satu jenis pekerjaan setiap harinya 18. Melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu	
		Tuntutan pribadi	19. Menganggap diri berbeda dengan yang lainnya 20. Kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan	

Tabel 2.3
Variabel Operasional Faktor Stres Individu

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Stres Kerja	Faktor stres individu	Masalah ekonomi	21. Masalah keuangan yang muncul dalam keluarga mengganggu perhatian terhadap pekerjaan 22. Keadaan keuangan saat ini mengganggu pekerjaan 23. Banyak kebutuhan pribadi yang harus dipenuhi	Ordinal
		Masalah keluarga	24. Merasa tidak maksimal menyelesaikan pekerjaan jika ada masalah dalam keluarga 25. Sering terjadi masalah dalam keluarga 26. Sulit memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan	
		Karakteristik pribadi	27. Sering menyimpan masalah sendiri daripada harus berbagi dengan orang lain 28. Mudah panik jika ada permasalahan dalam hidup 29. Sulit bergaul dengan siapa saja 30. Merasa kesulitan jika berhubungan dengan orang baru	

3 Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan keseluruhan responden berjumlah 63 orang terdiri dari 57.1% atau sebanyak 36 responden responden laki-laki, dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 42.9% atau 27 responden. Usia responden didominasi oleh yang berusia antara 31 sampai 40 tahun sebesar 47.6% atau 30 orang. Responden yang menikah sebanyak 71.4% atau sebanyak 45 orang. Responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 66.7% atau 42 orang. Responden yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 49.2% atau 31 orang.

3.1. Analisis Deskriptif

3.3.1 Analisis Distribusi Frekuensi Dimensi Lingkungan Luar

Tabel 3.1
Stres Kerja Berdasarkan Faktor Lingkungan Luar

Lingkungan Luar	N	Mean	Keterangan
Ketidakpastian ekonomi	63	3.78	Tinggi
Ketidakpastian politik	63	3.69	Tinggi
Ketidakpastian teknologi	63	3.01	Sedang
Total Mean	63	3.49	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan Kuesioner

Dari beberapa faktor lingkungan luar pada tabel 3.1, secara keseluruhan didapatkan skor rata-rata sebesar 3.49, artinya faktor stres kerja berdasarkan faktor lingkungan luar berada di posisi tinggi. Dapat diketahui bahwa ketidakpastian ekonomi mendapatkan *mean* sebesar 3.78 yang paling besar dari faktor stres kerja lingkungan luar, dengan demikian adanya satu faktor stres kerja berupa ketidakpastian ekonomi memicu stres kerja bagi karyawan PT. Pikiran Rakyat.

3.3.2 Analisis Distribusi Frekuensi Dimensi Organisasi

Tabel 3.2
Stres Kerja Berdasarkan Faktor Organisasi

Organisasi	N	Mean	Keterangan
Tuntutan tugas	63	2.64	Sedang
Tuntutan peran	63	3.32	Sedang
Tuntutan pribadi	63	2.22	Rendah
Total Mean	63	2.72	Sedang

Sumber : Hasil pengolahan Kuesioner

Dari beberapa faktor organisasi pada tabel 3.2, secara keseluruhan didapatkan skor rata-rata sebesar 2.72, artinya faktor stres kerja berdasarkan faktor organisasi berada di posisi sedang. Dapat diketahui bahwa tuntutan peran mendapatkan *mean* sebesar 3.32 yang paling besar dari faktor stres kerja organisasi, dengan demikian adanya satu faktor stres kerja berupa tuntutan peran memicu stres kerja dalam kategori sedang bagi karyawan PT. Pikiran Rakyat.

3.3.3 Analisis Distribusi Frekuensi Dimensi Individu

Tabel 3.3
Stres Kerja Berdasarkan Faktor Individu

Individu	N	Mean	Keterangan
Masalah ekonomi	63	2.91	Sedang
Masalah pribadi	63	2.40	Rendah
Karakteristik pribadi	63	2.23	Rendah
Total Mean	63	2.51	Rendah

Sumber : Hasil pengolahan Kuesioner

Dari beberapa faktor individu pada tabel 3.3, secara keseluruhan didapatkan skor rata-rata sebesar 2.51, artinya faktor stres kerja berdasarkan faktor individu berada di posisi rendah. Dapat diketahui bahwa masalah ekonomi mendapatkan *mean* sebesar 2.91 yang paling besar dari faktor stres kerja individu, dengan demikian adanya satu faktor stres kerja berupa masalah ekonomi memicu stres kerja dalam kategori rendah bagi karyawan PT. Pikiran Rakyat.

3.3.4 Analisis Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja Karyawan

Tabel 3.4

Analisa Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. Pikiran Rakyat

Dimensi	Mean	Keterangan
Lingkungan luar	3.49	Tinggi
Organisasi	2.72	Sedang
Individu	2.51	Rendah
Total Mean	2.90	Sedang

Sumber : Hasil pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian di atas, skor total rata-rata tingkat stres kerja berjumlah 2.90 sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi tingkat stres kerja karyawan PT. Pikiran Rakyat berada di tingkat sedang. Artinya para karyawan PT. Pikiran Rakyat cukup mempunyai stres kerja. Dari ketiga dimensi yang digambarkan pada tabel 3.4 dapat dilihat bahwa dimensi yang mempunyai skor rata-rata yang paling besar adalah dimensi lingkungan luar dengan jumlah 3.49 dan dimensi yang mempunyai skor rata-rata yang paling kecil adalah individu dengan jumlah 2.51.

4 Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap stres kerja karyawan PT. Pikiran Rakyat dengan menggunakan teknik distribusi frekuensi dengan mengacu pada teori faktor-faktor stres kerja menurut Robbins dan Judge didapatkan hasil rata-rata atau mean sebesar 2.92, sesuai dengan rentang skala penelitian artinya angka tersebut masuk dalam kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi stres kerja yang dialami karyawan saat ini berada pada kategori sedang, stres kerja pada kategori sedang artinya adalah karyawan memiliki stres kerja yang cukup, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Pikiran Rakyat yang berkaitan dengan stres kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menemukan cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stres kerja yang paling efektif untuk karyawannya.

PT. Pikiran Rakyat sebaiknya tetap memperbaiki tingkat stres kerja karyawannya. Perusahaan harus selalu waspada karena setiap karyawan dapat menanggapi stres kerja dengan persepsi yang berbeda-beda.

Sebagian karyawan menanggapi stres sebagai suatu motivasi atau tantangan yang akan membuatnya menjadi lebih baik, artinya karyawan tersebut melihat stres sebagai eustress yaitu stres yang bersifat sehat, positif dan bersifat membangun. Sementara itu ada juga karyawan yang menanggapi stres sebagai sesuatu yang menjatuhkan dan mengganggu yang akan menjadi penghalang bagi dirinya, artinya karyawan tersebut melihat stres sebagai distress yaitu persepsi terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

PT. Pikiran Rakyat sebaiknya menyediakan ahli khusus dalam perencanaan keuangan karyawan agar karyawan bisa melakukan konseling untuk membahas masalah-masalah keuangan pribadi, untuk kemudian dicari jalan keluar yang terbaik untuk menangani faktor penyebab stres yang datang dari lingkungan luar perusahaan.

Perusahaan perlu mengatur tentang sistem pemberitahuan informasi melalui satu jalur yang jelas agar tidak membingungkan karyawan. Perusahaan perlu mengadakan program edukasi yang berfungsi sebagai penambah ilmu pengetahuan mengenai perkembangan teknologi, peningkatan program edukasi harus disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan PT. Pikiran Rakyat.

Perusahaan juga sebaiknya tidak memberikan tanggung jawab atau harapan yang lebih pada karyawan dengan jabatan/posisi tertentu, tanggung jawab sebaiknya diberikan dengan porsi atau ketentuan yang sudah ada dan telah disepakati oleh kedua belah pihak di awal mula bekerja.

PT. Pikiran Rakyat diharapkan dapat mengoptimalkan upaya penanggulangan stres kerja karyawan agar tingkat stres kerja yang dialami berada pada titik optimum yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- [1] Imam Wahjono, Sentot. (2010). *Perilaku Organisasi* (cetakan pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2009). *Organizational Behavior* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education Limited.
- [3] Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). Essex: Pearson Education Limited.
- [4] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (cetakan ke Tujuh belas). Bandung: Alfabeta.
- [5] Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (cetakan pertama). Bandung: PT Revika Aditama.
- [6] Suwatno. & Juni Priansa, Donni. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (cetakan ketiga). Bandung: Alfabeta.
- [7] Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.