

STRESS KERJA DAN KESELAMATAN PADA PEKERJA SEKURITI DI PT. TELKOM DCSS IV JAWA TENGAH DAN DIY SEMARANG

Indah Pusparini^{*)}, Eni Mahawati^{**)}

^{*)} Alumni Kesehatan Masyarakat Universitas Dian Nuswantoro Semarang

^{**)} Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Jl. Nakula I No. 5-11 Semarang

email: ema_rafafi@yahoo.com

ABSTRACT

Stress is a critical issue in its connection with employees' productivity. Stress that experienced by the employees could be varies between one employee and other employee because stress is an individual perception process. Security And Safety (SAS) employees are split in two shift for 12 hours and sometimes they had to work overtime because there are lot of works and had to finished on time.

This research is an Explanatory Research with Cross Sectional study design. The populations and samples are 54 Security And Safety (SAS) employees. The statistical test that used is Pearson correlation test.

The results showed that most respondents aged 31-40 years old (38,8%), 51,9% had worked for 1-4 years, role demand in moderate category 72,2%, organizational structure in adequate category 68,5%, work stress in average category 68,5%. The results from Pearson correlation test show that there was correlation between age and work stress (p value $0,043 < 0,05$) with r 0,903. There was correlation between working period and work stress (p value $0,017 < 0,05$) with r 0,505. There was correlation between role demand and work stress (p value $0,000 < 0,05$) with r 0,633. There was correlation between organizational structure and work stress (p value $0,006 < 0,05$) with r 0,371.

Consider to not give excessive tasks to the employees to avoid the stress in work place.

Keywords : work stress, safety employees

ABSTRAK

Stres merupakan isu penting dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat bervariasi antara satu karyawan dan karyawan lain karena stres adalah proses persepsi individu. Keamanan Dan Keselamatan (SAS) karyawan dibagi dalam dua shift selama 12 jam dan kadang-kadang mereka harus bekerja lembur karena ada banyak pekerjaan dan harus selesai tepat waktu.

Penelitian ini merupakan penelitian Explanatory dengan rancangan studi Cross Sectional. Populasi dan sampel adalah seluruh Keamanan Dan Keselamatan (SAS) karyawan yang 54 orang. Uji statistik yang digunakan adalah uji korelasi Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 31-40 tahun (38,8 %), 51,9 % telah bekerja selama 1-4 tahun, permintaan peran dalam kategori sedang 72,2 %, struktur organisasi di kategori 68,5 %, stres kerja dalam kategori rata-rata 68,5 %. Hasil dari uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa ada hubungan antara usia dan stres kerja (p value 0,043

< 0,05) dengan $r = 0,903$. Ada korelasi antara masa kerja dan stres kerja (p value $0,017 < 0,05$) dengan $r = 0,505$. Ada korelasi antara permintaan peran dan stres kerja (p value $0,000 < 0,05$) dengan $r = 0,633$. Ada korelasi antara struktur organisasi dan stres kerja (p value $0,006 < 0,05$) dengan $r = 0,371$.

Disarankan untuk kepala Keamanan Dan Keselamatan (SAS) departemen untuk tidak memberikan tugas berlebihan pada karyawan ditempat kerja.

Kata kunci : stres kerja, pekerja keamanan

PENDAHULUAN

Masalah stress adalah masalah yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Pemahaman sumber-sumber stress yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. ¹

Stress yang dialami karyawan dapat bervariasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya karena stress merupakan proses persepsi yang bersifat individual. Stress merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Namun perlu diperhatikan bahwa suatu kondisi yang membuat stress kerja karyawan belum tentu akan membuat stress kerja karyawan lainnya. Konflik yang terjadi pada seseorang karyawan mungkin menimbulkan stress kerja pada seorang karyawan, namun merupakan tantangan bagi karyawan lainnya. ²

PT. Telkom merupakan salah satu perusahaan komunikasi terbesar di Indonesia yang dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Peningkatan kualitas

manajemen tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, agar PT. Telkom dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai penanggulangan stress para karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan periode waktu 30 Januari sampai 28 Februari 2011 di PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY - Semarang diketahui bahwa karyawan khususnya *Security And Safety (SAS)* mengalami keluhan atau kejenuhan pada saat bekerja. Berdasarkan hasil survei terhadap dua karyawan *Security And Safety (SAS)* yang menyampaikan keluhannya selama bekerja di PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY Semarang, pada karyawan *security* bekerja dibagi 2 shift sehingga tiap shift harus bekerja 12 jam dan terkadang mereka lembur karena pekerjaan yang banyak dan harus terselesaikan tepat pada waktunya. Akibatnya karyawan menjadi kurang waktu istirahat dan menjadi pusing dan lelah setelah bekerja. Pada bagian *safety* pekerjaan mengawasi kerja satpam, mengontrol bila terjadi kerusakan-kerusakan pada Apar, Hydrant. Selain itu, keluhan yang dirasakan tentang peran SAS yang cukup berat yaitu menjaga keamanan dan keselamatan semua orang yang berada di PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY Semarang, hal tersebut membuat mereka merasa lelah dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada karyawan *Security And Safety (SAS)* PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY di Semarang

METODE

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory Research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan. Pendekatan penelitian ini adalah *cross sectional* karena dilakukan dengan cara mengamati / observasi dan diukur dalam waktu bersamaan.³

Pada penelitian ini, peneliti menganalisis hubungan antara umur, lama kerja, tuntutan peran, struktur organisasi, dengan stress kerja karyawan melalui metode kuesioner yang dilakukan satu waktu yang bersamaan. Populasi dan sampel adalah karyawan *Security And Safety (SAS)* sebanyak 54 orang, yang terdiri dari *security* sebanyak 16 orang dan *safety* sebanyak 38 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dan uji statistik yang digunakan *korelasi pearson product moment*.

HASIL

PT. Telkom merupakan salah satu perusahaan komunikasi terbesar di Indonesia yang dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Secara struktural Jawa Tengah manager SAS hanya 1 orang dibantu 5 asisten manager dan beberapa officer meliputi area Semarang, Purwokerto, Solo, Yogyakarta, dan Pekalongan. Pada Telkom wilayah Semarang yang berada di Jalan Singotero Nomor 20 Semarang, karyawan *Security And Safety (SAS)*, terdiri dari dua bagian yaitu bagian *security* sebanyak 16 orang dan *safety* sebanyak 38 orang. Pada bagian *security* dibagi menjadi 2 shift yang

bekerja selama 12 jam dan *safety* yang bertugas mengawasi kerja *security*, serta mengontrol bila terjadi kerusakan-kerusakan pada alat-alat perusahaan seperti Apar dan Hydrant. Selain itu, SAS bertugas bersama-sama menjaga keamanan dan keselamatan semua orang yang berada di PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 54 orang di PT Telkom diperoleh data umur responden paling muda adalah 22 tahun dan paling tua adalah 49 tahun. Lama bekerja responden paling rendah adalah 1 tahun dan masa kerja paling tinggi adalah 11 tahun. Sebagian besar status kepegawaian responden adalah karyawan tetap sebanyak 34 orang (63,0%) dan tidak tetap sebanyak 20 orang (37,0%). Adapun gaji responden rata-rata Rp 2.000.000 dengan gaji paling rendah Rp 1.000.000 dan paling tinggi Rp 3.000.0000. Responden dalam penelitian ini sebagian besar bekerja di bagian *safety* sebanyak 38 orang (70,4%) dan *security* sebanyak 16 orang (29,6%). Berikut ini gambaran hasil penelitian tentang stress kerja dan beberapa factor yang mempengaruhinya.

1. Tuntutan Peran

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa beban tuntutan peran yang paling banyak adalah tugas yang diberikan terlalu sulit, kemudian urutan berikutnya adalah tidak memiliki cukup pengalaman untuk menjalankan tugas, serta tidak memiliki cukup waktu untuk mengambil cuti istirahat.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa tuntutan peran yang dirasakan sebagian besar responden termasuk kategori sedang sebesar 72,2%.

2. Struktur Organisasi

Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel 3 dapat diketahui bahwa ketidaksesuaian peranan dari struktur organisasi yang paling banyak adalah tidak mendapat dukungan dari atasan dan adanya

pelatihan / seminar di tempat kerja serta adanya standarisasi kegiatan kerja.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar responden merasakan peranan dalam struktur organisasi kategori sedang sebesar 68,5%.

3. Stres Kerja

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel 5 dan 6 diketahui bahwa gejala stres kerja yang paling tinggi dialami oleh karyawan adalah dari faktor psikologis dengan rentang distribusi skor terendah dan tertinggi cukup jauh.

4. Hubungan Antara Umur dengan Stres Kerja

Hasil analisis statistik menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment* sebagaimana dalam tabel 7 disimpulkan ada

hubungan antara umur dengan stress kerja pada karyawan dengan (p value = 0,043) nilai $r = + 0,903$, artinya mempunyai kekuatan hubungan yang tinggi dengan arah hubungan positif yaitu semakin bertambah umur semakin tinggi stress kerja.

5. Hubungan Antara Lama Bekerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis statistik menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment* sebagaimana dalam tabel 8 disimpulkan ada hubungan antara lama bekerja dengan stress kerja pada karyawan (p value = 0,017) dengan nilai $r = + 0,505$ artinya mempunyai kekuatan hubungan yang sedang dengan arah hubungan positif yaitu semakin lama bekerja semakin tinggi stress kerja.

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tuntutan Peran Dalam Pekerjaan

No	Pernyataan	Persentase Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya mengerjakan tugas yang bermacam-macam	37.0	20.4	16.7	25.9	0
2	Saya melakukan pekerjaan yang tidak dimengerti	31.5	14.8	18.5	29.6	5.6
3	Jadwal kerja terlalu padat	29.6	27.8	22.2	14.8	5.6
4	Saya merasa terbebani dengan tugas tambahan	3.7	11.1	42.6	24.1	18.5
5	Tugas yang diberikan kepada saya terlalu sulit	0	25.9	20.4	25.9	27.8
6	Saya ditekan dengan banyak peraturan dalam menjalankan tugas	11.1	9.3	11.1	51.9	16.7
7	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam satu hari	5.6	22.2	5.6	50.0	16.7
8	Saya tidak memiliki cukup pengalaman untuk menjalankan tugas	9.3	20.4	16.7	27.8	25.9
9	Saya mengerjakan sebagian tugas di rumah	7.4	24.1	27.8	31.5	9.3
10	Saya merasa tidak memiliki cukup waktu untuk mengambil cuti istirahat	5.6	16.7	22.2	35.2	20.4

6. Hubungan Antara Tuntutan Peran dengan Stres Kerja

Hasil analisis statistik menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment* sebagaimana dalam tabel 9 disimpulkan ada hubungan antara tuntutan peran dengan stress kerja pada karyawan (p value = 0,000) dengan nilai $r = + 0,633$ artinya mempunyai kekuatan hubungan yang tinggi dengan arah hubungan positif yaitu semakin tinggi tuntutan peran semakin tinggi pula stress kerja.

7. Hubungan Antara Peranan Struktur Organisasi dengan Stres Kerja

Hasil analisis statistik menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment* sebagaimana dalam tabel 10 disimpulkan ada hubungan antara peranan struktur

organisasi dengan stress kerja pada karyawan dengan (p value = 0,006) nilai $r = + 0,371$ artinya mempunyai kekuatan hubungan yang sedang dengan arah hubungan positif yaitu semakin banyak ketidaksesuaian peranan struktur organisasi semakin tinggi pula stress kerja.

PEMBAHASAN

1. Stres kerja karyawan *Security And Safety (SAS)* di PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY Semarang.

Pada umumnya karyawan jarang mengalami gejala fisiologis berupa gangguan pencernaan dan sakit kepala. Pada umumnya karyawan sulit berkonsentrasi, merasa bosan dengan pekerjaan rutin yang

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kategori Tuntutan Peran Yang Dirasakan Responden

Tuntutan Peran	Frekuensi	%
Tinggi	6	11.1
Sedang	39	72.2
Rendah	9	16.7
Jumlah	54	100

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Tentang Peranan Struktur Organisasi

No	Pernyataan	Persentase Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Peraturan perusahaan keras / sulit dilaksanakan	5.6	9.3	14.6	48.1	22.2
2	Adanya penerapan pelayanan kesehatan	1.9	3.7	27.8	31.5	35.2
3	Saya merasa kurang mendapat dukungan dari atasan	3.7	7.4	9.3	35.2	44.4
4	Saya merasa tidak mempunyai peranan dalam pengambilan keputusan	1.9	7.4	38.9	25.9	25.9
5	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan atasan	0	25.9	16.7	20.4	37.0
6	Ada pelatihan / seminar di tempat kerja	5.6	29.6	18.5	14.8	31.5
7	Adanya standarisasi kegiatan kerja	5.6	5.6	13.0	50.0	25.9
8	Penentuan keputusan selalu dilakukan dengan cara musyawarah / berdiskusi	1.9	3.7	27.8	31.5	35.2
9	Tersedianya penerapan keselamatan kerja	3.7	7.4	9.3	35.2	44.4
10	Pembagian tugas kerja dilakukan secara adil	1.9	7.4	38.9	25.9	25.9

dilakukan dan terkadang mudah tersinggung, namun karyawan tidak merasa putus asa dan gelisah dalam bekerja. Karyawan tetap bersemangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, sehingga jarang menunda-nunda pekerjaan dan mereka cukup puas dengan hasil kerja yang dicapai. Pada umumnya karyawan mengalami sukar tidur dan nafsu makan berkurang akibat pekerjaan, akan tetapi karyawan tetap menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan dengan rajin masuk kerja dan tetap menjadi bagian dari perusahaan.

Stres pada karyawan dapat disebabkan

oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber stres disebut juga *stresor* adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya.²

Reaksi orang terhadap stres

Tabel 4. Distribusi Jawaban Peranan Struktur Organisasi Menurut Responden

Struktur Organisasi	Frekuensi	%
Baik	10	18.5
Cukup	37	68.5
Kurang	7	13
Jumlah	54	100

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden tentang Gejala Stress Kerja

No	Pernyataan	Persentase Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
A. FISIOLOGIS						
1	Akhir-akhir ini saya merasa pusing	5.6	29.8	18.5	14.8	31.5
2	Akhir-akhir ini saya mudah merasa lelah	5.6	14.8	22.2	27.8	29.6
3	Akhir-akhir ini jantung saya berdetak kencang	3.7	11.1	42.6	24.1	18.5
4	Akhir-akhir ini otot saya terasa tegang	0	25.9	20.4	25.9	27.8
5	Akhir-akhir ini tekanan darah saya meningkat	3.7	11.1	42.6	24.1	18.5
6	Akhir-akhir ini saya mudah berkeringat	3.7	11.1	42.6	24.1	18.5
7	Akhir-akhir ini saya merasa tidak enak badan	5.6	29.6	18.5	14.8	31.5
8	Akhir-akhir ini saya susah tidur	5.6	14.8	22.2	27.8	29.6
B. EMOSIONAL						
9	Akhir-akhir ini saya mudah marah	3.7	11.1	42.6	24.1	18.5
10	Akhir-akhir ini saya mudah kesal / jengkel	0	25.9	20.4	25.9	27.8
11	Akhir-akhir ini saya merasa kurang bersemangat	5.6	5.6	13.0	50.0	25.9
12	Akhir-akhir ini saya mudah gelisah	3.7	11.1	42.6	24.1	18.5
13	Akhir-akhir ini saya mudah takut	3.7	11.1	42.6	24.1	18.5
14	Akhir-akhir ini saya merasa bosan	5.6	29.6	18.5	14.8	31.5

menentukan tingkat stress yang dialami. Reaksi orang yang dapat menyebabkan stres adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menempatkan standar yang tinggi, menempatkan diri mereka dibawah tekanan waktu yang konstan. Mereka bahkan membuat permintaan yang berlebihan pada diri mereka sendiri dalam hal rekreasi dan waktu luang. Mereka sering gagal menyadari bahwa banyak tekanan yang mereka rasakan adalah akibat perbuatan mereka sendiri dan bukan produk dari lingkungan mereka ²

2. Hubungan antara umur dengan stres kerja pada karyawan *Security And Safety (SAS)* di PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi umur, maka stres kerja juga semakin tinggi. Umur merupakan satuan waktu yang mengukur suatu benda atau makhluk baik yang hidup maupun mati. Umur

merupakan salah satu sifat karakteristik yang utama. Umur mempunyai hubungan dengan tingkat keterpaparan penyakit, besarnya resiko serta sifat retensi. Perbedaan pangalaman terhadap suatu masalah kesehatan atau penyakit dan pengambilan keputusan dipengaruhi oleh umur individu tersebut ⁴.

Umur yang semakin tua dapat menentukan tingkat stres pekerja. Umur secara garis besar menjadi indikator dalam kedewasaan dalam setiap pengambilan keputusan yang mengacu pada setiap pengalamannya. Semakin tua umur karyawan maka tidak dapat mengelola stres dengan baik. Seseorang sebaiknya dapat memonitor, mengawasi dan memahami tingkat stres yang dialami. Memonitor tingkat stres akan mencegah mengalami stress yang terlalu tinggi sehingga bisa mencegah dampak yang lebih buruk akibat stres ⁴.

Tabel 6. Distribusi Data Skor Jawaban Stres Kerja Responden

Variabel	Mean	Median	Min	Max	SD
Stres Kerja	60,43	60,50	37	82	11,002

Tabel 7. Hubungan Antara Umur dengan Stres Kerja

Variabel	N	r	P
Umur * Stres Kerja	54	0,903	0,043

Tabel 8. Hubungan Antara Lama Bekerja dengan Stres Kerja

Variabel	N	r	P
Lama Bekerja * Stres Kerja	54	0,505	0,017

Tabel 9. Hubungan Antara Tuntutan Peran dengan Stres Kerja

Variabel	N	R	P
Tuntutan Peran * Stres Kerja	54	0,633	0,000

Tabel 10. Hubungan Antara Peranan Struktur Organisasi dengan Stres Kerja

Variabel	N	R	P
Struktur Organisasi * Stres Kerja	54	0,371	0,006

3. Hubungan antara lama bekerja dengan stres kerja pada karyawan *Security And Safety (SAS)* di PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama bekerja, maka stres kerja juga semakin tinggi. Karyawan yang lama bekerja di perusahaan akan timbul efek negatif terhadap stres. Salah satu faktor yang menimbulkan negatif terhadap stres adalah cara dalam melakukan penilaian, interpretasi terhadap suatu peristiwa. Jika selalu menginterpretasikan atau menilai suatu peristiwa, permasalahan secara berlebihan, penuh kecemasan, dan tidak rasional maka dikatakan mempunyai kebiasaan distorsi kognitif atau berpikir negatif. Tetapi sebaliknya, jika selalu menilai suatu peristiwa dari sisi positif, berusaha melihat permasalahan secara realistis, dan tidak melebih-lebihkannya maka dikatakan memiliki kebiasaan berpikir positif.

Secara teoritis perubahan perilaku seseorang dalam menghadapi stres berpengaruh pada masa kerja seseorang. Masa bekerja dapat diartikan dengan pengalaman seseorang selama memberikan pelayanan di suatu perusahaan. Semakin lama masa bekerja semakin banyak dalam menghadapi pekerjaan sehingga tidak mampu dalam menghadapi beban kerja⁵.

4. Hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada karyawan *Security And Safety (SAS)* di PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan peran, maka stres kerja juga semakin tinggi. Dan dari hasil prosentase tuntutan peran yang paling tinggi sebesar 27,8% yaitu tugas yang diberikan terlalu sulit.

Pada umumnya karyawan berpendapat tugas yang dikerjakan berbeda-beda, namun tugas tersebut dirasa tidak bertentangan satu

sama lain, sehingga masih dapat dimengerti oleh karyawan. Peraturan yang cukup fleksibel juga turut mendukung karyawan selama bekerja. Selain itu, yang terpenting adalah adanya kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan perusahaan dengan harapan karyawan, sehingga konflik peran yang dirasakan dari tugas, baik yang dibebankan oleh atasan langsung maupun atasan yang berlainan, masih dapat diatasi.

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

5. Hubungan antara struktur organisasi dengan stres kerja pada karyawan *Security And Safety (SAS)* di PT. Telkom DCSS IV Jateng dan DIY Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin banyak ketidaksesuaian peranan struktur organisasi, maka stres kerja juga semakin tinggi. Dan dari hasil prosentase struktur organisasi yang paling tinggi sebesar 44,4% yaitu kurang mendapat dukungan dari atasan (pertanyaan negatif) dan sebesar 5,6% yaitu ada pelatihan/seminar di tempat kerja dan adanya standarisasi kegiatan kerja (pertanyaan positif).

Pada umumnya karyawan berpendapat struktur organisasi yang ada di perusahaan sudah jelas dalam mendeskripsikan jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing karyawan sesuai dengan jabatannya. Selain itu, struktur organisasi yang jelas menggambarkan alur komunikasi yang jelas pula, sehingga karyawan mengetahui dari mana informasi diperoleh dan kepada siapa harus bertanggung jawab.

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

suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres⁶

SIMPULAN

1. Umur karyawan berhubungan signifikan dengan stres kerja yang dialami ($pvalue=0,043$) dengan tingkat hubungan tinggi ($r=0,903$)
 2. Lama bekerja karyawan berhubungan signifikan dengan stres kerja yang dialami ($pvalue=0,0017$) dengan tingkat hubungan sedang ($r=0,505$)
 3. Tuntutan peran yang dirasakan karyawan berhubungan signifikan dengan stres kerja yang dialami ($pvalue=0,000$) dengan tingkat hubungan tinggi ($r=0,633$)
 4. Peranan struktur organisasi terhadap karyawan berhubungan signifikan dengan stres kerja yang dialami ($pvalue=0,006$) dengan tingkat hubungan sedang ($r=0,371$)
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan terkait aturan atau kebijakan perusahaan.
 3. Tidak memberikan tugas tambahan secara berlebihan, apabila tugas utama belum terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Handoyo. *Stres, Koping & Adaptasi*. CV. Sagung Seto. Jakarta. 2004
2. Hawari, D. *Manajemen Stres, Cemas & Depresi*. Balai Penerbit FKUI. Jakarta. 2001
3. Notoatmodjo, S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2005
4. Aedy, P. *Stres Kerja Karyawan*. Media Utama. Jakarta. 2008
5. Yulianti, D. *Manajemen Stres*. EGC. Jakarta. 2006
6. Gibson, J.L. *Organisasi, Perilaku, Struktur & Proses*. Erlangga. Jakarta. 2004

SARAN

1. Memberikan waktu cuti istirahat bagi karyawan serta mengadakan liburan bersama bagi karyawan Security and Safety (SAS).