

STRATEGI MEMINIMASI STRES KERJA OPERATOR BERDASARKAN FAKTOR PEMICU STRES KERJA PADA PT AGRONESIA INKABA*

FAJRI ILHAM, YUNIAR, LAUDITTA IRIANTI

Jurusan Teknik Industri
Institut Teknologi Nasional (Itenas) Bandung

Email: ilhamfajri69@gmail.com

ABSTRAK

Pada dunia industri operator merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam proses produksi. Tuntutan dan beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan operator, dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pemicu terjadinya stres kerja pada operator PT Agronesia Inkaba. Metode pengukuran yang digunakan dalam proses identifikasi faktor pemicu stres kerja adalah menggunakan alat ukur berupa kuesioner NIOSH. Berdasarkan hasil pengukuran kuesioner, dapat diketahui faktor-faktor dominan pemicu terjadinya stres kerja operator serta menghasilkan informasi-informasi yang dapat dijadikan landasan usulan untuk meminimasi terjadinya stres kerja.

Kata kunci: Stres Kerja, Operator, Kuesioner NIOSH

ABSTRACT

Operator is important human resources in the production process at industrial world. Demands and workload that is inappropriate with the capacity and ability of the operators, may result in job stress. This study aims to determine the factors triggering the occurrence of work stress of the operator PT Agronesia Inkaba. Measurement method used in the identification process of work stress trigger factors is using a measuring questionnaire NIOSH. Based on the measurement results of the questionnaire, it can be seen dominant factors that triggering the stress of the operator and can produce information that can be used as the foundation of the proposal to minimize the occurrence of occupational stress.

Keywords: Job stress, Operator, NIOSH Questionnaire

1.PENDAHULUAN

1.1 Pengantar

Pada dunia industri sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam proses produksi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai keberhasilan tersebut perusahaan harus dapat menerapkan strategi pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia dengan baik,

* Makalah ini merupakan ringkasan dari Tugas Akhir yang disusun oleh penulis pertama dengan pembimbingan penulis kedua dan ketiga. Makalah ini merupakan draft awal dan akan disempurnakan oleh para penulis untuk disajikan pada seminar nasional dan/atau jurnal nasional.

guna menjaga dan meningkatkan hasil dan kualitas produk yang dihasilkan. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusianya, akan menimbulkan kendala-kendala dan kesulitan tersendiri bagi sumber daya manusia tersebut dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja operator menjadi menurun.

Berdasarkan pengamatan kondisi kerja operator PT Agronesia Inkaba, karakteristik proses produksi yang dilakukan berdampak kepada kondisi kerja operator yang memiliki beban kerja yang cukup tinggi, tuntutan pekerjaan membutuhkan ketelitian dan konsentrasi tinggi, standar kualitas produk yang tinggi, batasan waktu yang ketat dalam penyelesaian produk, kondisi lingkungan fisik pekerjaan kurang memadai dan produk yang diproduksi memiliki banyak variasi dan proses beragam yang mengharuskan operator dituntut untuk dapat beradaptasi secara cepat. Akibat ketidakmampuan operator untuk beradaptasi secara cepat dapat memberikan tekanan pada operator sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

PT Agronesia Inkaba merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur yang berbahan dasar karet. Karakteristik proses produksi perusahaan dengan tuntutan dan beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi fisiologis, psikologis, dan perilaku operator dalam bekerja, sehingga berpotensi memicu terjadinya stres kerja. Hal tersebut juga berdampak kepada kinerja operator menjadi menurun dan dapat mengancam keselamatan dan kesehatan operator. Oleh sebab itu, untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja operator dilakukannya penelitian. Salah satu metode untuk mengukur faktor penyebab terjadinya stres kerja pada operator PT Agronesia Inkaba adalah dengan menggunakan kuesioner NIOSH (*National Institute of Occupational safety and Health*). Kuesioner ini mengukur terjadinya stres kerja dari beberapa faktor, seperti faktor individu, faktor kondisi lingkungan kerja, faktor psikologis dan lain-lain. Berdasarkan hasil dari penelitian, maka akan diberikan rekomendasi bagi pihak perusahaan untuk meminimasi terjadinya stres kerja.

2. STUDI LITERATUR

2.1 Stres Kerja

Faktor kunci stres adalah persepsi atau penilaian seseorang terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang terjadi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran seseorang mempersepsikan suatu peristiwa baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Sedangkan stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan dari pekerja (NIOSH Research dalam Widhiastuti, 2002).

2.2 Beban Kerja

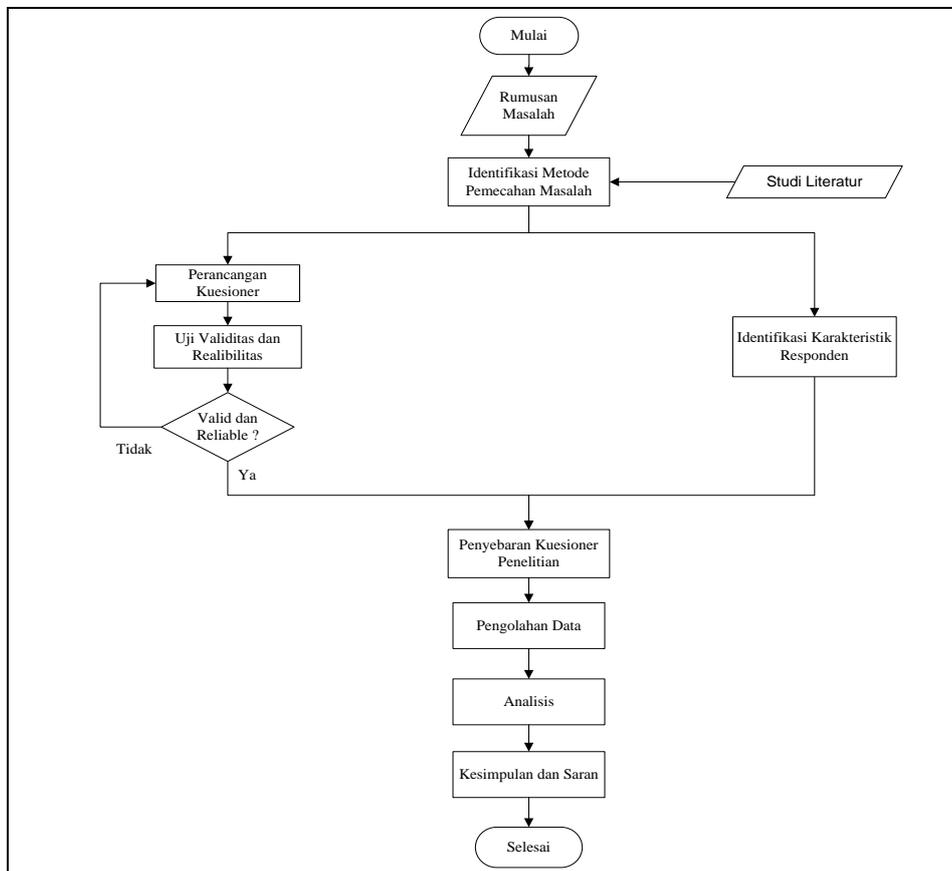
Beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba dalam Dewi, 2013).

2.3 Kuesioner *National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH)*

Kuesioner *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* merupakan hasil pengembangan NIOSH di bidang *job stress (Motivation and Stress Research)*. Kuesioner NIOSH terdiri dari 20 faktor penyebab pemicu terjadinya stres kerja, yaitu faktor informasi umum, lingkungan fisik, tentang pekerjaan anda, pekerjaan anda di masa depan, rentang kendali, peluang kerja, dukungan sosial, persyaratan kerja, beban kerja dan tanggung jawab, tuntutan mental, aktifitas diluar pekerjaan, bagaimana perasaan anda tentang diri sendiri, kesehatan umum, kondisi kesehatan, informasi kesehatan lainnya, informasi latar belakang, kepuasan terhadap pekerjaan, masalah di tempat kerja dan tingkat aktivitas.

Berdasarkan hasil reduksi kuesioner NIOSH yang dilakukan Yuwono (2011) terdapat 19 faktor pemicu terjadinya stres kerja. Hasil reduksi kuesioner tersebut terdapat satu faktor pemicu stres kerja yang dilakukan perubahan dari kuesioner NIOSH sebelumnya yaitu faktor tingkat aktivitas yang tidak digunakan dalam penelitian.

3. METODOLOGI PENELITIAN



Gambar 1. Flowchart Metodologi Penelitian

3.1 Perancangan Kuesioner

Perancangan kuesioner NIOSH dilakukan dengan cara menterjemahkan kuesioner dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan kondisi dan tempat penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pertanyaan kuesioner yang telah ada dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuwono (2011). Selain itu kuesioner yang digunakan sebelum dilakukan pengumpulan data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.2 Penyebaran Kuesioner Penelitian

Pada tahap sebelum dilakukannya penyebaran kuesioner penelitian, dilakukan identifikasi responden. Responden yang menjadi objek penelitian adalah operator PT Agronesia yang terdiri dari 56 orang. Tahap awal penyebaran kuesioner penelitian dilakukan pengujian validitas dan realibilitas. Jika hasil pengujian kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut disebarakan kepada 56 responden.

3.3 Pengolahan data

Pada pengolahan data, tahap awal yang dilakukan yaitu *reverse score item* pertanyaan untuk beberapa item-item pertanyaan. Tujuan dari *reverse score item* pertanyaan adalah untuk mengarahkan jawaban kearah yang sama agar memudahkan penarikan kesimpulan terhadap pengolahan data. Tahap pengolahan data selanjutnya melakukan perhitungan modus untuk untuk pilihan 2 skala jawaban dan perhitungan rata-rata untuk pilihan 4 skala jawaban.

3.4 Kriteria Penentuan Stres Kerja

Penentuan faktor pemicu stres kerja dilakukan berdasarkan kriteria yang ada, suatu faktor dikatakan sebagai pemicu stres kerja apabila faktor tersebut memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Berikut kriteria yang digunakan dalam penentuan faktor pemicu stres kerja:

1. Kriteria Faktor Perhitungan Modus

Kriteria faktor pemicu stres kerja berdasarkan perhitungan modus dilakukan terhadap pertanyaan yang memiliki 2 pilihan skala jawaban, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Penentuan Stres Kerja Untuk Faktor Perhitungan Modus

Faktor	Kriteria
Faktor Lingkungan Fisik	Faktor ini memiliki skala jawaban 1 dan 2. Jika nilai modus yang didapat adalah 1, maka faktor lingkungan fisik merupakan faktor pemicu stres kerja dan sebaliknya.
Faktor Aktivitas di Luar Pekerjaan	Faktor ini memiliki skala jawaban 1 dan 0. Jika nilai modus yang didapat adalah 1, maka faktor aktivitas di luar pekerjaan merupakan faktor pemicu stres kerja dan sebaliknya.
Faktor Kondisi Kesehatan	Faktor ini memiliki skala jawaban 1 dan 2. Jika nilai modus yang didapat adalah 2, maka faktor kondisi kesehatan merupakan faktor pemicu stres kerja dan sebaliknya.
Kepuasan Kerja	Faktor ini memiliki skala jawaban 1, 2 dan 3. Jika nilai modus yang didapat adalah 2 dan 3 maka faktor kepuasan kerja merupakan faktor pemicu stres kerja dan jika mendapat nilai 1 maka faktor kepuasan kerja bukan faktor pemicu stres kerja.
	Faktor ini memiliki skala jawab 1, 2, 3 dan 4. Jika nilai modus yang didapat adalah 3 dan 4 maka faktor kepuasan kerja merupakan faktor pemicu stres kerja dan jika mendapat nilai 1 dan 2 maka faktor kepuasan kerja bukan faktor pemicu stres kerja.

2. Kriteria Faktor Perhitungan Rata-Rata

Kriteria faktor pemicu stres kerja berdasarkan perhitungan rata-rata dilakukan terhadap pertanyaan yang memiliki 4 pilihan skala jawaban, meliputi faktor tentang pekerjaan anda, faktor perselisihan pada pekerjaan anda, faktor pekerjaan anda di masa depan, faktor rentang kendali, faktor peluang kerja, faktor dukungan sosial, faktor persyaratan kerja, faktor beban kerja dan tanggung jawab, faktor tuntutan mental, faktor bagaimana perasaan anda tentang diri anda, faktor kesehatan umum dan faktor

masalah di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dikatakan sebagai pemicu stres kerja jika nilai rata-rata keseluruhan yang muncul lebih besar dari 2 (rata-rata > 2). Namun sebaliknya jika nilai rata-rata yang muncul lebih kecil dari 2 (rata-rata < 2), maka faktor tersebut merupakan bukan faktor pemicu stres kerja.

4. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas kuesioner bertujuan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila alat ukur tersebut dapat mengukur sesuatu yang akan diukur. Pada kuesioner NIOSH terdapat 19 faktor pemicu stres kerja, akan tetapi hanya 14 faktor yang dapat diuji validitas, sedangkan 5 faktor lainnya tidak dapat dilakukan uji validasi karena merupakan kuesioner terbuka dan memiliki skala jawaban berbeda. Berikut contoh hasil uji validitas untuk faktor lingkungan fisik dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Validitas Faktor Lingkungan Fisik

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi (r hitung)	Kesimpulan
1	0,3877	Valid
2	0,5441	Valid
3	0,4247	Valid
4	0,5441	Valid
5	0,5180	Valid
6	0,4293	Valid
7	0,4398	Valid
8	0,4468	Valid
9	0,7280	Valid
10	0,8049	Valid

Setelah dilakukan uji validitas berdasarkan nilai r hitung dari 14 faktor yang dilakukan, hasil pengujian validitas menunjukkan semua *item* pertanyaan dari setiap faktor mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,361), maka semua *item* pertanyaan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten. Pengujian reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha* dengan nilai realibilitas sebesar 0,7. Alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* nya > 0,7. Berikut rekapitulasi perhitungan nilai uji reliabilitas masing-masing faktor dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

No	Kriteria	Nilai
1	Lingkungan Fisik	0,7024
2	Tentang Pekerjaan Anda	0,7179
3	Perselisihan Pada Pekerjaan Anda	0,7785
4	Pekerjaan Anda di Masa Depan	0,7033
5	Rentang Kendali	0,7684
6	Peluang Kerja	0,7070
7	Dukungan Sosial	0,7052
8	Persyaratan Kerja	0,7261
9	Beban Kerja dan Tanggung Jawab	0,8105
10	Tuntutan Mental	0,7065

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Reliabilitas (Lanjutan)

No	Kriteria	Nilai
11	Aktivitas di Luar Pekerjaan Operator	0,7161
12	Bagaimana Perasaan Anda Tentang Diri Sendiri	0,7195
13	Kesehatan Umum	0,8689
14	Masalah di Tempat Kerja	0,7038

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap 14 faktor yang diuji, hasil pengujian menunjukkan semua faktor dinyatakan reliabel karena nilai α nya lebih besar dari 0,7.

4.3 Hasil Pengolahan Data

Langkah pertama yang dilakukan dalam pengolahan data adalah melakukan *reverse score item* pertanyaan dari jawaban responden. Berikut contoh *reverse* untuk pilihan skala jawaban 1 dan 2 dari faktor lingkungan fisik dapat dilihat pada Tabel 4. dan Tabel 5.

Tabel 4. Nilai Asli pilihan skala Jawaban 1 dan 2 Dari Faktor Lingkungan Fisik

Responden Ke-	Lingkungan Fisik									
	Pertanyaan Ke-									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
55	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
56	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2

Tabel 5. Hasil Reverse pilihan skala Jawaban 1 dan 2 Dari Faktor Lingkungan Fisik

Responden Ke-	Lingkungan Fisik									
	Pertanyaan Ke-									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
55	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2
56	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2

Contoh *reverse* untuk pilihan skala jawaban 1,2,3 dan 4 dari faktor persyaratan kerja dapat dilihat pada Tabel 6. dan Tabel 7.

Tabel 6. Nilai Asli pilihan skala Jawaban 1,2,3 dan 4 Dari Faktor Persyaratan Kerja

Responden Ke-	Persyaratan Kerja									
	Pertanyaan Ke-									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	1	2	2	3	3	4	4	3
2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4
3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4
55	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3
56	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3

Tabel 7. Hasil Reverse pilihan skala Jawaban 1,2,3 dan 4 Dari Faktor Persyaratan Kerja

Responden Ke-	Persyaratan Kerja									
	Pertanyaan Ke-									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	1	2	2	3	3	1	1	2
2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1
3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1
55	2	3	2	4	3	3	3	2	1	2
56	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2

Tahap pengolahan data selanjutnya, adalah melakukan perhitungan modus untuk pertanyaan yang memiliki 2 skala jawaban dan perhitungan rata-rata untuk pertanyaan yang memiliki 4 skala jawaban. Pengolahan data dilakukan terhadap 16 faktor dari 19 faktor pemicu stres kerja, sedangkan 3 faktor lainnya tidak dilakukan pengolahan data karena merupakan kuesioner terbuka. Berikut contoh perhitungan pengolahan data dengan perhitungan modus untuk faktor lingkungan fisik dan perhitungan rata-rata untuk dan faktor persyaratan kerja, dapat dilihat pada Tabel 8. Dan 9.

Tabel 8. Data Hasil Perhitungan Modus Faktor Lingkungan Fisik

Responden Ke-	Lingkungan Fisik										Modus
	Pertanyaan Ke-										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
....	
....	
55	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	
56	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	
Jumlah Jawaban											
1	29	26	16	26	26	31	32	30	26	22	
2	27	30	40	30	30	25	24	26	30	34	
Keterangan	S	TS	TS	TS	TS	S	S	S	TS	TS	

Tabel 9. Data Hasil Perhitungan Rata-Rata Faktor Persyaratan Kerja

Responden Ke-	Persyaratan Kerja										Rata-Rata
	Pertanyaan Ke-										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2,523
2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	
...	
...	
55	2	3	2	4	3	3	3	2	1	2	
56	3	2	2	3	4	2	2	1	2	2	
Rata-rata <i>item</i> pertanyaan											
	2,893	2,929	1,750	3,000	2,750	3,000	2,911	1,821	2,196	1,982	
Keterangan	S	S	TS	S	S	S	S	TS	S	TS	

Keterangan :
S = Stres ; TS = Tidak Stres

4.4 Hasil Rekapitulasi Pengolahan data dan Penentuan Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 16 faktor pemicu stres kerja, diperoleh beberapa faktor yang menjadi penyebab pemicu terjadinya stres kerja pada operator PT Agronesia Inkaba. Sesuai dengan kriteria pada pengolahan data untuk menentukan faktor pemicu terjadinya stres kerja, maka diperoleh 11 faktor yang termasuk dalam kategori pemicu terjadinya stres kerja. Berikut hasil rekapitulasi pengolahan data perhitungan modus dan rata-rata dapat dilihat pada Tabel 10. dan 11.

Tabel 10. Rekapitulasi Kuesioner Perhitungan Modus

No	Faktor	Nilai Modus	Keterangan
1	Lingkungan Fisik	2	Bukan pemicu stres
2	Aktivitas diluar Pekerjaan Operator	0	Bukan pemicu stres
3	Kondisi Kesehatan	1	Bukan pemicu stres
4	Kepuasan kerja	2	Pemicu stres
		1	Bukan pemicu stres
		1	Bukan pemicu stres
		3	Pemicu stres

Tabel 11. Rekapitulasi Kuesioner Perhitungan Rata-Rata

No	Faktor	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1	Tentang Pekerjaan Anda	2,176	Pemicu stres
2	Perselisihan Pada Pekerjaan Anda	1,867	Bukan pemicu stres
3	Pekerjaan Anda Dimasa Depan	2,186	Pemicu stres
4	Rentang kendali	2,283	Pemicu stres
5	Peluang Kerja	2,491	Pemicu stres
6	Dukungan Sosial	2,311	Pemicu stres
7	Persyaratan Kerja	2,523	Pemicu stres
8	Beban Kerja dan Tanggung Jawab	2,672	Pemicu stres
9	Tuntutan Mental	2,396	Pemicu stres
10	Perasaan Anda Tentang Diri Sendiri	2,016	Pemicu stres
11	Kesehatan Umum	1,758	Bukan pemicu stres
12	Masalah Ditempat Kerja	2,065	Pemicu stres

5. ANALISIS MASALAH

5.1 Faktor-Faktor Pemicu Stres Kerja

Berdasarkan kriteria penentuan faktor pemicu stres kerja maka terdapat sebelas faktor yang menjadi penyebab pemicu terjadinya stres kerja. Berikut hasil rekapitulasi faktor-faktor pemicu stres kerja dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Rekapitulasi Faktor-Faktor Pemicu Stres Kerja

No	Faktor	Nilai
1	Beban Kerja dan Tanggung Jawab	2,672
2	Persyaratan Kerja	2,523
3	Peluang Kerja	2,491
4	Tuntutan Mental	2,396
5	Dukungan Sosial	2,311
6	Rentang kendali	2,283
7	Pekerjaan Anda Dimasa Depan	2,186
8	Tentang Pekerjaan Anda	2,176
9	Masalah Ditempat Kerja	2,065
10	Perasaan Anda Tentang Diri Sendiri	2,016
11	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	2
		3

5.2 Faktor-Faktor Dominan Pemicu Stres Kerja

Faktor-faktor dominan merupakan faktor yang paling berpotensi memicu terjadinya stres kerja operator. Berdasarkan hasil kuesioner penelitian, terdapat empat faktor yang menjadi prioritas untuk dijadikan analisis terhadap faktor yang memicu terjadinya stres kerja operator. Analisis faktor dominan pemicu stres kerja dilakukan terhadap tiga nilai tertinggi dari perhitungan rata-rata dan satu faktor dari perhitungan modus. Berikut rekapitulasi faktor dominan pemicu terjadinya stres kerja operator yang dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Rekapitulasi Faktor Dominan Pemicu Terjadinya Stres Kerja

No	Faktor Dominan	Nilai Rata-Rata dan Modus	Kondisi	Nilai
1	Beban Kerja dan Tanggung Jawab	2,672	Tanggung jawab terhadap kualitas produk yang dihasilkan	3,232
			Tanggung jawab besar terhadap penyelesaian produk	3,107
			Memiliki beban kerja yang banyak	3,089
2	Persyaratan Kerja	2,523	Mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	3,000
			Pekerjaan membutuhkan banyak konsentrasi	3,000
			Pekerjaan membutuhkan usaha yang keras	2,929
			Pekerjaan membutuhkan waktu yang cepat untuk menyelesaikannya	2,893
3	Peluang Kerja	2,491	Tidak mudah untuk menemukan pekerjaan yang sama baiknya dengan pekerjaan sekarang	2,661
			Tidak banyak pekerjaan sesuai dengan kualifikasi	2,661
			Tidak mudah untuk menemukan pekerjaan baru yang cocok	2,625
4	Kepuasan Kerja	3	Tidak puas terhadap pekerjaan sekarang	3
		2	Memutuskan untuk berfikir dua kali mengambil jenis pekerjaan seperti sekarang	2

Berikut analisis faktor dominan pemicu terjadinya stres kerja operator

1. **Beban kerja dan tanggung jawab**
Beban kerja dan tanggung jawab merupakan faktor yang paling dominan pemicu terjadinya stres kerja pada operator PT Agronesia Inkaba. Hal yang menjadi penyebab utama pemicu terjadinya stres kerja adalah besarnya tuntutan dan tanggung jawab operator terhadap penyelesaian produk, mulai dari pengolahan bahan baku hingga menjadi produk jadi. Dalam proses produksinya operator bertanggung jawab terhadap kualitas produk yang dihasilkan hingga keamanan dan kelancaran selama proses produksi. Beban kerja operator bertambah banyak seiring meningkatnya permintaan produk dari konsumen, yang tidak diimbangi dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki operator sehingga hal ini harus mendapat perhatian dari perusahaan.
2. **Persyaratan Kerja**
Pada persyaratan kerja operator dituntut untuk dapat menguasai hampir seluruh proses produksi yang ada, hal ini disebabkan karena karakteristik produksi yang selalu berbeda-beda dari jenis, bentuk, dan ukuran produk sesuai dengan permintaan konsumen setiap kali pemesanan. Hal ini tentunya dibutuhkan konsentrasi dan usaha yang keras bagi operator untuk dapat beradaptasi secara cepat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan operator membutuhkan waktu yang cepat untuk menyelesaikannya. Kondisi saat ini operator memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, oleh sebab itu dibutuhkan waktu yang cepat untuk menyelesaikannya berdasarkan batas waktu yang telah ditentukan.
3. **Peluang Kerja**
Peluang kerja berkaitan dengan masalah karir. Pengembangan karir merupakan harapan setiap orang untuk mendapatkan posisi kerja yang lebih baik dalam pekerjaannya. Akan tetapi harapan untuk mendapatkan karir yang lebih baik sering kali tidak terlaksana. Ketidakjelasan dalam pengembangan karir dan penilaian kerja yang dapat menurunkan motivasi kerja dan kepercayaan diri operator, bahkan dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan mencari pekerjaan yang cocok.

4. Kepuasan Kerja

Kondisi stres kerja berdasarkan faktor kepuasan kerja menggambarkan adanya ketidakpuasan yang dirasakan operator. Berdasarkan hasil kuesioner penelitian menyebutkan ketidakpuasan operator terlihat pada kondisi pekerjaan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang besar, persyaratan kerja yang ada, besarnya tuntutan pekerjaan dan tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan karir. Selain itu operator merasa tingginya tuntutan dan beban kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan upah yang diterima dari perusahaan.

5.3 Usulan Strategi Meminimasi Faktor Pemicu Stres Kerja

Usulan diberikan untuk mengurangi faktor-faktor yang menjadi penyebab pemicu terjadinya stres kerja. Berikut usulan untuk meminimasi faktor pemicu stres kerja yang mengacu kepada analisis yang telah dilakukan terhadap faktor dominan pemicu stres kerja pada operator:

1. Mengenai masalah faktor beban kerja dan tanggung jawab, seiring semakin meningkatnya permintaan produk dari konsumen, sebaiknya perusahaan mempertimbangkan penambahan jumlah operator. Selain itu perusahaan melakukan kegiatan pelatihan kerja secara rutin dan terencana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan operator dalam bekerja. Untuk mengurangi beban kerja operator di luar pekerjaan teknis, sebaiknya perusahaan juga mengadakan kegiatan rekreasi atau liburan bersama guna menghilangkan kejenuhan selama bekerja dan dapat mempererat hubungan antar sesama rekan kerja.
2. Terkait persyaratan kerja, sebaiknya perusahaan memperhatikan masalah sistem penjadwalan penyelesaian produk terhadap kondisi, kapasitas dan kemampuan yang dimiliki operator, agar tidak membuat operator terbebani dalam bekerja. Selain itu perusahaan juga harus memprioritaskan penempatan atau rotasi kerja operator sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki operator. Perusahaan juga harus melakukan kegiatan pelatihan kerja secara rutin dan terencana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan operator dalam bekerja.
3. Menyangkut masalah peluang kerja, sebaiknya perusahaan memberikan gambaran mengenai jenjang karir operator. Dengan memberikan gambaran jenjang karir yang jelas, dapat memotivasi operator untuk memberikan hasil yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan operator juga dapat mengetahui kemampuan serta pencapaian yang dilakukan untuk mencapai karir yang diinginkan. Selain itu juga perusahaan juga harus memberikan kesempatan dan memfasilitasi operator untuk mengembangkan karirnya seperti memberikan kenaikan jabatan, beasiswa pendidikan dan memindahkan operator ke cabang perusahaan PT. Agronesia lainnya.
4. Terkait kepuasan kerja operator, perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi operator dalam bekerja. Salah satu cara untuk mengetahui kondisi operator adalah dengan melakukan penilaian kinerja operator. Dengan dilakukannya penilaian kinerja operator, perusahaan dapat mengevaluasi hasil kerja operator sehingga perusahaan dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi operator. Hasil penilaian kinerja juga dapat memberikan informasi mengenai prestasi kerja operator, sehingga perusahaan juga dapat memberikan bonus atau tunjangan kepada operator.

6.KESIMPULAN

6.1 KESIMPULAN

Berikut kesimpulan dari hasil penelitian mengenai faktor-faktor pemicu terjadinya stres kerja pada operator:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diketahui bahwa terdapat sebelas faktor pemicu stres kerja operator PT Agronesia Inkaba. Sebelas faktor tersebut adalah beban kerja dan tanggung jawab, persyaratan kerja, peluang kerja, tuntutan mental, dukungan sosial, rentang kendali, pekerjaan anda dimasa depan, tentang pekerjaan anda, masalah ditempat kerja, perasaan anda tentang diri sendiri, dan kepuasan terhadap pekerjaan.
2. Terdapat empat faktor dominan yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja pada operator, yaitu:
 - a. Beban Kerja dan Tanggung Jawab
 - b. Persyaratan Kerja
 - c. Peluang Kerja
 - d. Kepuasan Kerja
3. Usulan strategi untuk mengurangi faktor pemicu terjadinya stres kerja pada operator berdasarkan faktor dominan pemicu stres kerja, yaitu:
 - a. Melakukan penambahan jumlah operator yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar dapat mengurangi beban kerja operator saat ini dan dapat meningkatkan kinerja operator lebih optimal.
 - b. Melakukan kegiatan pelatihan kerja secara rutin untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan operator.
 - c. Mengadakan kegiatan rekreasi bersama guna menghilangkan kejenuhan selama bekerja dan dapat mempererat hubungan antar sesama rekan kerja.
 - d. Memberikan gambaran mengenai jenjang karir operator, agar dapat memotivasi operator untuk memberikan hasil yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan operator juga dapat mengetahui kemampuan serta pencapaian yang dilakukan untuk mencapai karir yang diinginkan.
 - e. Melakukan penilaian kinerja operator agar dapat mengetahui kondisi atau permasalahan yang dihadapi operator, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi hasil kerja operator.
 - f. memberikan *reward* atau tunjangan kepada operator yang berprestasi agar dapat memacu memotivasi operator untuk bekerja lebih baik.

REFERENSI

Dewi, Ary I., 2013, Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo, UNDIP, Semarang.

Sutalaksana, 1979, Teknik Tata Cara Kerja, Departemen Teknik Industri-ITB, Bandung.

Widhiastuti, H., 2002, Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja, Universitas Semarang, Semarang.

Yuwono, Triatmaja A., 2011, Usulan Strategi Minimasi Stres Kerja Operator PT Pindad (Persero) Berdasarkan Faktor Pemicu Stres Kerja, Laporan Tugas Akhir, ITENAS, Bandung.