

LAMPIRAN

Surat Persetujuan Penelitian



OFFICE & FACTORY:
Jl. Patimura Km 6
Ds. Kauman Lor Kec. Pabelan
Kab. Semarang
Jawa Tengah - Indonesia
Telp (0298) 3420920
3420921
Fax (0298) 3420922

SURAT KETERANGAN

No. 623/PGA-CIO/EKS/X/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yahuda

Jabatan : Head of Personnel & General Affair

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Toti Cahya Berlian

NIM : 2021031015

Universitas / Jurusan : Universitas Sahid Surakarta / Psikologi

Adalah benar sudah melakukan penelitian di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan pada tanggal 01 Juni 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kab. Semarang, 22 Oktober 2024

 **PT. CIOMAS ADISATWA**
PABELAN - SEMARANG

Yahuda

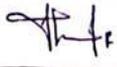
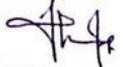
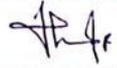
Head of Personnel & General Affair

Lembar Konsultasi

LEMBAR KONSULTASI LAPORAN TUGAS AKHIR UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

Nama Lengkap : Toti Cahya Berlian
NIM : 2021031015
Pembimbing I : Anniez Rachmawati Musslifah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Judul Tugas Akhir : **HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN *TUNROVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI PT. CIOMAS ADISATWA UNIT PABELAN**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	Kamis, 10 Oktober 2024	Konsultasi Judul	
2	Kamis, 10 Oktober 2024	Pengajuan Judul	
3	Kamis, 10 Oktober 2024	ACC Judul	
4	Jumat, 11 Oktober 2024	Konsultasi Bab I, II dan III	
5	Rabu, 16 Oktober 2024	Revisi Bab I, II, dan III	
6	Kamis, 17 Oktober 2024	Konsultasi Bab III	
7	Sabtu, 19 Oktober 2024	ACC Bab III	
8.	Kamis, 24 Oktober 2024	Konsultasi proposal	
9.	Kamis, 24 Oktober 2024	ACC Proposal	

10.	Selasa, 29 Oktober 2024	Konsultasi Bab IV & V	
11.	Selasa, 29 Oktober 2024	ACC Bab IV & V	
12.	Kamis, 31 Oktober 2024	Pendaftaran Ujian Akhir	
13.	Senin, 4 November 2024	Melengkapi berkas syarat Ujian Akhir	

Surakarta, 4 November 2024

Pembimbing I



Anniez Rachmawati Musslifah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

LEMBAR KONSULTASI LAPORAN TUGAS AKHIR

UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

Nama Lengkap : Toti Cahya Berlian
NIM : 2021031015
Pembimbing II : Faqih Purnomosidi, S. Psi., M. Si.
Judul Tugas Akhir : **HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN *TUNROVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI PT. CIOMAS ADISATWA UNIT PABELAN**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	Kamis, 10 Oktober 2024	Konsultasi Judul	R.
2	Kamis, 10 Oktober 2024	Pengajuan Judul	F.
3	Kamis, 10 Oktober 2024	ACC Judul	F.
4	Jumat, 11 Oktober 2024	Konsultasi Bab I, II dan III	R.
5	Rabu, 16 Oktober 2024	Revisi Bab I, II, dan III	R.
6	Kamis, 17 Oktober 2024	Konsultasi Bab III	F.
7	Sabtu, 19 Oktober 2024	ACC Bab III	F.
8.	Kamis, 24 Oktober 2024	Konsultasi proposal	F.
9.	Kamis, 24 Oktober 2024	ACC Proposal	F.

10.	Selasa, 29 Oktober 2024	Konsultasi Bab IV & V	R
11.	Selasa, 29 Oktober 2024	ACC Bab IV & V	Fu
12.	Kamis, 31 Oktober 2024	Pendaftaran Ujian Akhir	F.
13.	Senin, 4 November 2024	Melengkapi berkas syarat Ujian Akhir	F.

Surakarta, 4 November 2024

Pembimbing II



Faqih Purnomosidi, S. Psi., M. Si.

Blueprint Skala Stres Kerja

Pengukuran stres kerja ini didasarkan pada teori konsep dari Parker dan DeCotiis (1983). Alat ukur stress kerja yang digunakan adalah *Job Stress Scales (JSS)*. Alat ukur ini di adopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriza Salva Hasna (2024) yang berjudul “Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X”. Skala stress kerja ini terdiri dari dua dimensi, yaitu:

- a. Tekanan Waktu
- b. Kecemasan

Dimensi	Indikator	Nomor Item Favourable	Item
Tekanan Waktu	Waktu yang digunakan untuk bekerja menghalangi kegiatan lain	2, 4, 6	Bekerja di sini membuat saya sulit menghabiskan waktu dengan keluarga
			Saya terlalu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja sampai saya melupakan hal-hal kecil
			Bekerja disini menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain
	Jumlah pekerjaan dan waktu yang dimiliki tidak sesuai tuntutan pekerjaan membuat lelah	5, 9, 10, 12	Seringkali pekerjaan membuat saya melampaui batas kemampuan saya
			Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk melakukannya
			Saya merasa bersalah Ketika saya mengambil cuti dari pekerjaan
Kecemasan	Perasaan yang terjadi Ketika bekerja	1, 7, 11	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya
			Ketika saya berpikir tentang pekerjaan, terkadang dada saya terasa sesak

			Terkadang saya merasa takut ketika telepon dirumah berdering karena mungkin panggilan tersebut berkaitan dengan pekerjaan
	Pekerjaan tidak sesuai seharusnya	3, 8, 13	Pekerjaan yang diberikan kepada saya melebihi dari seharusnya
			Saya merasa seperti menikah dengan pekerjaan
			Terlalu banyak orang yang setingkat dengan saya dikantor engalami kelelahan karena tuntutan pekerjaan
Jumlah		13	



Blueprint Skala Turnover Intention

Alat ukur *intensi turnover* yang digunakan adalah *Withdrawal Cognition* (Foon, Chee Leong & Osman, 2010). Alat ukur tersebut merupakan pengembangan dari alat ukur *intensi turnover* yang dikembangkan oleh Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978). Alat ukur ini diadopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erika Putri Dwi W (2020) dengan judul “Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Intensi Turnover* pada Generasi Milenial”. Skala intensi turnover ini terdiri dari tiga dimensi yang setiap dimensinya memiliki satu item, yaitu:

- A. Berpikir untuk keluar dari Perusahaan (*thinking of quitting*)
- B. Intensi atau dorongan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik (*intention to search*)
- C. Intensi untuk keluar dari Perusahaan dan pekerjaan (*intention to quit*)

Dimensi	Indikator	Nomor Item Favourable	Item
Berpikir untuk keluar	Berpikir untuk keluar dari organisasi tempat bekerja	1	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini
Intensi untuk mencari pekerjaan lain	Mencari pekerjaan lain yang diinginkan	2	Saya sedang mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan kemampuan dan minat saya
Intensi untuk keluar	Merencanakan atau memutuskan untuk meninggalkan organisasi di masa mendatang	3	Saya berniat untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dalam kurun waktu 6 bulan kedepan
Jumlah		3	

Kuesioner

Yth.

Bapak/Ibu karyawan

PT.Ciomas Adisatwa unit Pabelan

di tempat

Assalamualaikum Wr Wb. Perkenalkan saya,

Nama : Toti Cahya Berlian

NIM : 2021031015

Prodi : Psikologi

Fakultas Sosial Humaniora dan Seni

Universitas Sahid Surakarta

Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT.Ciomas Adisatwa unit Pabelan".

Berkenaan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Semua identitas Bapak Ibu akan dijaga kerahasiaannya dan jawaban kuesioner ini hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Salam hormat,

Berlian

Nama Karyawan :

Jenis Kelamin :

Departemen :

Lama Bekerja :

Alat ukur stress kerja yang digunakan adalah *Job Stress Scales (JSS)*. Skala stress kerja ini terdiri dari dua dimensi, yaitu:

- a. Tekanan Waktu
- b. Kecemasan

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni (SS) yaitu (Sangat Setuju) bernilai 4, (S) yaitu (Setuju) bernilai 3, (TS) yaitu (Tidak Setuju) bernilai 2 dan (STS) yaitu (Sangat Tidak Setuju) bernilai 1.

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya				
2	Bekerja di sini membuat saya sulit menghabiskan waktu dengan keluarga				
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya melebihi dari seharusnya				
4	Saya terlalu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja sampai saya melupakan hal-hal kecil				
5	Seringkali pekerjaan membuat saya melampaui batas kemampuan saya				
6	Bekerja disini menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain				
7	Ketika saya berpikir tentang pekerjaan, terkadang dada saya terasa sesak				
8	Saya merasa seperti menikah dengan pekerjaan				
9	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk melakukannya				
10	Saya merasa bersalah ketika saya mengambil cuti dari pekerjaan				

11	Terkadang saya merasa takut ketika telepon dirumah berdering karena mungkin panggilan tersebut berkaitan dengan pekerjaan				
12	Saya merasa seperti tidak pernah memiliki hari libur				
13	Terlalu banyak orang yang setingkat dengan saya dikantor mengalami kelelahan karena tuntutan pekerjaan				

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah *Withdrawal Cognition* (Foon, Chee Leong & Osman, 2010). Skala *intensi turnover* ini terdiri dari tiga dimensi yang setiap dimensinya memiliki satu item, yaitu:

- a. Berpikir untuk keluar dari Perusahaan (*thinking of quitting*)
- b. Intensi atau dorongan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik (*intention to search*)
- c. Intensi untuk keluar dari Perusahaan dan pekerjaan (*intention to quit*)

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni (SS) yaitu (Sangat Setuju) bernilai 4, (S) yaitu (Setuju) bernilai 3, (TS) yaitu (Tidak Setuju) bernilai 2 dan (STS) yaitu (Sangat Tidak Setuju) bernilai 1.

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini				
2	Saya sedang mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan kemampuan dan minat saya				
3	Saya berniat untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dalam kurun waktu 6 bulan kedepan				

Hasil Kuesioner

RSP	J K	DPT	Lama bekerja	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	TTL	Y 2	Y 3	Y 3	TTL
RSP 1	P	PPIC	Kurang dari 1 tahun	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	41	1	2	1	4
RSP 2	W	Marketing	Kurang dari 5 tahun	1	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	40	1	3	2	6
RSP 3	W	PGA	Lebih dari 10 tahun	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	45	2	1	1	4
RSP 4	P	IT	Kurang dari 10 tahun	1	4	4	3	1	3	3	4	4	4	2	3	3	39	1	1	1	3
RSP 5	P	Teknik	Kurang dari 5 tahun	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	35	2	2	2	6
RSP 6	W	Marketing	Kurang dari 10 tahun	2	3	2	2	2	3	1	2	3	4	3	3	3	33	2	2	2	6
RSP 7	P	PGA	Kurang dari 10 tahun	1	2	2	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	37	2	2	2	6
RSP 8	W	FnA	Kurang dari 1 tahun	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	35	2	2	2	6
RSP 9	P	Produksi	Kurang dari 5 tahun	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	49	2	2	2	6
RSP 10	P	PGA	Kurang dari 1 tahun	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	45	1	1	1	3
RSP 11	P	Produksi	Kurang dari 5 tahun	1	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	34	2	1	2	5

RSP 12	W	Purchasing	Kurang dari 5 tahun	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	45	1	1	1	3
RSP 13	P	Purchasing	Kurang dari 5 tahun	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	40	2	3	2	7
RSP 14	W	PPIC	Kurang dari 5 tahun	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	39	1	2	1	4
RSP 15	P	Marketing	Kurang dari 5 tahun	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	36	2	2	2	6
RSP 16	P	Marketing	Kurang dari 5 tahun	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	45	1	1	1	3
RSP 17	P	Marketing	Kurang dari 5 tahun	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	34	2	3	2	7
RSP 18	P	PGA	Kurang dari 5 tahun	1	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	30	2	2	2	6
RSP 19	P	PPIC	Kurang dari 5 tahun	3	4	2	3	3	3	1	2	2	1	4	3	3	34	2	2	2	6
RSP 20	W	Ekspedisi	Kurang dari 5 tahun	1	2	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	2	33	2	2	2	6
RSP 21	P	Marketing	Kurang dari 1 tahun	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	40	2	1	2	5
RSP 22	P	PGA	Kurang dari 1 tahun	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	3	2	4	37	1	2	1	4
RSP 23	W	QA	Kurang dari 10 tahun	3	4	3	2	2	4	4	4	3	1	2	4	2	38	1	1	1	3

RSP 24	W	PGA	Kurang dari 5 tahun	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	31	1	1	1	3
RSP 25	P	PGA	Kurang dari 5 tahun	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	45	1	1	1	3
RSP 26	W	FnA	Kurang dari 1 tahun	1	3	2	3	3	3	1	4	3	1	1	2	3	30	4	3	4	11
RSP 27	W	QA	Kurang dari 5 tahun	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	45	4	3	4	11
RSP 28	W	QA	Kurang dari 5 tahun	1	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	31	3	3	3	9
RSP 29	P	QA	Kurang dari 5 tahun	1	4	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	3	30	2	3	2	7
RSP 30	P	Marketing	Kurang dari 5 tahun	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	44	4	4	4	12
RSP 31	W	Produksi	Kurang dari 5 tahun	1	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	34	1	1	1	3
RSP 32	P	Produksi	Lebih dari 10 tahun	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	38	2	2	2	6
RSP 33	P	Produksi	Kurang dari 5 tahun	2	3	1	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	35	2	2	1	5
RSP 34	P	Produksi	Lebih dari 10 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	2	2	2	6
RSP 35	W	Ekspedisi	Kurang dari 5 tahun	1	2	2	2	4	2	3	3	4	4	2	2	2	33	2	2	2	6

RSP 36	P	Marketing	Kurang dari 10 tahun	1	3	1	2	4	3	1	3	3	4	3	3	1	32	2	1	1	4
RSP 37	P	Produksi	Kurang dari 10 tahun	1	2	1	4	1	3	4	4	2	2	3	3	3	33	1	1	1	3
RSP 38	P	Ekspedisi	Lebih dari 10 tahun	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	36	2	1	1	4
RSP 39	P	Produksi	Lebih dari 10 tahun	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	25	2	1	2	5
RSP 40	P	Produksi	Kurang dari 5 tahun	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	30	2	2	2	6
RSP 41	P	Produksi	Kurang dari 5 tahun	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	32	2	2	1	5
RSP 42	W	Produksi	Kurang dari 1 tahun	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	36	3	3	2	8
RSP 43	W	Produksi	Kurang dari 5 tahun	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	34	1	1	1	3
RSP 44	P	Produksi	Lebih dari 10 tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	47	1	1	1	3
RSP 45	W	Produksi	Kurang dari 10 tahun	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	33	2	2	2	6
RSP 46	P	Produksi	Kurang dari 5 tahun	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	4	4	3	33	1	1	1	3
RSP 47	P	Produksi	Kurang dari 5 tahun	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	30	1	2	2	5
RSP 48	P	Produksi	Kurang dari 5 tahun	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	34	2	2	2	6

RSP 49	P	Produksi	Kurang dari 5 tahun	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	42	1	1	1	3
RSP 50	W	Gudang	Kurang dari 1 tahun	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	42	2	2	2	6
RSP 51	P	Produksi	Kurang dari 1 tahun	4	2	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	44	2	3	3	8
RSP 52	W	Produksi	Kurang dari 1 tahun	2	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	43	4	4	4	12
RSP 53	W	Produksi	Kurang dari 5 tahun	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	12
RSP 54	P	PGA	Kurang dari 5 tahun	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	44	4	4	4	12
RSP 55	P	PGA	Kurang dari 5 tahun	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	12
RSP 56	P	PGA	Kurang dari 5 tahun	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	47	4	3	4	11
RSP 57	W	PGA	Kurang dari 10 tahun	2	3	2	3	2	4	1	3	4	3	4	4	4	39	3	4	2	9
RSP 58	P	Teknik	Kurang dari 10 tahun	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	46	3	4	4	11
RSP 59	P	Ekspedisi	Kurang dari 10 tahun	3	3	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	42	4	4	4	12
RSP 60	P	Marketing	Kurang dari 1 tahun	4	2	3	2	4	4	1	4	4	3	3	3	3	40	2	4	4	10

HASIL UJI SPSS HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95038779
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.073
	Negative	-.100
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * stres kerja	Between Groups	(Combined)	401.900	28	14.354	4.369	.000
		Linearity	279.297	1	279.297	85.023	.000
		Deviation from Linearity	122.603	27	4.541	1.382	.192
	Within Groups		101.833	31	3.285		
Total			503.733	59			

3. Uji Hipotesis (Product Momen)

		Correlations	
		stres kerja	turnover intention
stres kerja	Pearson Correlation	1	.745**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	60	60
turnover intention	Pearson Correlation	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	60	60

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



HASIL UJI SPSS ANALISIS PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

stres kerja

N		60
Normal Parameters^{a,b}	Mean	37.95
	Std. Deviation	5.765
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.103
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.031^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji T Independent

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Stres Kerja	Equal variances assumed	.491	.486	-.558	58	.579	-.875	1.570	-4.017	2.266
	Equal variances not assumed			-.582	46.194	.564	-.875	1.505	-3.905	2.154



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 4058-4067

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan

Toti Cahya Berlian^{1✉}, Sisca Efnita²

Universitas Sahid Surakarta

Email: toticahyabb@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Untuk beroperasi, sumber daya manusia penting bagi setiap bisnis untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Karyawan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan, jadi mereka harus dikelola, dijaga, dan dipertahankan. Jika karyawan tidak dikelola dengan benar dan efektif, akan banyak masalah muncul yang bersumber dari karyawan, dan berdampak mengurangi kinerja Perusahaan. Jumlah stres yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawannya dapat dilihat dari tingkat stress yang mereka alami saat bekerja, yang kemungkinan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk turnover intention. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu adakah hubungan antara stres kerja dan turnover intention pada karyawan PT.Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif, di sertai non-probability sampling merupakan metode untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, dengan metode accidental sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert, serta analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi pearson (Product Momen) dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 29 metode uji korelasi pearson (Product Momen).

Kata Kunci: Stres Kerja, Turnover Intention

Abstract

To operate, human resources are important for every business to help achieve company goals. Employees have an influence on the survival of the company, so they must be managed, looked after and retained. If employees are not managed properly and effectively, many problems will arise that originate from employees, and will have an impact on reducing the Company's performance. The amount of stress experienced by employees as a result of the company's lack of attention to its employees can be seen from the level of stress they experience while working, which is likely to influence employees' turnover intention. This research aims to find out whether there is a relationship between work stress and turnover intention in employees of PT. Ciomas Adisatwa Pabelan unit. In this research, quantitative research techniques are used, accompanied by non-probability sampling, which is the method for taking samples in this research, using the incidental sampling method. The data collection technique used was in the form of a questionnaire using a Likert scale, and the analysis used in this research was the Pearson correlation test (Product Moment) with the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 29 program, the Pearson correlation test method (Product Moment).

Keywords: Job Stress, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Untuk beroperasi, sumber daya manusia selalu dibutuhkan setiap bisnis untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya non-manusia yang lengkap dan canggih tidak menjamin bahwa suatu perusahaan akan berhasil. Oleh karena itu, perusahaan harus sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan. Karyawan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan, jadi mereka harus dikelola, dijaga, dan dipertahankan. Jika terjadi keteledoran dalam pemberdayaan manajemen sumber daya manusia, akan terjadi peningkatan masalah yang bersumber dari karyawan sehingga berdampak pada turunnya kinerja perusahaan. Akibat dari kurangnya manajemen sumber daya manusia adalah inginnya karyawan untuk berpindah atau turnover intention, yang akhirnya menyebabkan karyawan resign dari perusahaan.

Baik pekerja outsourcing maupun pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PWKT), turnover intention sudah biasa terjadi di perusahaan. Kondisi ini dapat menguntungkan atau merugikan perusahaan. Menguntungkan apabila mendapatkan karyawan pengganti yang lebih produktif, tetapi juga dapat merugikan perusahaan jika terlalu banyak turnover. Namun, UU Ketenagakerjaan Pasal 162 Ayat 3 mengatur bahwa karyawan mendapatkan hak untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, atau resign dengan syarat yang harus dipenuhi. Keinginan untuk berpindah kerja, juga dikenal sebagai turnover intention adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya untuk berbagai alasan, salah satunya seperti keinginan untuk posisi yang lebih baik.

Dengan melakukan analisis, Fried et al. (2008) menemukan hubungan yang menarik antara stres kerja dan turnover intention. Jika ada stres di tempat karyawan bekerja, karyawan bisa mengalami kondisi psikologis yang buruk karena karyawan tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan dan lebih cenderung mengalami kelelahan, yang pada gilirannya akan menyebabkan mereka berhenti. Karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan tidak jarang mengalami stres kerja. Peneliti menemukan bahwa dalam jangka waktu 18 bulan, terjadi 75 kali resign karyawan. Peneliti ingin mengetahui apakah penyebab turnover intention tersebut terkait dengan stres kerja yang dialami karyawan. Handoko (2010) berpendapat tentang stress bahwasannya stress adalah keadaan tekanan yang berpengaruh terhadap emosi, pola pikir, dan kesehatan fisik pekerja. Studi kasus di Australia oleh Firth et al. (2004) menemukan bahwa stres tidak hanya menyebabkan rasa tidak puas di tempat kerja, tetapi juga merupakan faktor terbesar yang menyebabkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Stres kerja adalah keadaan yang sangat tidak menyenangkan yang dialami seseorang saat bekerja. Hal ini disebabkan oleh keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan fisik seseorang, sehingga menyebabkan berbagai gejala stres fisik dan mental. Namun, apabila stress dapat dikelola dengan tepat, alhasil dapat meningkatkan semangat bekerja pada diri seseorang, tetapi jika terlalu banyak stres di tempat kerja, itu akan mengganggu kesejahteraan. Karyawan dengan stres kerja tinggi mungkin ingin meninggalkan pekerjaan mereka karena terlalu banyak tanggung jawab. Turnover intention adalah usaha kecenderungan dimana karyawan berkeinginan untuk keluar baik secara suka rela maupun tidak karena kurang menariknya perusahaan ataupun sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lain. Jika seseorang memiliki kendali atas perilaku mereka, intensi yang mendasari perilaku tersebut dapat menjadi perilaku sebenarnya. Individu dapat memilih untuk melakukan perilaku tertentu atau tidak sama sekali (Ajzen, dalam Rahmasari, 2012).

Menurut Gumilang dkk. (2014), kecenderungan turnover intention karyawan meningkat menunjukkan bahwa ada penyebab, seperti kondisi pekerjaan dan psikologis setiap karyawan. Dengan melakukan analisis, Fried et al. (2008) menemukan hubungan yang menarik antara stres kerja dengan turnover intention. Jika ada stres dalam bekerja, karyawan dapat mengalami kondisi psikologis yang buruk sebab merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan lebih cenderung mengalami kelelahan, yang pada gilirannya akan menyebabkan mereka berhenti. Menurut fenomena di lapangan, turnover intention adalah ketika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, seperti upah bulanan yang rendah, tidak sejalan dengan visi misi perusahaan, atau ketika pekerja sulit beradaptasi dengan pekerjaan

dan lingkungan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah stres, yang muncul ketika seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Fakta bahwa perusahaan ini tidak memiliki stres kerja adalah bahwa karyawan tidak memiliki pekerjaan yang berat karena mereka telah mahir dalam mengerjakan pekerjaannya setiap hari. Akibatnya, karyawan tidak terbebani dengan apa yang mereka kerjakan saat ini. Karena fakta perusahaan ini, stres kerja dinilai masih dalam tahap normal.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti akhirnya tertarik dengan topik penelitian yang diberi judul "Hubungan Stres Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan". Adapun tujuan dari penelitian ini untuk meneliti hubungan stres kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. Dan diharapkan dapat membantu perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, serta dapat menjadi referensi dalam melanjutkan penelitian terkait dengan hubungan stres kerja dengan turnover intention pada karyawan. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan informasi. Bagi perusahaan, diharapkan berguna secara teknis untuk memberi refleksi dan masukan bagi perusahaan guna lebih memperhatikan karyawan dalam segi psikologis dengan melihat tingkat stres kerja yang didapat karyawan agar turnover intention tidak sering terjadi dan berdampak kerugian bagi Perusahaan. Peneliti membuat hipotesis bahwa ada korelasi positif antara stres kerja dan turnover intention pada karyawan PT. Ciomas unit Pabelan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, angka digunakan secara luas, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, hingga visualisasi hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti, yang merupakan kategori penelitian korelasional. Peneliti melakukan penyelidikan tentang hubungan antara stres kerja dan turnover intention pada karyawan berdasarkan latar belakang dan kerangka berfikir yang telah dijelaskan sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja sebagai variabel bebas, sedangkan variabel tergantung yaitu turnover intention.

Penelitian ini melibatkan 500 karyawan PT. Ciomas Adisatwa, termasuk pekerja outsourcing. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probability; penentuan sampel bergantung pada kebetulan, yang berarti siapa pun dapat diambil sebagai sampel jika sesuai dengan sumber data (Sugiyono, 2011). Penelitian ini melibatkan 60 karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan yang bekerja baik setiap hari maupun setiap

bulan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Skala yang digunakan adalah Alat ukur intensi turnover yang digunakan adalah Withdrawal Cognition (Foon, Chee Leong & Osman, 2010). Alat ukur tersebut merupakan pengembangan dari alat ukur intensi turnover yang dikembangkan oleh Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978). Alat ukur ini diadopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erika Putri Dwi W (2020) dengan judul "Pengaruh Job Embeddedness dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Generasi Milenial". Skala intensi turnover ini terdiri dari tiga dimensi yang setiap dimensinya memiliki satu item, yaitu berpikir untuk keluar dari Perusahaan (thinking of quitting), intensi atau dorongan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik (intention to search), intensi untuk keluar dari Perusahaan dan pekerjaan (intention to quit). Alat ukur ini memiliki reliabilitas yang kuat yaitu 0,89.

Sedangkan stres kerja diukur berdasarkan teori konsep dari Parker dan DeCotiis (1983). Alat ukur yang digunakan adalah Job Stress Scales (JSS). Alat ini di adopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriza Salva Hasna (2024) yang berjudul "Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X". Skala stress kerja ini terdiri dari dua dimensi, yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Skala ini memiliki 13 item dengan korelasi total item yang berkisar antara 0.71 – 0.82 dan nilai reliabilitas 0.85 (Al-Ghamdi, 2017). Kemudian diketahui juga reliabilitas alat ukur yang dihitung oleh peneliti mendapatkan sebesar 0.862. Metode analisis data adalah mengolah data untuk mengevaluasi hasil penelitian guna memvalidasi kesimpulan penelitian. Metode analisis data pada penelitian ini adalah uji korelasi pearson (Product Momen) dengan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 29 metode uji korelasi pearson (Product Momen) digunakan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Uji asumsi yang harus dipenuhi adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Unit tersebut beralamat di Jl. Patimura Km 6, Kauman Lor, Pabelan, Kabupaten Semarang, Getas, Kauman Lor, Kecamatan Pabelan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan secara online melalui formulir Google, dengan 60 subjek. Data dikumpulkan selama sekitar dua minggu, yaitu dari tanggal 3 Juni 2024 hingga tanggal 17 Juni 2024. Berdasarkan identitas subjek yang ditemukan, deskripsi subjek dapat diidentifikasi dengan hasil:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Data Demografi	Kategori	Jumlah Subjek	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	65%
	Perempuan	21	35%
Total		60	100%

Bagian Pekerjaan	Jumlah Subjek	%
PGA	11	33%
Marketing	9	5%
Ekspedisi	4	57%
Teknik	2	33%
Produksi	21	5%
PPIC	3	5%
FnA	2	33%
Gudang	1	57%
QA	4	57%
IT	1	57%
Purchasing	2	33%
Total	60	100%

Lama Bekerja	Jumlah Subjek	%
Kurang dari 1 tahun	11	18,33%
Kurang dari 5 tahun	33	55%
Kurang dari 10 tahun	10	16,67%
Lebih dari 10 tahun	9	10%
Total	60	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 65% (39 subjek) dari karyawan yang mengisi kuesioner sebagian besar laki-laki, dan 35% (21 subjek) adalah karyawan produksi. Selain itu, 55% dari 33 subjek yang mengisi kuesioner memiliki masa kerja kurang dari lima tahun.

Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas untuk mengetahui pendistribusian data variabel penelitian normal. Variabel dianggap normal jika nilai signifikansi p lebih besar dari 0,05. Di bawah ini adalah hasil uji normalitas:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolomogorov-Smirnov	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0.137	0.200	Normal
Turnover Intention			

Berdasarkan hasil uji normalitas, skor variable turnover intention dan stres kerja tersebar, dengan nilai signifikansi uji Kolomogorov-Smirnov 0.137 dan signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mengikuti distribusi normal.

Uji linearitas digunakan guna mengetahui pendistribusian data penelitian. Hubungan linear menunjukkan peningkatan atau penurunan jumlah variabel tergantung sesuai dengan perubahan pada variabel bebas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pendistribusian data tidak normal. Di bawah ini adalah hasil uji linearitas:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation From Linearity	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	1.382	0.192	Linier
Turnover Intention			

Menurut hasil uji normalitas terdapat nilai F sebesar 1,382 dan nilai signifikansi sebesar 0,192 untuk korelasi antara variabel stres kerja dan keinginan untuk berpindah. H0 diterima, yang menunjukkan bahwa ada korelasi linear antara variabel stres kerja dan turnover intention.

Setelah variabel turnover intention dan stres kerja telah di uji normalitas dan linearitas, uji hipotesis akan dilakukan. Tujuan dilakukan hipotesis adalah untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan stres kerja dengan turnover intention pada karyawan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menjadi dasar untuk pengambilan keputusan apakah hipotesis diterima atau tidak. Hipotesis asosiatif, atau uji hubungan, dan variabel pada skala interval atau persentase diuji melalui metode korelasi product moment pearson. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis korelasi:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0.745	0.001	H0 diterima
Turnover Intention			

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ada korelasi besar antara variabel stres kerja dan turnover intention, dengan korelasi pearson sebesar 0.745 dan nilai signifikansi 0.001

Dengan demikian, terdapat kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif satu sama lain. Penelitian ini mendapatkan hasil korelasi positif antara stres kerja dan turnover intention karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Tingkat signifikansi (p) adalah 0.001 dengan koefisien korelasi 0.745. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan, yaitu: terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan turnover intention pada karyawan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan turnover intention pada karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja pada karyawan secara proporsional akan diikuti dengan peningkatan turnover intention.

Menurut Fried et al. (2008), analisis yang dilakukan menunjukkan hubungan yang menarik antara stres kerja dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan akan mengalami kondisi psikologis yang buruk karena mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung mengalami kelelahan, yang dapat menyebabkan karyawan berhenti. Firth et al. (2004) melakukan penelitian sebelumnya di Australia yang menemukan bahwa stres kerja merupakan faktor besar yang mempengaruhi karyawan meninggalkan Perusahaan.

Penelitian sebelumnya oleh Lorenza Lua, "Hubungan antara Stres Kerja dengan Turnover Intention Karyawan di PT. X", juga menemukan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dan keinginan untuk mengundurkan diri karyawan di PT. X. Dengan kata lain, semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan semakin besar keinginan mereka untuk mengundurkan diri. Studi Mithcom Cholik Umar yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Intention Turnover pada Karyawan Produksi di PT. SS Tangerang" mendukung penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara stres kerja dan keinginan turnover pada karyawan produksi PT. SS Tangerang.

SIMPULAN

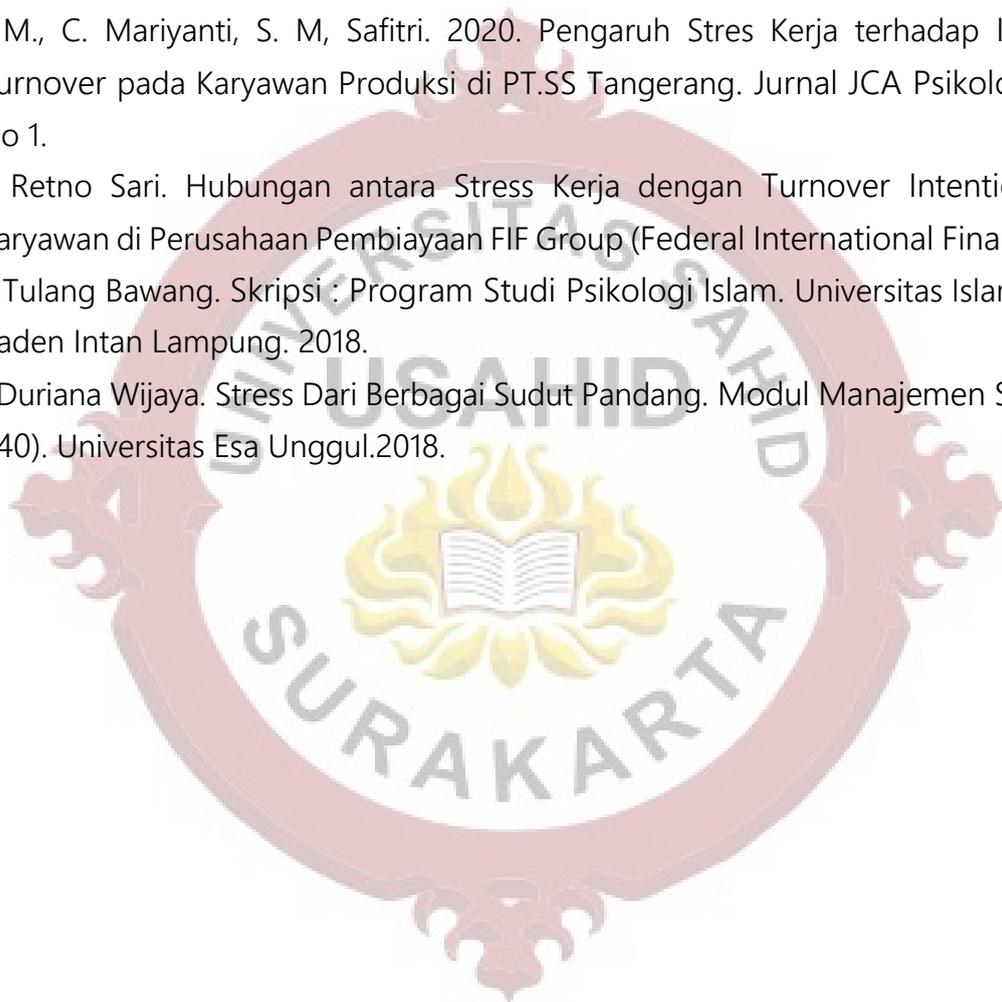
Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan dengan nilai signifikansi 0.001. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan dan ada pada pembahasan, diperoleh hasil bahwa stres kerja dan turnover intention mempunyai hubungan yang positif. Dengan latar belakang tersebut, masih banyak kelemahan dalam penelitian ini yaitu: situasi dan kondisi yang tidak sesuai untuk pengumpulan data karena kurang kondusif. Pendistribusian kuisioner menggunakan Google Forms dilakukan

melalui pendistribusian link pada WhatsApp, dan dilakukan pada jam kerja. Sehingga menyebabkan banyak karyawan yang tidak mengisi karena tidak memiliki waktu. Peneliti tidak menyediakan hadiah untuk responden. Beberapa subjek merasa takut untuk mengisi kuesioner karena takut berhubungan dengan Personalia dan kontrak kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A'an Diames Muttakin. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Divisi Jasa Kontraktor dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan. Skripsi: Program Studi Psikologi. Universitas Medan Area Medan. 2021.
- Abdilah, F. 2012. Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, Vol 1 No 2. ISSN: 2252-6838.
- Bachroni, M. Asnawi, S. 1999. Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, Vol 7 No 2, ISSN: 0854-7108.
- Dewi, A., P. Agustina, M., D., P. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, Vol 1 No 3. e-ISSN: 2774-7085.
- Dewi, P., S., A. Sriathi, A., A., A. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8 No 6, ISSN: 2302-8912.
- Erika Putri Dwi. Pengaruh Job Embeddedness dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Generasi Milenial. Skripsi : Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2020.
- Heriza Salva Hasna. Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X. Skripsi : Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. 2024.
- Kristuhadi Catur Pamungkas. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Embeddedness dan Komitmen Organisasional pada CV Filo Company, Klaten. Skripsi : Program Studi Manajemen. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta. 2022.
- Lua, L., Kristianingsih, S., A. 2022. Hubungan antara Stres Kerja dengan Turnover Intention di PT. X. *Motiva Jurnal Psikologi*, Vol 5 No 2.
- Naffisyah, M., Gumilang, K. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover. *Tazkiya Journal of Psychology*, Vol 4 No 1.
- Pranata, G., P. Netra, I., G., S., K. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8 No 6. ISSN: 2302-3559.

- Rosminawati. Hayati, S. Nurhikmah. 2023. Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Turnover pada PT.X cabang Makassar. Jurnal Psikologi Karakter, Vol 3 No 2.
- Siti Sarah. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Psychological Well-Being Pada Polisi Wanita. Skripsi: Program Studi Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2018.
- Tett, R., P. Meyer, J., P. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings. *Personel Psychology*. 1993, 46.
- Tyas Dwi Lestari. Hubungan Stres Kerja dan Intensi Turnover pada Karyawan di PT.X. Skripsi : Program Studi Psikologi. Universitas Brawijaya Malang. 2018
- Umar, M., C. Mariyanti, S. M, Safitri. 2020. Pengaruh Stres Kerja terhadap Intention Turnover pada Karyawan Produksi di PT.SS Tangerang. *Jurnal JCA Psikologi*, Vol 1 No 1.
- Winda Retno Sari. Hubungan antara Stress Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan di Perusahaan Pembiayaan FIF Group (Federal International Finance) Unit II Tulang Bawang. Skripsi : Program Studi Psikologi Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2018.
- Yenny Duriana Wijaya. Stress Dari Berbagai Sudut Pandang. Modul Manajemen Stres (PSI 340). Universitas Esa Unggul.2018.



Analisis Perbedaan Stres Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Unit Pabelan

Toti Cahya Berlian¹, Anniez Rachmawati Musslifah², Faqih Purnomosidi³

¹ Universitas Sahid Surakarta
toticahyabb@gmail.com

² Universitas Sahid Surakarta
anniez@usahidsolo.ac.id

³ Universitas Sahid Surakarta
faqihpsychoum26@gmail.com

ARTICLE DETAILS

History

Received : August
Revised Format : September
Accepted : October

Keywords :

gender, employees, work stress

ABSTRACTS

The purpose of this research is to analyze the differences in work stress levels based on gender among employees at PT. Ciomas Adisatwa Pabelan unit. The research method used is a quantitative approach with a comparative descriptive research design, where data were collected through questionnaires from 60 respondents consisting of 21 female employees and 39 male employees. Data analysis was conducted using descriptive statistical tests, normality tests, and independent t-tests to see the differences between the two groups. The research results indicate that there is no significant difference in work stress levels between female and male employees, and the stress levels in men are higher compared to women. These findings contradict several previous studies that showed women are more prone to experiencing work stress than men. The conclusion of this study is that gender may not be the only determinant of work stress levels, and it is necessary to consider other factors such as job type and organizational culture in future research, as well as to take into account biological, psychological, and socio-cultural factors in addressing work stress in the workplace.

©2024 STIM Lasharan Jaya Makassar

Pendahuluan

Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Menurut Fakih (2008: 8) mendefinisikan gender sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan kultural. Selanjutnya, yang dimaksud dengan gender adalah cara pandang atau persepsi manusia terhadap perempuan atau laki-laki yang bukan didasarkan pada perbedaan jenis kelamin secara kodrat biologis. Gender dalam segala aspek kehidupan manusia mengkreasikan perbedaan antara perempuan dan laki-laki termasuk kreasi sosial kedudukan perempuan yang lebih rendah dari pada laki-laki. Pernyataan bahwa "gender perempuan lebih rendah dari laki-laki" sering merujuk pada ketidaksetaraan gender yang terjadi di berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, sosial, pendidikan, dan politik. Dalam banyak masyarakat, perempuan sering mengalami diskriminasi dan memiliki akses yang lebih terbatas dibandingkan laki-laki dalam hal kesempatan kerja, gaji, pendidikan, peran kepemimpinan, dan hak-hak lainnya.

Namun, penting untuk dicatat bahwa konsep ini tidak berarti perempuan secara intrinsik lebih rendah atau kurang berharga daripada laki-laki. Ini lebih menggambarkan realitas sosial dan struktural yang mencerminkan norma budaya, stereotip, dan sistem patriarki yang telah berlangsung lama, di mana laki-laki secara historis memiliki posisi yang lebih dominan atau

lebih berkuasa. Stereotip gender merupakan masalah yang masih perlu ditinjau kembali hingga saat ini. Stereotip gender adalah gagasan yang memberikan karakteristik, peran, atau atribut tertentu kepada seseorang hanya berdasarkan jenis kelaminnya. Stereotip gender dapat membatasi perkembangan bakat, kemampuan, dan peluang hidup seseorang. Contoh bentuk stereotip gender yang hingga saat ini masih terus terjadi adalah pemikiran penentuan pekerjaan yang berkaitan dengan perawatan seperti perawat, guru, atau pekerja sosial yang sering diasosiasikan dengan wanita. Sedangkan pekerjaan di bidang sains, teknologi, teknik, dan matematika lebih sering diasosiasikan dengan pria.

Stereotip gender juga terjadi dalam keseimbangan kehidupan kerja, contohnya seperti wanita dianggap lebih mudah terdampak stres kerja dibanding dengan laki-laki, hal tersebut dikarenakan dalam kehidupan wanita berkaitan dengan peran ganda, ekspektasi sosial, dan kondisi tempat kerja yang masih bias terhadap gender. Data menunjukkan bahwa wanita sering kali menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan pria untuk pekerjaan yang setara atau dengan tingkat tanggung jawab yang sama. Selain itu, wanita juga kurang mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke posisi manajerial atau kepemimpinan dibandingkan rekan pria mereka. Hambatan ini sering disebabkan oleh stereotip gender, bias tidak sadar, dan diskriminasi yang masih ada di lingkungan kerja. Kesetaraan gender saat ini menjadi salah satu upaya untuk membatasi terjadinya stereotip gender. Kesetaraan gender di tempat kerja berarti memastikan bahwa pria dan wanita memiliki hak, peluang, dan perlakuan yang sama dalam semua aspek pekerjaan.

Perubahan yang terjadi dapat dilihat dari perubahan sosial dan keterlibatan wanita di tempat kerja. Peran wanita di dunia kerja telah mengalami perubahan signifikan, hal ini dilihat dari semakin banyaknya wanita yang terlibat dalam angkatan kerja, menduduki posisi kepemimpinan, dan berkontribusi terhadap perkembangan ekonomi global. Hal lain dilihat dari kesempatan wanita memiliki peluang yang sama dengan pria untuk dipromosikan ke posisi kepemimpinan atau manajerial. Kesetaraan gender berarti bahwa evaluasi untuk promosi didasarkan pada kinerja, keterampilan, dan potensi, bukan pada stereotip atau bias gender. Pada proses rekrutmen, perusahaan menghindari bahasa yang bias gender dalam iklan pekerjaan dan memastikan bahwa kandidat dievaluasi berdasarkan keterampilan dan kualifikasi mereka, bukan berdasarkan jenis kelamin. Pada proses pengupahan, pria dan wanita menerima gaji yang sama untuk pekerjaan dengan tanggung jawab, keterampilan, dan pengalaman yang setara. Misalnya, jika seorang wanita dan seorang pria bekerja dalam posisi yang sama dengan kualifikasi yang serupa, keduanya harus mendapatkan upah yang setara tanpa ada perbedaan berdasarkan jenis kelamin.

Pada proses hak cuti perusahaan menyediakan kebijakan cuti orang tua yang adil dan setara, di mana baik ibu maupun ayah bisa mengambil cuti untuk merawat anak baru lahir. Misalnya, cuti melahirkan tidak hanya diberikan kepada ibu tetapi juga cuti ayah (paternity leave) yang memadai untuk memungkinkan peran yang setara dalam pengasuhan anak. Pada budaya kerja anti diskriminasi dan pelecehan, perusahaan menciptakan lingkungan kerja di mana semua karyawan merasa dihormati dan aman, tanpa takut menghadapi diskriminasi atau pelecehan karena jenis kelamin mereka. Pada hak pengakuan dan penghargaan, perusahaan memastikan bahwa kontribusi dan pencapaian setiap karyawan dihargai secara adil, terlepas dari jenis kelamin mereka. Wanita yang berhasil mencapai target atau melakukan inovasi diakui dengan penghargaan yang setara dengan pria. Bonus, promosi, dan kenaikan gaji diberikan berdasarkan kinerja individu dan kontribusi terhadap perusahaan, bukan didasarkan pada bias gender atau stereotip. Pada hak pelatihan, organisasi menyediakan pelatihan untuk semua karyawan, termasuk manajer, tentang bias gender, keragaman, dan inklusi. Ini membantu mengurangi stereotip dan bias tidak sadar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan rekrutmen, promosi, dan evaluasi kinerja.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan hal pasti yang akan dialami dan sulit dihindari dalam kehidupan sehari-hari, bahkan Seyle (1976, dalam Ridner, 2004) menyebutkan bahwa tanpa adanya stres, maka tidak akan ada kehidupan. Stres kerja merupakan salah satu isu yang paling banyak ditemui di berbagai lingkungan kerja, baik di sektor formal maupun informal. Menurut Parker dan DeCotiis (1983), stres kerja merupakan kesadaran individu atau perasaan disfungsi personal akibat kondisi yang dirasakan di tempat kerja. Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami seseorang dalam bekerja dan keadaan itu sangat tidak menyenangkan. Hal ini dikarenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, sehingga hal tersebut akan menimbulkan berbagai macam gejala stres baik gejala fisik maupun mental yang akhirnya mengganggu pelaksanaan kerja. Sinambela (2017), mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Schult & Schult (dalam Asnawi, 1999), mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya. Menurut Veithzal Rivai (2014:724), Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Mittal & Bhakar (2018), stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja. Stres kerja dapat berdampak signifikan terhadap kesehatan mental, fisik, dan produktivitas karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk memenuhi target, mencapai hasil maksimal, serta menjaga produktivitas yang stabil. Fenomena stres kerja dapat terjadi pada siapa saja, tanpa memandang jabatan atau jenis pekerjaan yang mereka lakukan serta jenis kelamin.

Stres kerja biasanya muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kapasitas atau kemampuan individu untuk mengatasinya. Menurut Robbins dan Judge (2008) ada tiga faktor yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja yaitu, faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor stres kerja berdasarkan faktor lingkungan mengacu pada elemen-elemen dalam lingkungan kerja yang dapat memicu atau meningkatkan tingkat stres pada karyawan. Faktor ini terkait dengan kondisi fisik dan sosial tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan individu selama menjalankan pekerjaan mereka. Faktor kedua adalah faktor organisasi mengacu pada elemen-elemen yang berasal dari kebijakan, struktur, budaya, serta cara pengelolaan organisasi yang dapat memengaruhi tingkat stres karyawan. Faktor ini berkaitan dengan bagaimana sebuah organisasi mengatur pekerjaan, peran karyawan, serta lingkungan profesionalnya. Faktor stres kerja yang terakhir adalah faktor individu yang merujuk pada aspek-aspek yang berasal dari karakteristik, kepribadian, dan kondisi pribadi karyawan yang mempengaruhi bagaimana mereka merespons tekanan atau tuntutan di tempat kerja. Faktor ini sangat dipengaruhi oleh perbedaan individu dalam hal kemampuan mengelola stres, persepsi terhadap stres, serta kondisi fisik dan emosional.

Menurut Sukoco (2014), jenis stres dapat dibagi menjadi dua macam yaitu, distress dan eustress. Distress merupakan jenis stres negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya, sedangkan eustress adalah jenis stres yang sifatnya positif atau membangun yang dialami oleh individu. Pada umumnya stres yang dirasakan individu merupakan stres yang negatif yang akan muncul dalam bentuk gejala fisik dan gejala perilaku. Potensi stres akan berubah menjadi stres aktual bila faktor-faktor pendorong stres tersebut berkembang. Walaupun sumber stres bagi setiap individu adalah sama, tetapi muncul tidaknya stres maupun tinggi rendahnya tingkat stres tergantung pada perbedaan individual (Sunyoto 2001:35). Dari definisi tersebut jelas bahwa tingkat stres seseorang berbeda. Perbedaan tingkat pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja seorang karyawan.

Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan. Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam Masyarakat. Hal ini berarti termasuk melaksanakan peran dan tanggungjawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural di dalam organisasi. Stres kerja merupakan salah satu fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja dan dapat memengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan. Tingkat stres yang tinggi sering kali menjadi penyebab menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta berkurangnya motivasi karyawan. Kondisi ini dapat terjadi di berbagai sektor industri, termasuk di perusahaan yang bergerak di bidang produksi seperti PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Hal ini diterangkan dalam penelitian oleh Berlian, TC & Efnita (2024), yaitu karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan tidak jarang mengalami stres kerja. Peneliti menemukan bahwa dalam jangka waktu 18 bulan, terjadi 75 kali resign karyawan.

PT Ciomas Adisatwa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan, dengan lingkungan kerja yang dinamis dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Para karyawan di perusahaan ini dihadapkan pada berbagai tekanan, baik dari segi target kerja yang ketat, jam kerja yang panjang, hingga kompleksitas tugas yang harus diselesaikan. Situasi ini memungkinkan timbulnya stres kerja yang berbeda-beda di antara karyawan. Menurut penelitian Berlian, TC & Efnita (2024), terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan turnover intention. Stres kerja yang tinggi membuat tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, perbedaan karakteristik individu seperti jenis kelamin juga diduga dapat memengaruhi tingkat stres kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pria dan wanita mungkin mengalami stres kerja dengan cara yang berbeda, disebabkan oleh perbedaan dalam persepsi, respon, serta strategi coping yang digunakan dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Wanita, misalnya, sering kali dihadapkan pada dilema antara tanggung jawab pekerjaan dan peran ganda di rumah, sedangkan pria mungkin lebih terfokus pada tuntutan profesional dan tanggung jawab ekonomi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Analisis Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan”. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah stres kerja karyawan wanita lebih tinggi jika dibandingkan dengan stres kerja karyawan pria di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja karyawan wanita dan pria pada di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Sedangkan manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai stres kerja yang dialami karyawan ditinjau dari jenis kelamin. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam kajian stres kerja dan perbedaan gender. Bagi PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi stres kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin. Menjadi dasar dalam pengembangan program manajemen stres yang efektif dan sensitif gender serta membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan stres kerja yang lebih baik. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan pada karyawan wanita dan pria di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian ini banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasil data (Arikunto, 2010: 90). Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif komparatif atau perbedaan, komparatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui perbedaan antara dua variabel (data) atau lebih (Syofian Siregar 2013:176).

Desain penelitian komparatif bertujuan untuk menggambarkan dan membandingkan dua atau lebih kelompok atau variabel. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dianalisis secara statistik untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara kelompok atau variabel yang dibandingkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan stres kerja yang terjadi pada wanita dan pria yang merupakan kategori penelitian komparatif. Pada penelitian ini menggunakan stres kerja sebagai variabel dependen atau Y, sedangkan jenis kelamin merupakan variabel independen atau X.

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Ciomas Adisatwa, termasuk pekerja outsourcing. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probability sampling, penentuan sampel bergantung pada kebetulan, yang berarti siapa pun dapat diambil sebagai sampel jika sesuai dengan sumber data (Sugiyono, 2011). Penelitian ini mengambil subjek sebanyak 60 karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan yang bekerja baik setiap hari maupun setiap bulan. Untuk mengukur stres kerja pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan teori konsep dari Parker dan DeCotiis (1983). Alat ukur yang digunakan adalah *Job Stress Scales* (JSS). Alat ini di adopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriza Salva Hasna (2024) yang berjudul “Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X”. Skala stres kerja ini terdiri dari dua dimensi, yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Skala ini memiliki 13 item dengan korelasi total item yang berkisar antara 0.71 – 0.82 dan nilai reliabilitas 0.85 (Al-Ghamdi, 2017). Kemudian diketahui juga reliabilitas alat ukur yang dihitung oleh peneliti mendapatkan nilai sebesar 0.862.

Metode analisis data adalah kegiatan mengolah data untuk mengevaluasi hasil penelitian guna memvalidasi kesimpulan penelitian. Pemaparan lain mengenai metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengolompokkan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2009:147). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji statistik deskriptif (menghitung mean, median, modus, standar deviasi, dan range untuk skor stres kerja) dengan *Microsoft Excel* untuk menggambarkan karakteristik sampel dan tingkat stres kerja. Dan Uji normalitas menggunakan teknik statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodnes of Fit Test* dan juga dilakukan Uji-t independent menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25 untuk membandingkan tingkat stres kerja antara karyawan wanita dan pria.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan, yang beralamat di Jl. Patimura Km 6, Kauman Lor, Pabelan, Kab Semarang, Getas, Kauman Lor, Kec. Pabelan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui google form dengan total subjek sebanyak 60 responden. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah subjek kerjakan, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data ini merupakan hasil dari data responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan, yang dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1. Jenis kelamin responden

Data Demografi	Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
Jenis Kelamin	Wanita	21	35%
	Pria	39	65%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 35% yang menjawab kuesioner penelitian merupakan karyawan Wanita, sedangkan 65% merupakan karyawan pria di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

Karakteristik responden berdasarkan bagian pekerjaan

Penyajian data ini merupakan hasil dari data responden berdasarkan bagian pekerjaan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan, yang dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 2. Bagian pekerjaan responden

Bagian Pekerjaan	Jumlah Subjek	Persentase
PGA	11	18,33%
Marketing	9	15%
Ekspedisi	4	6,67%
Teknik	2	3,33%
Produksi	21	35%
PPIC	3	5%
FnA	2	3,33%
Gudang	1	1,67%
QA	4	6,67%
IT	1	1,67%
Purchasing	2	3,33%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18,33% yang menjawab kuesioner penelitian merupakan bagian PGA, 15% dari bagian marketing, 6,67% dari bagian ekspedisi, 3,33% dari bagian teknik, 35% dari bagian produksi, 5% dari bagian PPIC, 3,33% dari bagian FnA, 1,67% dari bagian gudang, 6,67% dari bagian QA, 1,67% dari bagian IT, dan 3,33% dari bagian di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Penyajian data ini merupakan hasil dari data responden berdasarkan lama bekerja di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan, yang dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 3. Lama bekerja responden

Lama Bekerja	Jumlah Subjek	Persentase
Kurang dari 1 tahun	11	18,33%
Kurang dari 5 tahun	33	55%
Kurang dari 10 tahun	10	16,67%
Lebih dari 10 tahun	9	10%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18,33% yang menjawab kuesioner penelitian merupakan karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 55% merupakan karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 5 tahun, 16,67% merupakan karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 10 tahun, dan 10% merupakan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden pada PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut :

1. Stres kerja berdasarkan tekanan waktu

Tanggapan responden karyawan wanita tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Tanggapan responden wanita berdasarkan tekanan waktu

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X2	7	6	7	1	21
2	X4	5	4	12	0	21
3	X6	9	6	6	0	21
4	X5	5	5	11	0	21
5	X9	9	8	4	0	21
6	X10	9	5	4	3	21
7	X12	11	6	4	0	21

Tanggapan responden karyawan pria tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Tanggapan responden pria berdasarkan tekanan waktu

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X2	13	13	12	1	39
2	X4	13	13	13	0	39
3	X6	16	18	5	0	39
4	X5	16	10	11	2	39
5	X9	16	12	10	1	39
6	X10	11	16	8	4	39
7	X12	16	17	6	0	39

2. Stres kerja berdasarkan kecemasan

Tanggapan responden karyawan wanita tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Tanggapan responden wanita berdasarkan kecemasan

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1	2	2	10	7	21
2	X7	6	4	5	6	21
3	X10	9	5	4	3	21

Tanggapan responden karyawan pria tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Tanggapan responden pria berdasarkan kecemasan

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1	7	10	13	9	39
2	X7	9	8	11	11	39
3	X10	11	16	8	4	39

3. Hasil deskripsi perbandingan stres kerja karyawan wanita dan karyawan pria

Tabel 8. Perbandingan stres kerja wanita dan pria

	Indikator	Pertanyaan	Skor Jawaban	Skor Total	Persentase
Karyawan Wanita	Tekanan waktu	X2	61	84	72,6%
		X4	56	84	66,6%
		X6	66	84	78,5%
		X5	57	84	67,8%
		X9	68	84	80,9%
		X10	62	84	73,8%
	X12	70	84	83,3%	
	Kecemasan	X1	41	84	48,8%
		X7	52	84	61,9%
		X11	67	84	79,7%
		X3	57	84	67,8%
		X8	64	84	76,1%
		X13	64	84	76,1%
Karyawan Pria	Indikator	Pertanyaan	Skor Jawaban	Skor Total	Persentase
	Tekanan waktu	X2	116	156	74,3%
		X4	117	156	75%
		X6	128	156	82%
		X5	118	156	75,6%
		X9	121	156	77,5%
		X10	112	156	71,7%
	X12	121	156	77,5%	
	Kecemasan	X1	93	156	59,6%
		X7	93	156	59,6%
		X11	127	156	81,4%
		X3	109	156	64,1%
		X8	113	156	72,4%
X13		124	156	79,4%	

Penjelasan tentang hasil deskripsi perbandingan stres kerja karyawan wanita dan pria dengan melihat persentase indikator masing-masing maka dinyatakan karyawan pria mempunyai persentase stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan wanita. Stres kerja berdasarkan tekanan waktu berdasarkan indikator stres kerja yaitu tekanan waktu yang dialami oleh karyawan didapatkan hasil bahwa stres kerja yang dialami pria lebih tinggi dibandingkan stres kerja yang dialami oleh wanita. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata skor yang dipaparkan lewat pertanyaan nomor 2,4,6,5,9,10, dan 12 dimana persentase pria mendapatkan skor stres kerja yaitu 76,23% sedangkan pada wanita mendapatkan skor stres kerja 74,79%. Stres kerja berdasarkan kecemasan, berdasarkan indikator stres kerja yaitu kecemasan yang dialami oleh karyawan didapatkan hasil bahwa stres kerja yang dialami pria lebih tinggi dibandingkan stres kerja yang dialami oleh wanita. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata skor yang dipaparkan lewat pertanyaan nomor 1,7,11,3,8 dan 13 dimana persentase pria mendapatkan skor stres kerja yaitu 69,42% sedangkan pada wanita mendapatkan skor stres kerja 68,40%.

Metode Pengolahan Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan catatan variabel dianggap normal jika nilai signifikansi p lebih besar dari 0,05. Di bawah ini adalah hasil uji normalitas:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Stres Kerja
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.95
	Std. Deviation	5.765
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.103
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.031 ^c

Pada data kolom stres kerja dari uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil sebesar 0,31 yang artinya hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji t independent

Pada tahap ini akan dilakukan analisis komparatif antara tingkat stres kerja karyawan wanita dan pria dengan menggunakan uji t sampel bebas. Di bawah ini adalah hasil uji t independent :

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
Stres Kerja	Equal variances assumed	.491	.486	-.558	58	.579	-.875	1.570	-4.017	2.266
	Equal variances not assumed			-.582	46.194	.564	-.875	1.505	-3.905	2.154

Dari hasil di atas, maka diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0.579 dengan melihat hasil tersebut bisa diambil keputusan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan stres kerja pada karyawan wanita dan pria, hal tersebut karena 0.579 lebih besar dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan stres kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan antara karyawan wanita dan pria. Hal ini bertentangan dengan temuan dari penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan oleh Haar et al. (2021). Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja pada pria cenderung lebih tinggi dari pada wanita, namun keduanya memiliki Tingkat stres yang tinggi. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor seperti tekanan sebagai pencari nafkah utama. Di banyak budaya, pria masih dianggap sebagai pencari nafkah utama keluarga, yang bisa menimbulkan tekanan finansial lebih besar. Ekspektasi sosial yaitu masyarakat sering mengharapkan pria untuk selalu terlihat kuat dan tidak menunjukkan kelemahan, termasuk stres. Kurangnya dukungan sosial, contohnya pria cenderung memiliki jaringan dukungan sosial yang lebih kecil dan kurang terbuka tentang masalah mereka. Pria lebih cenderung terlibat dalam perilaku berisiko atau tidak sehat sebagai cara mengatasi stres. Beberapa pria juga mengalami kesulitan menyeimbangkan karir dan kehidupan pribadi. Keadaan ditempat yang sangat kompetitif, terutama di bidang yang didominasi pria. Serta perbedaan cara menangani stress yang kurang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan fakta bahwa hipotesis penelitian yaitu terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan pada karyawan wanita dan pria di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan, ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antara karyawan wanita dan pria. Penelitian sebelumnya mungkin dilakukan dalam konteks budaya dan waktu yang berbeda, di mana peran gender dan ekspektasi sosial terhadap pria dan wanita sangat mempengaruhi tingkat stres kerja. Sementara itu, dalam penelitian ini, konteks organisasi yang lebih modern dengan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan inklusif mungkin telah mengurangi dampak perbedaan gender terhadap stres kerja. Perubahan dinamika di tempat kerja yaitu kesetaraan peran, Dimana tempat kerja modern cenderung lebih setara dalam hal peran dan tanggung jawab antara pria dan wanita. Kebijakan non-diskriminatif yang artinya banyak perusahaan telah menerapkan kebijakan yang mendorong kesetaraan gender, mengurangi potensi perbedaan stres berbasis gender. Perubahan ekspektasi sosial yaitu pergeseran norma gender, ekspektasi sosial terhadap peran gender di tempat kerja dan rumah

telah berubah, potensial mengurangi perbedaan stres berbasis gender. Peningkatan dukungan work-life balance, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan untuk semua gender juga berpengaruh terhadap tingkat stress yang dialami karyawan.

Kesimpulan

Tidak adanya perbedaan signifikan dalam stres kerja antara wanita dan pria mencerminkan perubahan positif dalam kesetaraan di tempat kerja dan masyarakat. Namun, ini juga menunjukkan bahwa stres kerja adalah masalah universal yang memerlukan pendekatan holistik dan individual, terlepas dari gender. Pemahaman tentang stres kerja ini penting untuk pengembangan strategi manajemen stres yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya pendekatan yang berbeda dalam manajemen stres kerja antara wanita dan pria. Perusahaan disarankan untuk merancang program pengelolaan stres dan memberikan dukungan yang tepat sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Misalnya, menyediakan fasilitas dukungan emosional dan program keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik untuk wanita, serta pelatihan manajemen stres dan keterampilan coping untuk pria. Diperlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan faktor biologis, psikologis, dan sosial-budaya dalam menangani stres kerja di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Al-Ghamdi, A. (2017). Building a Positive Environment in Classrooms through Feedback and Praise. *English Language Teaching*, 10(6), 37-43.
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ashar Sunyoto Munandar, (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Asnawi, S. (1999). *Hubungan Manajemen Waktu dan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Network PT Telekomunikasi Tbk. Laporan Penelitian*. Jakarta: Fakultas Psikologi – UPI.
- Berlian, T. C., & Efnita, S. (2024). Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 4058-4067.
- Dian Nisaa' Amsar. (2018). *Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Wilayah Makassar*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar.
- Fakih, Mansour. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Graves, B. S., Hall, M. E., Dias-Karch, C., Haischer, M. H., & Apter, C. (2021). Gender differences in perceived stress and coping among college students. *PloS one*, 16(8), e0255634.
- Haar, J., Daellenbach, U., O'Kane, C., Ruckstuhl, K., & Davenport, S. (2021). Top executives work-life balance, job burnout and turnover intentions: Moderated-mediation with knowledge sharing culture. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 46(1), 1-22.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Heriza Salva Hasna, (2024). *Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X*. Skripsi : Fakultas Psikologi. Universitas

Muhammadiyah Malang.

- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the impact of role overload on job stress, job satisfaction and job performance-a study among married working women in banking sector. *International Journal of Management Studies*, 5(2), 1-11.
- Nim, M. I. A., & Budiarti, I. (2014). Pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon technology and innovation Bandung.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32(2), 160–177.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukoco, A. S. (2014). Jurnal Tugas Akhir: Hubungan sense of humor dengan stres pada mahasiswa baru Fakultas Psikologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1-10.
- Suratmiati, S. (2020). Pengaruh kompensasi, stres kerja, engagement karyawan terhadap kinerja karyawan. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(1), 1-13.
- Syakina, D., Farhanas, V. F., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2021). Pekerja Sif: antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 33-43.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.