

Analysis Of Employee Stress Factors At PT. Keo SanIndonesia Branch Cikarang Bekasi District

Analisis Faktor Stres Kerja Karyawan Di PT.Keo San Indonesia Cabang Cikarang Kabupaten Bekasi

Sarinah^{1*}, Uus MD Fadli², Laras Ratu Khalida³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.sarinah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²,

laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Employee work stress factors can be understood as work that can push him and his soul beyond his limits, so that when there is still no solution, it affects his health. The purpose of this research is to analyze and explain the level of stress and work stress factors of employees. The research method uses a quantitative approach, the research location is at PT. Keo San Indonesia, Cikarang Branch, Bekasi Regency. The respondents were PT employees with a population of 115 people and a sample of 104 employees calculated using the Slovin formula at an error rate of 3%. Data was collected using a questionnaire of 34 indicators before data collection was carried out by analyzing validity and reliability. After the questionnaire is valid, data collection is carried out using confirmatory factor analysis. The results showed that of the 34 indicators there were only 20 indicators that were valid and were grouped into 7 main factors with a total variance of (69.613%). The group of factors are (1) environmental factors with a variance value of (12.978%), (2) activity factors with a variance value of (10.801%), (3) organizational factors with a variance value of (10.665%), (4) demands role with a variance value of (10.111%), (5) individual factors with a variance value of (9.326%), (6) occupational factors with a variance value of (9.221%), and (7) social factors with a variance value of (6.511 %).

Keywords: Analysis, Work Stress Factors, Employees.

ABSTRAK

Faktor-faktor stres kerja karyawan dapat dipahami sebagai pekerjaan yang dapat mendorong dirinya dan jiwanya melampaui batas kemampuannya, sehingga ketika masih belum ada penyelesaiannya, maka akan berpengaruh terhadap kesehatannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan tingkat stres dan faktor-faktor stres kerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, lokasi penelitian di PT. Keo San Indonesia Cabang Cikarang, Kabupaten Bekasi. Respondennya adalah karyawan PT dengan jumlah populasi 115 orang dan sampel sebanyak 104 orang karyawan yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 3%. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebanyak 34 indikator yang sebelum dilakukan pengumpulan data terlebih dahulu dilakukan analisis validitas dan reliabilitas. Setelah kuesioner valid, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 34 indikator hanya terdapat 20 indikator yang valid dan dikelompokkan menjadi 7 faktor utama dengan total varians sebesar (69,613%). Kelompok faktor tersebut adalah (1) faktor lingkungan dengan nilai varians sebesar (12,978%), (2) faktor aktivitas dengan nilai varians sebesar (10,801%), (3) faktor organisasi dengan nilai varians sebesar (10 665%), (4) faktor tuntutan peran dengan nilai varians sebesar (10,111%), (5) faktor individu dengan nilai varians sebesar (9,326%), (6) faktor pekerjaan dengan nilai varians sebesar (9,221%), dan (7) faktor sosial dengan nilai varians sebesar (6,511%).

Kata kunci: Analisis, Faktor-Faktor Stres Kerja, Karyawan.

1. Pendahuluan

Perkembangan kehidupan bisnis di industri otomotif pada abad 21 ini berkembang dan

mengalami perubahan yang sangat pesat. Teknologi dan gaya hidup telah berubah secara signifikan dari tahun ke tahun, hal ini tidak terlepas dari faktor arus globalisasi. Di era globalisasi, banyak perusahaan membutuhkan kepemimpinan organisasi internal dan sumber daya manusia untuk menjadi lebih cangguh dan bersaing dengan perusahaan lain. Dalam organisasi yang relatif kecil, persoalan terkait fungsi manajemen tidak terlalu rumit (Sudjman, 2018), namun ketika perusahaan telah berkembang menjadi perusahaan besar, hal ini dapat menyebabkan perluasan operasi perusahaan. Akan tetapi jika perusahaan tersebut sudah tumbuh menjadi perusahaan besar, dapat menyebabkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan pada perusahaan itu. Bisa juga dikatakan semakin besar suatu perusahaan, semakin kompleks pula masalah yang perlu dihadapi dalam bidang manajemennya.

Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin modal bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan adalah cabang bisnis, baik barang maupun jasa (Oktavia et al., 2021). Organisasi ini tumbuh dengan keuntungan di era globalisasi saat ini, perusahaan harus semakin kompetitif baik di pasar dalam negeri maupun di luar negeri. Menghadapi persaingan tersebut, perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

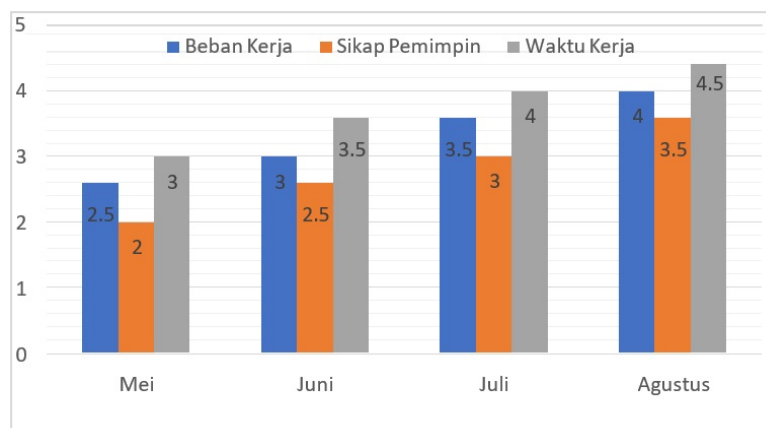
PT. Keo San Indonesia Cikarang, merupakan salah satu perusahaan yang berasal dari bidang industri yang memproduksi mesin-mesin *automatic*, *jig*, *convenyor*, panel mesin, palet solder dan sebagainya. perusahaan ini didirikan pada tahun 2006. Perusahaan ini ingin menawarkan pelanggannya solusi dan layanan terbaik untuk pemeliharaan mesin bantu. PT Keo San Indonesia memiliki mekanik terlatih yang selalu siap memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Perusahaan PT Keo San Indonesia selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk konsumen.

Persaingan dan tuntutan dalam dunia kerja saat ini, khususnya dalam hal profesionalitas yang tinggi akan memberikan banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh individu. Banyaknya tekanan yang dihadapi ini akan menimbulkan adanya kecemasan tersendiri bagi individu tersebut. Tekanan yang dialami dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial. Kecemasan ini akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi karyawan seperti gangguan kesehatan fisik dan mental (Adzim, 2015). Kebanyakan setiap orang merasakan bahwa stress sudah menjadi masalah yang sangat umum diketahui, akan tetapi mereka sering menganggap bahwa stress itu tidak begitu perlu untuk ditangani atau bahkan bisa hilang dengan sendirinya (Hamali, 2016).

Stres akibat kerja ditandai dengan adanya keluhan yang dapat dibedakan menjadi tiga yaitu : (1) fisiologis, (2) psikologis dan (3) perilaku. Keluhan secara fisiologis seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, sakit punggung, gangguan seksual, sesak nafas, gugup, nafsu makan menghilang, badan terasalemah, dan letih. Sedangkan keluhan psikologis seperti mudah tersinggung, marah, perasaan tertekan, merasa cemas, mudah putus asa. Sementara keluhan perilaku seperti kurang konsentrasi, cepat rasa lupa, menunda-nunda pekerjaan, tidak bersemangat, kebiasaan merokok, serta konsumsi alkohol secara berlebihan.

Berikut pada gambar 1 dibawah ini terdapat data tingkat stres kerja karyawan pada PT. Keo San Indonesia cabang Cikarang Kabupaten Bekasi, periode 21 dari bulan Januari – Maret 2021.

Rekapitulasi Tingkat Stres Kerja Karyawan Pada PT.Keo San Indonesiacabang Cikarang Kabupaten Bekasi



Gambar 1. Rekapitulasi Tingkat Stres Kerja karyawan PT.Keo San Indonesia cabang Cikarang Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan Gambar Grafik 1, terlihat tingkat stres kerja karyawan yang dilakukan setiap bulan bertambah 5% angka yang di berikan oleh perusahaan mulai dari beban tugas, standar kerja, dan waktu kerja karyawan yang terdapat pada bulan Mei - Agustus 2021. Berbagai macam tuntutan dan target yang semakin bertambah dan semakin kompleks akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikologis pada karyawan apabila karyawan tersebut tidak mampu untuk menyesuaikan antara kebutuhan yang ada dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, PT. Keo San Indonesia cabang Cikarang Kabupaten Bekasi harus memiliki perhatian khusus terhadap perkembangan kinerja karyawan karena sangat penting dibutuhkan untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kebutuhannya perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang dilakukan terhadap pekerja di PT. Keo San Indonesia cabang Cikarang Kabupaten Bekasi melalui metode koesioner dan observasi mereka mengatakan saat bekerja sering mengalami gejala pusing, mudah lelah, dan kehilangan semangat bekerja dikarenakan beban kerja yang terlalu berat dan tekanan dari atasan yang mengakibatkan gejala dari stres kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang apa saja yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan di PT. Keo San Indonesia cabang Cikarang Kabupaten Bekasi.

Menurut (Afandi, 2018:1) manajemen adalah pekerjaan dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan (planning), pengorganisasian (organization), penyiapan personel atau personil (staff), pengarahan dan kepemimpinan (management), dan pengawasan (supervision). Manajemen adalah proses tipikal yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengarahan, yang digunakan untuk menetapkan dan mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan lainnya.

Berdasarkan pengertian manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu yang mempelajari bagaimana sumber daya manusia dikelola dan digunakan serta apa yang dimilikinya untuk kepentingan suatu usaha atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Wibowo, 2017) Buku manajemen sumber daya manusia MSDM Simamora memuat topik yang berkaitan dengan pengembangan, pemanfaatan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas pengelolaan sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan sebaik-baiknya untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu mencapai tujuan organisasi. Menurut Syafri Wirman dan Alwi dalam buku Manajemen Sumber

Daya Manusia pada Organisasi Publik (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana sumber daya manusia dikelola dan digunakan serta apa manfaatnya bagi suatu bisnis atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Husni, 2013) menyatakan bahwa Stres kerja yang terjadi biasanya berawal dari tuntutan pekerjaan yang banyak tetapi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dirasakan sangat mendesak, dan iklim kerja yang tidak sehat seperti persaingan yang tidak positif diantara karyawan membuat stres yang berkelanjutan bagi para pekerjanya. Menurut (Fahmi, 2016) Stres kerja adalah suatu kondisi yang membebani diri dan jiwa seseorang diluar kemampuannya. Sehingga jika dibiarkan tanpa solusi, akan berpengaruh pada kesehatannya. Menurut (Robbins, 2017) Stres artinya orang yang ingin menonjol tidak puas dengan hasil yang dicapai dan selalu ingin mencapai hasil yang lebih baik untuk dipromosikan dan menghadapi tantangan yang mengarah pada stres. Indikator stres kerjamenurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017) seagai berikut: (1) faktor lingkungan, (2) faktor pribadi, dan (3) faktor organisasi.

Berdasarkan pengertian stres kerja di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja seorang karyawan merupakan salah satu masalah yang timbul dari tuntutan kerja yang berbeda-beda, yang jumlahnya banyak, namun waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terasa sangat mendesak. Tanpa solusi, itu akan mempengaruhi kesehatannya. Berikut pada gambar 2 dibawah ini menunjukkan kerangka berpikir untuk indikator stres kerja.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber : Kajian dari berbagai sumber (2023)

Berdasarkan Gambar 2, menjelaskan pengaruh faktor-faktor melatar belakanginya terbentuknya pengaruh tingkat stres kerja karyawan. Para penulis penelitian ini adalah: 1) faktor lingkungan, 2) faktor pribadi, 3) faktor organisasi, 4) beban kerja, 5) sikap kepemimpinan, 6) jam kerja, 7) konflik, 8) komunikasi, 9) keterampilan kerja. Faktor-faktor tersebut terbagi menjadi 34 variabel. Model analisis faktor digunakan sebagai model analisis yang bertujuan untuk mengetahui berapa banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk analisis tingkat stres kerja PT. Keo San Indonesia, faktor-faktor yang diidentifikasi kemudian dalam penelitian ini merupakan contoh bahwa faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja setiap tugas pegawai.

Berdasarkan kajian latar belakang, kajian teori, dimensi dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis akan mengambil tema “Analisis Faktor Stres Kerja Karyawan di PT. Keo San Indonesia cabang Cikarang Kabupaten Bekasi”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu data sekunder dan primer, dengan jumlah responden sebanyak 115 orang. Data diolah dengan analisis faktor, 34 variabel dapat dianalisis lebih lanjut. Variabel dihilangkan karena nilai MSA-nya kurang dari 0,5. Penelitian ini dilakukan di "PT.Keo San Indonesia terletak di Pasirsari, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat". Keseluruhan populasi yaitu sebesar 115 karyawan dengan jumlah sampel jenuh 104 di hitung menggunakan rumus Slovin pada kesalahan 3%. Berikut terlihat pada rumus di bawah ini.

$$\text{Sampel} = n = N / (1 + (Ne^2))$$

$$n = (115) / (1 + (115 \times 0,03^2)) = 104,261106074$$

Untuk melihat validitas penelitian ini digunakan 115 orang sebagai responden untuk menguji kesesuaian pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bermanfaat atau tidak dapat diuji validitasnya pada 34 pertanyaan dengan maksimal 30 responden dengan taraf signifikan 0,361. Berikut terlihat pada tabel 1 di bawah ini terdapat uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Indikator	r-hitung	r-tabel	Validitas
1	Perbedaan konsep	0,417178960,361		Valid
2	Jumlah pekerjaan	0,430335180,361		Valid
3	Penyebab fisik	0,410881260,361		Valid
4	Tingkat kesulitan	0,393285680,361		Valid
5	Tingkat interpersonal	0,495696590,361		Valid
6	Kebebasan	0,407181350,361		Valid
7	Sikap pekerjaan	0,405909970,361		Valid
8	Faktor lingkungan	0,472511380,361		Valid
9	Kondisi kerja	0,362127680,361		Valid
10	Tuntutan hubungan	0,365741540,361		Valid
11	Komunikasi	0,408575250,361		Valid
12	Kelembapan	0,392582890,361		Valid
13	Suhu	0,477677570,361		Valid
14	Beban kerja	0,405978030,361		Valid
15	Konflik kerja	0,412519740,361		Valid
16	Sikap pemimpin	0,480125440,361		Valid
17	Kondisi keluarga	0,362127680,361		Valid
18	Tingkat organisasi	0,448608780,361		Valid
19	Otoritas kerja	0,445200060,361		Valid
20	Faktor aktifitas	0,426829480,361		Valid
21	Fakto sosial	0,364430840,361		Valid
22	Suara gaduh	0,518115020,361		Valid
23	Kelompok kerja	0,39041420,361		Valid
24	Ketidak puasan peran	0,377339340,361		Valid
25	Kesulitan	0,414996760,361		Valid
26	Faktor organisasi	0,461909510,361		Valid
27	Faktor pekerjaan	0,461909510,361		Valid
28	Waktu kerja	0,412273730,361		Valid
29	Tuntutan atasan	0,50192150,361		Valid
30	Pekerjaan berat	0,471717730,361		Valid
31	Kuangan	0,475079780,361		Valid
32	Kualitas supervisor	0,3765730,361		Valid
33	Iklim kerja	0,388579940,361		Valid
34	Frustasi	0,409967910,361		Valid

Berdasarkan tabel 1, diatas dapat diketahui dari 34 indikator kuesioner yang disebarakan

pada 115 orang dapat dikatakan semua pertanyaan valid. Selanjutnya dilakukan analisis reabilitas, Berikut pada tabel 2 dibawah ini terdapat uji reliabilitas.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,850	34

Dari tabel 2, di atas dapat diketahui bahwa koefisien dari 34 indikator nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,850 dari seluruh pertanyaan tersebut adalah reliabel.

Data setelah dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dengan menggunakan analisis rentang skala untuk mengetahui klasifikasi data tersebut, untuk menjelaskan faktor-faktor yang terbentuk maka selanjutnya melakukan analisis faktor dengan langkah langkah-langkah sebagai berikut: 1) Konversi data dari data ordinal ke data interval ; 2) Menghitung KMO, Bartlett's test dan Anti-Image; 3) Melakukan analisis matrik komponen tahap pertama dilanjutkan dengan rotasi jika loading factor < 0,5 dan tidak homogen 4) Lakukan analisis matrik komponen pada tahap selanjutnya hingga data dinyatakan homogen, 5) Jelaskan komponen matrik yang dibentuk dan perannya masing-masing sesuai tema penelitian dengan memperhatikan nilai eigen awal dan varians total dijelaskan. (Fadli, dkk, 2022)

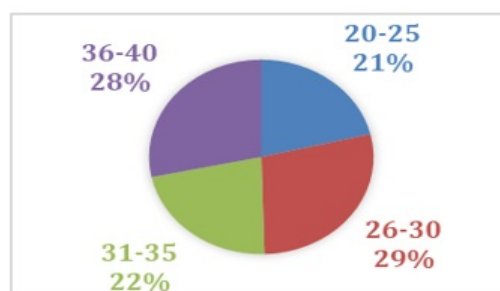
3. Hasil Dan Pembahasan

Profil Responden

Profil Responden menunjukkan demografi responden atau sampel penelitian. Berikut Rekapitulasi Profil Responden yang terbagi dalam jenis kelamin, usia, dan status pekerjaan PT. Keo San Indonesia.



Gambar 3.
Diagram Rekapitulasi Profil Responden PT. Keo San Indonesia

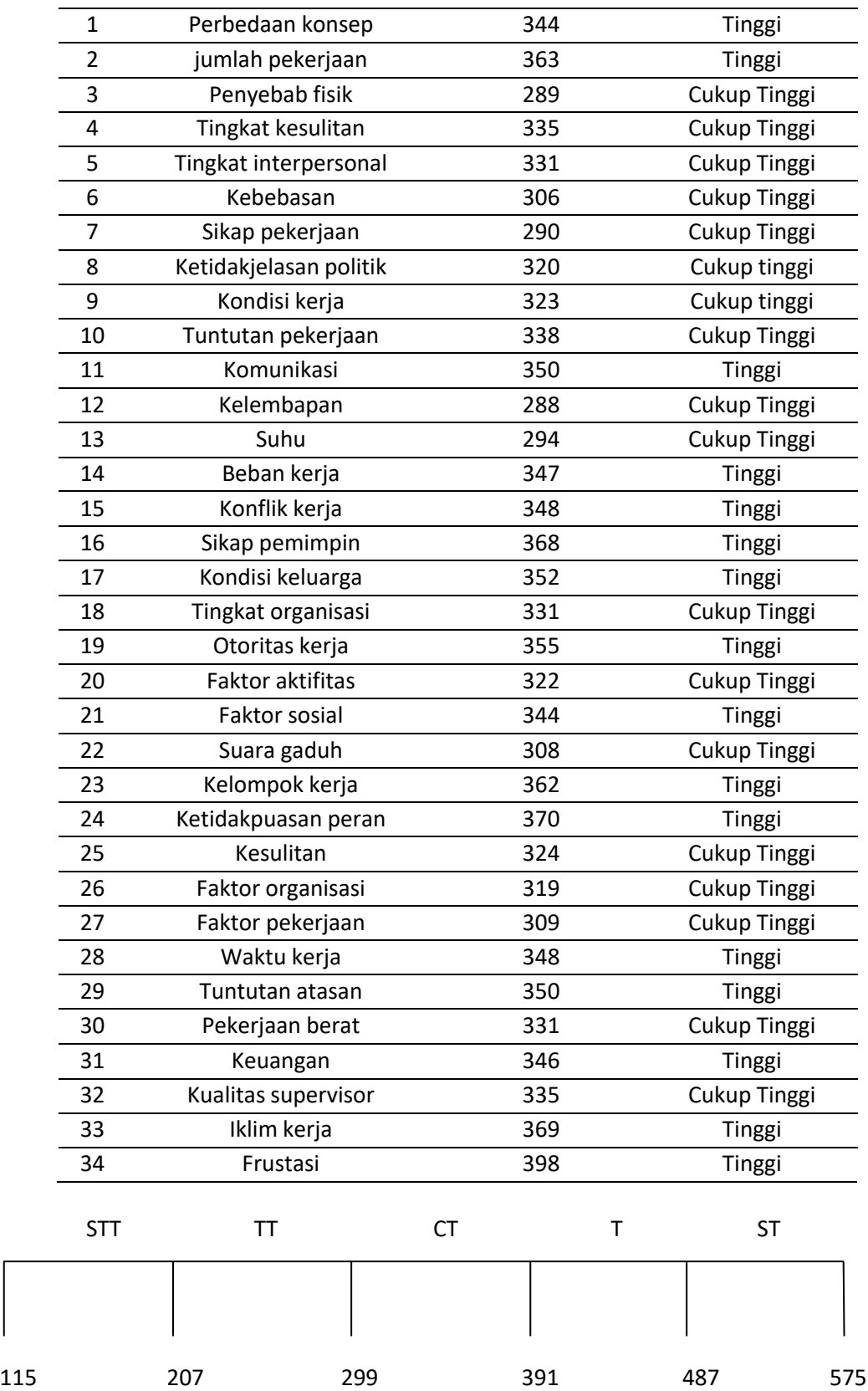


Gambar 4.
Diagram Rekapitulasi Usia Responden PT. Keo San Indonesia

Berdasarkan Gambar Diagram 3, menunjukkan bahwa responden penelitian ini terdiri dari responden pria dan wanita yang berjumlah 115 orang dengan masing-masing dengan presentase sebesar 64% untuk responden laki-laki dan kemudian 36% untuk responden wanita. Berdasarkan Gambar Diagram 4, menunjukkan bahwa mayoritas usia karyawan PT. Keo San Indonesia cabang Cikarang Kabupaten Bekasi yang tertinggi nilainya adalah di usia 26-30 tahun dengan presentase 29%. Sedangkan mayoritas usia karyawan yang terendah adalah di usia 20-25 tahun dengan presentase 21 % atas hasil yang telah digabungkan dengan karyawan laki-laki dan perempuan. Hal ini menunjukkan faktor stres kerja didominasi oleh kelompok usia dan dapat diketahui bahwa status pekerjaan para tergugat berlaku pada *Production MGR*, *Marketing MGR*, *HRD Manajer*, dan *Office*. Berikut analisis tingkat stres karyawan dijelaskan menggunakan analisis deskriptif sebagaimana ditampilkan pada tabel 3, di bawah ini.

Tabel 2. Uji Analisis Deskriptif

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
----	-----------	------------	------------



Gambar 5. Rentang Skala Untuk Membaca Total Skor

Berdasarkan Tabel 2, diatas dapat diketahui bahwa dari 34 indikator ada 16 indikator yang memiliki peran yang **Tinggi** dalam menimbulkan stres di PT. Keo San Indonesia adalah

indikator jumlah pekerjaan. Selanjutnya 18 indikator yang perannya **Cukup Tinggi** adalah indikator penyebab fisik. Dan modulusnya adalah cukup tinggi.

Untuk menjelaskan faktor-faktor yang terbentuk dalam analisis ini maka terlebih dahulu melakukan analisis anti image, dari hasil anti image di ketahui bahwa dari 34 indikator ternyata hanya ada 20 indikator saja yang valid. Selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor yang berbentuk atau yang berperan dalam menimbulkan stres kerja karyawan di PT. Keo San Indonesia, maka selanjutnya dilakukan analisis faktor dari 34 indikator dilakukan 14 kali literasi untuk mendapatkan nilai anti image dari setiap indikator di atas 0,5. Setelah 14 kali literasi di dapatkan hanya ada 20 indikator yang valid sebagaimana dijelaskan pada tabel 4 (KMO dan hasil Anti Image).

Tabel 3. Hasil Uji KMO MSA

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,699
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	622,961
	df	190
	Sig.	0,000

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji KMO MSA dapat menghasilkan pada pengujian KMO- MSA di atas nilai KMO-MSA lebih dari 0,5 yaitu 0,699 sehingga metode pengujian *Bartlett* memenuhi kebutuhan analisis faktor untuk melanjutkan proses analisis faktor. Berikut pada tabel 5, di bawah ini menunjukkan hasil analisis komponen utama pemisahan faktor.

Tabel 4. Anti Image Correlation

No	Indikator	Nilai Anti-Image Correlation	Keterangan	Nilai MSA >0,5	Validitas
1	Suhu	784	0,5	Valid	
2	Kelembapan	724	0,5	Valid	
3	Kebebasan	677	0,5	Valid	
4	Kondisi kerja	718	0,5	Valid	
5	Kelompok kerja	647	0,5	Valid	
6	Tuntutan hubungan	746	0,5	Valid	
7	Komunikasi	737	0,5	Valid	
8	Otoritas kerja	666	0,5	Valid	
9	Perbedaan konsep	716	0,5	Valid	
10	Tingkat organisasi	636	0,5	Valid	
11	Tingkat interpersonal	676	0,5	Valid	
12	Sikap pekerjaan	748	0,5	Valid	
13	Sikap pemimpin	757	0,5	Valid	
14	Ketidakjelasan peran	757	0,5	Valid	
15	Penyebab fisik	724	0,5	Valid	
16	Kondisi keluarga	591	0,5	Valid	
17	Konflik kerja	665	0,5	Valid	
18	Tingkat kesulitan	641	0,5	Valid	
19	Jumlah pekerjaan	668	0,5	Valid	
20	Ketidakjelasan ekonomi	624	0,5	Valid	

Berdasarkan Tabel 5, *Anti-image correlation* dapat diketahui di antara semua variabel yang dipilih, tidak ada variabel dengan skor KMO MSA kurang dari 0,50. Oleh karena itu, tidak perlu mengekstrak atau menghapus variabel yang ada karena nilai KMO MSA-nya lebih besar dari 0,50. Dan ini terdapat 20 variabel yang sudah di distribusikan, hasil yang diberikan

dinyatakan Valid dalam keseluruhan. Analisis komponen utama ini membentuk kombinasi linier dari indikator-indikator yang diamati. Berikut pada tabel 6, di bawah ini menunjukkan hasil analisis komponen utama pemisahan faktor.

Tabel 5. Analysis Communalities

Analysis Communalities			
Communalities			
No	Indikator	Initial	Extraction
1	Suhu	1,000	0,54
2	Kelembapan	1,000	0,768
3	Kebebasan	1,000	0,81
4	Kondisi kerja	1,000	0,71
5	Kelompok kerja	1,000	0,76
6	Tuntutan hubungan	1,000	0,68
7	Komunikasi	1,000	0,62
8	Otoritas kerja	1,000	0,64
9	Perbedaan konsep	1,000	0,66
10	Tingkat organisasi	1,000	0,78
11	Tingka interpersonal	1,000	0,75
12	Sikap pekerjaan	1,000	0,61
13	Sikap pemimpin	1,000	0,79
14	Ketidakjelasan peran	1,000	0,69
15	Penyebab fisik	1,000	0,69
16	Kondisi keluarga	1,000	0,70
17	Konflik kerja	1,000	0,67
18	Tingkat kesulitan	1,000	0,64
19	Jumlah pekerjaan	1,000	0,69
20	Ketidakjelasan ekonomi	1,000	0,66

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa indikator dengan nilai tertinggi adalah kebebasan total sebesar 0,810, artinya indikator kebebasan dapat menjelaskan faktor sebesar 81,0% dari seluruh faktor yang terbentuk. Indikator dengan nilai terendah adalah suhu dengan nilai total 0,545, artinya indikator suhu tidak dapat menjelaskan koefisien sebesar 54,5% dari seluruh faktor yang terbentuk. Berikut pada tabel , di bawah ini menunjukkan total variance explained.

Tabel 6. Total Variance Explained

Total Variance Explained								
Component	Initial Eigenvalue			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	Cumulative %
1	4,166	20,830	20,830	4,166	20,830	20,830	2,596	12,978
2	2,579	12,897	33,727	2,579	12,897	33,727	2,160	10,801
3	1,896	9,480	43,207	1,896	9,480	43,207	2,133	10,665
4	1,541	7,705	50,912	1,541	7,705	50,912	2,022	10,111
5	1,394	6,969	57,881	1,394	6,969	57,881	1,865	9,326
6	1,333	6,663	64,544	1,333	6,663	64,544	1,844	9,221
7	1,014	5,070	69,613	1,014	5,070	69,613	1,302	6,511

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dari kolom Rotating Sums of Squared Charges, terlihat terbentuk 7 faktor. Untuk memperjelas: Faktor 1, Faktor 2, Faktor 3, Faktor 4, Faktor 5, Faktor 6, Faktor 7 jumlah putaran muatan total kuadrat > 1, yang nantinya dapat menjelaskan variabel dengan baik, yaitu harus dimasukkan dalam pembentukan variabel. Berikut 7 faktor penyebab stres karyawan, yaitu: (1) faktor 1 memiliki varian sebesar 12,978%, (2) faktor 2 memiliki

varian sebesar 10,801%, (3) faktor 3 memiliki varian sebesar 10,665%, (4) faktor 4 memiliki varian sebesar 10,111%, (5) faktor 5 memiliki variansi sebesar 9,326%, (6) nilai variansi faktor 6 sebesar 9,239%. (7) Nilai variansi faktor 7 sebesar 6,511%. Di sisi lain, nilai total adalah kelipatan 8 - kelipatan 20. Jumlah bulat dari muatan kuadrat < 1, yang tidak dapat menjelaskan variabel a posteriori dengan baik dan karenanya tidak boleh dimasukkan dalam pembentukan variabel.

Tabel 7. Component Matrix^a

Component Matrix ^a							
Component							
No Indikator	1	2	3	4	5	6	7
1 Suhu	0,573	-0,447	0,306	-0,106	0,060	-0,195	-0,139
2 Kelembapan	0,552	0,262	-0,159	-0,465	-0,370	-0,127	-0,022
3 Kebebasan	0,544	-0,265	-0,325	0,188	-0,076	0,360	-0,051
4 Kondisi kerja	0,527	0,210	-0,073	0,491	0,171	-0,397	0,022
5 Kelompok kerja	0,522	-0,051	0,435	-0,078	0,094	-0,313	-0,185
6 Tuntutan hubungan	0,515	0,181	0,320	0,018	-0,288	0,263	-0,262
7 Komunikasi	0,514	-0,272	-0,201	-0,173	0,301	-0,252	0,362
8 Otoritas kerja	0,512	0,072	-0,367	-0,334	-0,345	-0,152	-0,392
9 Perbedaan konsep	0,501	-0,456	-0,125	0,199	-0,223	0,334	0,325
10 Tingkat organisasi	0,476	0,108	-0,393	0,075	0,308	0,467	-0,077
11 Tingkat interpersonal	0,100	0,681	0,219	0,144	0,313	0,017	0,170
12 Sikap pekerjaan	0,349	0,610	-0,119	-0,034	0,437	0,124	-0,218
13 Sikap pemimpin	0,585	-0,596	0,162	-0,148	0,119	0,062	0,172
14 Ketidakjelasan peran	0,451	0,498	-0,215	-0,345	0,163	0,136	0,133
15 Penyebab fisik	0,273	0,310	0,622	-0,033	-0,172	0,018	0,330
16 Kondisi keluarga	0,254	0,327	0,539	-0,004	-0,282	0,314	0,040
17 Konflik kerja	0,261	-0,226	0,187	0,543	0,115	-0,071	-0,442
18 Tingkat kesulitan	0,477	0,196	-0,114	0,540	-0,252	0,032	0,171
19 Jumlah pekerjaan	0,425	-0,232	0,259	-0,242	0,430	-0,002	-0,007
20 Ketidakjelasan ekonomi	0,353	0,277	-0,320	0,187	-0,268	-0,515	0,181
Extraction Method:							
Principal Component							
Analysis. a. 7							
components extracted.							

Berdasarkan Tabel 7 di atas, terlihat bahwa 7 faktor merupakan angka optimal. Kemudian tabel matriks komponen menunjukkan distribusi dari 20 variabel untuk 7 faktor tersebut. Angka-angka pada tabel merupakan faktor loading yang menunjukkan besarnya korelasi variabel dengan faktor 1, faktor 2, faktor 3, faktor 4, faktor 5, faktor 6, faktor 7. Faktor manakah yang dicapai dengan korelasi yang besar pada setiap barisnya. Berikut adalah indikator suhu: (1) Korelasi antara indikator 1 dan faktor 1 sebesar 0,573 (sangat baik karena berada di atas 0,5), (2) korelasi antara indikator 1 dan faktor 2 sebesar 0,447 (lemah karena berada di bawah 0,5), (3) korelasi . antara indikator 1 dan faktor 3 adalah 0,306 (sangat lemah, karena kurang dari 0,5), (4) korelasi antara indikator 1 dan faktor 4 adalah 0,106 (sangat lemah, karena kurang dari 0,5), (5) Korelasi antara indikator 1 dan faktor 5 adalah 0,060 (sangat lemah, karena kurang dari 0,5), (6) korelasi antara indikator 1 dan faktor 6 adalah 0,196 (sangat lemah, karena kurang dari 0,5) (7) Korelasi antara indikator 1 dan faktor 7 adalah 0,139 (sangat lemah,

karena
kurang dari 0,5).

Tabel 8. Rotated Component Matrix^a

Rotated Component Matrix ^a								
Component								
No	Indikator	1	2	3	4	5	6	7
1	Suhu Kelembapan Kebebasan	0,758	0,433	-0,156	0,051	0,035	-0,049	-0,019
2	Kondisi kerja Kelompok kerja	0,731	0,121	-0,159	0,114	0,196	0,037	0,257
3	Tuntutan hubungan	0,689	0,043	0,212	0,045	-0,030	-0,139	0,039
4	Komunikasi Otoritas kerja	0,630	0,223	0,100	-0,245	0,048	0,300	-0,292
5	Perbedaan konsep Tingkat	0,595	-0,172	0,047	0,288	0,195	0,165	0,278
6	organisasi	0,242	0,802	-0,218	0,110	-0,007	0,125	-0,065
7	Tingkat interpersonal Sikap	0,129	0,740	0,100	-0,059	0,193	0,065	0,161
8	pekerjaan Sikap pemimpin	0,009	-0,064	0,848	0,069	0,131	0,093	0,102
9	Ketidakjelasan peran Penyebab	0,097	0,093	0,634	0,138	0,318	0,106	-0,357
10	fisik Kondisi keluarga Konflik	0,056	0,567	0,605	-0,113	0,093	-0,028	0,063
11	kerja Tingkat kesulitan Jumlah	-0,087	-0,244	0,588	0,353	-0,249	0,257	-0,069
12	pekerjaan	-0,023	0,050	0,090	0,789	0,050	-0,066	0,037
13	Ketidakjelasan ekonomi	0,187	-0,118	0,022	0,765	-0,093	0,166	-0,164
14		0,093	0,216	0,137	0,590	0,341	-0,026	0,288
15		0,087	0,131	0,089	-0,076	0,868	0,113	0,066
16		0,151	0,061	0,135	0,226	0,751	0,183	-0,274
17		-0,051	-0,010	0,004	-0,043	0,320	0,768	-0,104
18		0,207	0,058	0,270	0,006	-0,013	0,739	0,300
19		-0,121	0,434	0,086	0,265	0,027	0,598	0,157
20		0,177	0,132	-0,026	0,007	-0,098	0,155	0,761

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Rotation Method: Varimax
with Kaiser Normalization
a. Rotation converged in 8
iterations

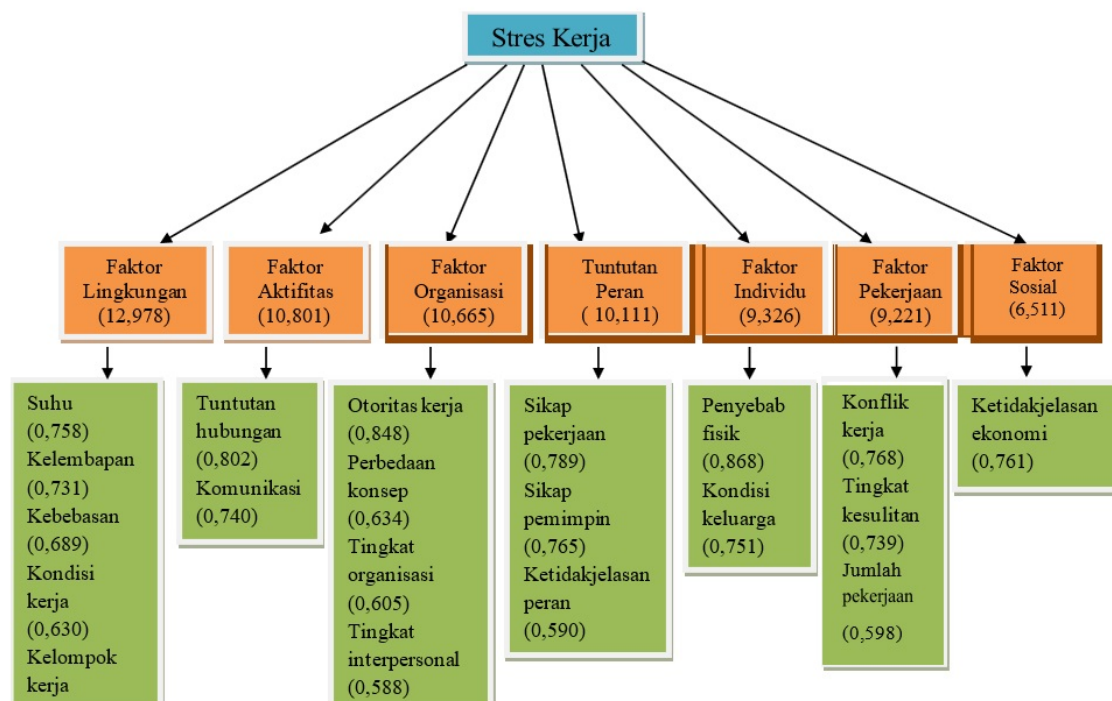
Berdasarkan Tabel 8 di atas, merupakan hasil proses rotasi (Rotated Component Matrix) yang menunjukkan sebaran variabel yang lebih jelas dan konkrit. Terlihat bahwa faktor beban depan menurun dan laju beban tinggi meningkat. Pengelompokan matriks komponen yang dirotasi disajikan dengan nilai tertinggi dari masing-masing indikator dan komponennya. Berikut faktor-faktor penyebab stres di perusahaan PT. Keo San Indonesia dijelaskan pada paparan di bawah ini.

1. Faktor pertama yaitu ada 5 indikator yaitu : suhu (0,768), kelembapan (0,731), kebebasan (0,689), kondisi kerja (0,630), dan kelompok kerja (0,595)
2. Faktor kedua yaitu ada 2 indikator yaitu : tuntutan hubungan (0,802), dan komunikasi (0,740)
3. Faktor ketiga yaitu ada 4 indikator yaitu : otoritas kerja (0,848), perbedaan konsep (0,634), tingkat organisasi (0,605), dan tingkat interpersonal (0,588)
4. Faktor keempat yaitu ada 3 indikator yaitu : sikap pekerjaan (0,789), sikap pemimpin (0,765), dan ketidakjelasan peran (0,590)
5. Faktor kelima yaitu ada 2 indikator yaitu : penyebab fisik (0,868), dan kondisi keluarga (0,751)
6. Faktor keenam yaitu ada 3 indikator yaitu : konflik kerja (0,768), tingkat kesulitan (0,739), dan jumlah pekerjaan (0,598)
7. Faktor ketujuh yaitu ada 1 indikator yaitu : dasar ketidakjelasan ekonomi (0,761)

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji analisis faktor, terdapat 20 indikator, dari 34

indikator, 14 indikator memiliki skor MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) di bawah 0,5 sehingga tidak dapat dihitung atau dibatalkan dan diuji kembali. Setelah pengelompokan dan jumlah faktor yang dibentuk oleh reduksi ditentukan, penamaan faktor dapat dilakukan gambar 6 di bawah ini.



Gambar 6. Penyusunan Analisis Faktor Hasil Rotated Component Matrix^a

Berdasarkan Gambar 6, dapat diketahui dari 20 indikator terbentuk 7 kelompok yang nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) lebih dari 0,5 dan faktor yang terbentuk yang dapat menyebabkan stres kerja dengan total perannya sebesar 69,613% yaitu (1) Faktor lingkungan memiliki relasi sebesar 12,978% (2) Faktor aktifitas sebesar 10,801% (3) Faktor organisasi sebesar 10,665% (4) Tuntutan peran sebesar 10,111% (5) Faktor individu sebesar 9,326% (6) Faktor pekerjaan sebesar 9,221% dan (7) Faktor sosial sebesar 6,511%. Masing-masing faktor yang sudah menjadi kelompok memiliki beberapa indikator meliputi :

1. Faktor lingkungan karyawan PT. Keo San Indonesia
Berdasarkan hasil penelitian ternyata indikator suhu terhadap lingkungan kerja karyawan nilainya 0,758 kelembapan terhadap lingkungan kerja karyawan nilainya 0,731 kebebasan terhadap lingkungan kerja karyawan nilainya 0,689 kondisi kerja terhadap lingkungan kerja karyawan nilainya 0,630, dan kelompok kerja terhadap lingkungan kerja karyawan nilainya 0,595.
2. Faktor aktifitas karyawan PT. Keo San Indonesia
Berdasarkan hasil penelitian ternyata indikator tuntutan hubungan terhadap aktifitas kerja karyawan nilainya 0,802, dan komunikasi terhadap aktifitas kerja karyawan nilainya 0,740.
3. Faktor organisasi karyawan PT. Keo San Indonesia
Berdasarkan hasil penelitian ternyata indikator otoritas kerja terhadap organisasi karyawan nilainya 0,848, tuntutan hubungan terhadap organisasi karyawan nilainya 0,634, tingkat organisasi terhadap organisasi karyawan nilainya 0,605, dan tingkat interpersonal terhadap organisasi karyawan nilainya 0,588.
4. Faktor tuntutan peran karyawan PT. Keo San Indonesia
Berdasarkan hasil penelitian ternyata indikator sikap pekerjaan terhadap tuntutan peran pada karyawan nilainya 0,789, sikap pemimpin terhadap tuntutan peran pada karyawan

nilainya 0,765, dan ketidakjelasan peran terhadap tuntutan peran nilainya 0,590.

5. Faktor individu karyawan PT. Keo San Indonesia
Berdasarkan hasil penelitian ternyata indikator penyebab fisik terhadap individu karyawan nilainya 0,868, dan kondisi keluarga terhadap individu karyawan nilainya 0,751.
6. Faktor pekerjaan karyawan PT. Keo San Indonesia
Berdasarkan hasil penelitian ternyata indikator konflik kerja terhadap pekerjaan karyawan nilainya 0,768, tingkat kesulitan terhadap pekerjaan karyawan nilainya 0,739, dan jumlah pekerjaan terhadap kerja karyawan nilainya 0,598.
7. Faktor sosial karyawan PT. Keo San Indonesia
Berdasarkan hasil penelitian ternyata indikator ketidakjelasan ekonomi terhadap sosial nilainya 0,761.

Berbeda dengan (Sugiarti, 2018) penelitian yang dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif, pada penelitian ini seluruh karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Bintaro, sebanyak 97 orang. Dari hasil analisis diketahui bahwa koefisien korelasi product moment sebesar 0,509 yang berarti pengaruhnya cukup kuat. Hasil perhitungan yang dilakukan dengan koefisien determinasi sebesar 56,85%, artinya kinerja pekerja 24,8% dipengaruhi oleh stres kerja dan 75,2% oleh faktor lain.

Berbeda dengan penelitian (Hermawan, 2022), penurunan kinerja ini disebabkan oleh stres kerja dan beban kerja, serta lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang tepat. Ketiga variabel independen ini menentukan pengaruhnya terhadap PT. terhadap kinerja pegawai Sakti Mobile Jakarta baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Sebelum persamaan regresi ditentukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Besaran pengaruh diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 responden yang merupakan karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta. Hasil yang diperoleh dengan variabel independen berpengaruh signifikan. baik sebagian maupun secara bersamaan. Persentase dampak (%) terhadap lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (37,8%, 41,2% dan 20,1% secara terpisah). Meskipun tingkat efektivitas secara keseluruhan adalah 44,8%.

4. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dari 34 indikator terdapat 16 indikator yang memiliki tingkat stres **tinggi** dan 18 indikator yang berperan **cukup tinggi**. Hasil analisis faktor menunjukkan ada 7 kelompok faktor yang terbentuk yang dapat menyebabkan stres kerja dengan total perannya sebesar 69,613% yaitu (1) Faktor lingkungan memiliki relasi sebesar 12,978% (2) Faktor aktifitas sebesar 10,801% (3) Faktor organisasi sebesar 10,665% (4) Tuntutan peran sebesar 10,111% (5) Faktor individu sebesar 9,326% (6) Faktor pekerjaan sebesar 9,221% dan (7) Faktor sosial sebesar 6,511%.

Saran dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan strategi yang lebih baik dalam menganalisis faktor stres kerja karyawan dengan indikator yang sesuai fakta atau masalah yang ada, sehingga membentuk faktor-faktor yang dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan perusahaan. Bagi karyawan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi untuk memberikan gambaran tentang faktor-faktor dalam menganalisis faktor stres kerja karyawan di PT. Keo San Indonesia cabang Cikarang Kabupaten Bekasi ataupun perusahaan manapun.

Daftar Pustaka

Adzim, Hebbie Ilma. (2015). *Pengertian Dasar Hukum dan Ruang Lingkup Kesehatan Kerja*
<https://sistemmanajemenkeselamatankerja.blogspot.com/2015/08/pengertian-dasar-hukum-dan-ruang.html>.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Fadli, dkk, (2022) *Analisis Of Human capital Lecture Factors In the,* vol. 6, no.1, pp.54–65 <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/26601>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet
- Hermawan, (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobilee Jakarta* <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939><https://www.inastirev.org/JIMT/article/view/939>
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishingservice. Yogyakarta
- Husni, Fauji, (2013), *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment Bandung*. Skripsi Universitas Pasundan <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/26601>
- Oktavia, W., Sucipto, A., & Rusliyawati. (2021). *Rancang Bangun Aplikasi E Marketplace Untuk Produk Titik Media Reklame Perusahaan Periklanan* (Studi Kasus P3I Lampung). 2(2), 8–14 <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/sisteminformasi/article/view/799>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Sudjiman, P. E., & Sudjiman, L. S. (2018). *Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan*. TelKa, 8, 55–67 <https://www.bing.com/search?q=Analisis/Sistem/Informasi/Manajemen/Berbasis/Komputer/Dalam/Proses/Pengambilan/Keputusan>
- Sugiarti, (2018) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangel Universitas Pamulang Jurnal Semarak*, Vol. 1, No. 2, Jun 9 2018 Hal (105-114) [https://www.bing.com/ck/a?!&p=Pengaruh/Stres/Kerja/Terdapat/Kinerja/Karyawan/Pada/Pt./Pln/\(Persero\)/Area/Bintaro/Tangel](https://www.bing.com/ck/a?!&p=Pengaruh/Stres/Kerja/Terdapat/Kinerja/Karyawan/Pada/Pt./Pln/(Persero)/Area/Bintaro/Tangel)
- Syafri, Wirma dan Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Publik. Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN PRESS <https://www.bing.com/ck/a&p=dae134b06155&psq=Manajemen/Sumber/Daya/Mansia/Dalam/Organisasi/Publik>
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung. Alfabeta <https://www.researchgate.net/profile/Wahyu-Hidayat-13/publication/3488>
- Wibowo, (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4(02), 125–145 <http://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/11350>