

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN LEMBAGA PENDIDIKAN INDONESIA-AMERIKA (LPIA) – CABANG RAWASARI

Fransiscus Amonio Halawa¹, Rintis Eko Widodo², M Mushlih Fadhulloh³,
franshalawa@gmail.com¹, rintis@gmail.com², fadhulloh@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *ex-post facto* yang bersifat penelitian korelasi (*correlational research*). Teknik analisis data dilakukan dengan Analisis Faktor meliputi: 1) Korelasi Indikator: Kaiser-Meyer Olkin (KMO), 2) Ekstraksi Faktor: *Principal Components Analysis*, dan 3) Rotasi Faktor: *Varimax Method*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Pendidikan Indonesia – Amerika (LPIA) – Cabang Rawasari. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 35 orang yang diambil dengan teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan: beberapa faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja karyawan LPIA – Cabang Rawasari. Hasil penelitian ini berdasarkan Analisis Faktor model ekstraksi faktor *Principal Component Analysis* dan rotasi faktor *Varimax Method*, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja karyawan LPIA – Cabang Rawasari adalah: (1) Konflik kerja, (2) Beban kerja, (3) Waktu kerja, (4) Karakteristik tugas, (5) Dukungan kelompok dan (6) Pengaruh kepemimpinan

Kata kunci: Stres Kerja, Konflik kerja, Beban kerja, Waktu kerja, Karakteristik tugas, Dukungan kelompok, Pengaruh kepemimpinan

PENDAHULUAN

Objek Penelitian adalah para karyawan LPIA di cabang rawasari karyawan akademis LPIA cabang Rawasari. Penulis melihat kinerja karyawan LPIA cabang rawasari mengalami penurunan, hal ini dibuktikan dengan pencapaian target masing-masing divisi yang menurun dari tahun-tahun sebelumnya, di tambah dengan hasil dari penilaian kinerja karyawan LPIA cabang rawasari yang dilakukan oleh pihak LPIA Pusat dengan hasil tidak begitu baik. Lembaga Pendidikan Indonesia – Amerika (LPIA) – Cabang Rawasari merupakan lembaga pendidikan non formal yang bergerak di bidang jasa pelatihan kursus bahasa inggris dan komputer. Sejak didirikan pada 1 juni 2003, LPIA cabang rawasari mengalami peningkatan yang cukup baik, sehingga beberapa kali termasuk dalam 3 (tiga) besar LPIA terbaik di seluruh Indonesia. Seiring dengan berjalannya waktu, LPIA cabang rawasari mengalami penurunan, baik dari segi kinerja maupun dari segi pendapatan cabang.

Dari hasil pengamatan penulis, terdapat beberapa tantangan yang akan dihadapi LPIA Rawasari di masa yang akan datang adalah sebagai berikut : (a) Persaingan antara lembaga kursus yang sejenis yang sejenis, (b) Pertumbuhan lembaga kursus yang sejenis semakin banyak, sehingga menyebabkan persaingan semakin ketat, (c) Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), baik SDM pengajar maupun kualitas keluaran lembaga kursus itu sendiri dan (d) Kurangnya tenaga pengajar.

Stres yang dialami oleh para karyawan merupakan masalah tersendiri yang perlu mendapatkan perhatian lebih, karena pegawai yang mengalami stres pada tingkat tinggi atau berlebihan cenderung akan menjadi tidak optimal dalam bekerja. Untuk mengetahui stres yang terjadi pada pegawai, maka perlu diketahui dahulu tentang pengertian stres, penyebab stres, gejala-gejala stres, dampak stress terhadap perusahaan dan terhadap individu, serta cara mengatasi stres kerja atau yang sering disebut sebagai manajemen stres. Baron & Greenberg (2012) mendefinisikan stres sebagai reaksi -reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Aamodt dalam Garniwa (2007) memandangnya sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dari tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia dengan padatnya aktivitas dan kesibukan yang dijalani. Stres kerja merupakan kondisi psikologis terhadap persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya di mana interaksi tersebut menimbulkan gangguan fisiologi dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut dengan tuntutan pekerjaan. Adanya konflik antar organisasi dengan individu dan masalah intern lainnya yang membuat pegawai merasa jenuh dengan pekerjaan. Keadaan ini menuntut energi yang lebih dari pegawai.

Stres kerja mempunyai dampak positif dan negative pada kinerja karyawan. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Menurut Dwiyantri (2001) terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis ingin meneliti lebih mendalam tentang stres kerja, sehingga judul dari jurnal ini adalah “Faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan di Lembaga Pendidikan Indonesia-Amerika (LPIA) – Cabang Rawasari.”

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Spielberger dalam Handoyo (2001) Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misal obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Garniwa (2007) memahami stres sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Robbins dalam Dwiyanti (2001) memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan

Menurut Handoyo (2001), gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut: (a) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi. (b) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental. (c) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja dan (d) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

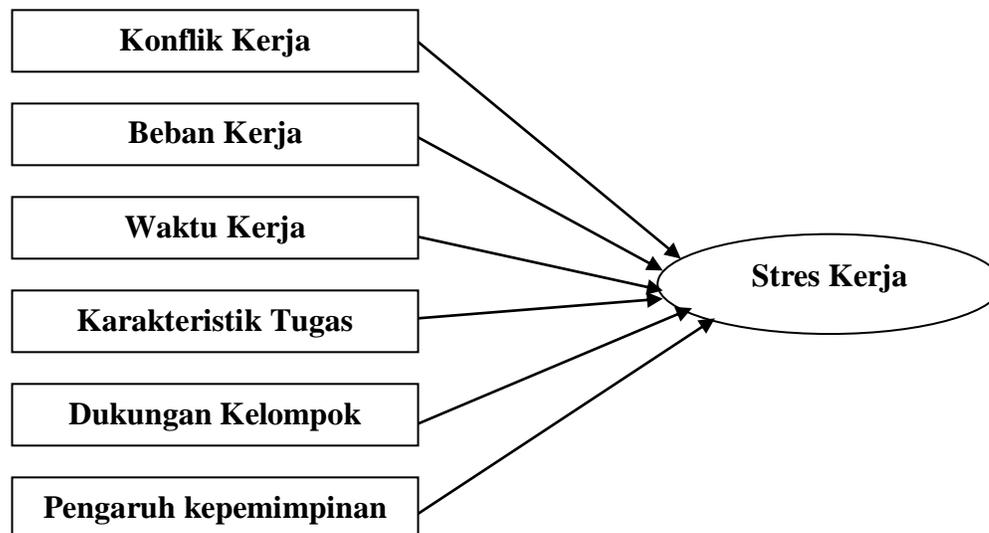
Dari beberapa uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Davis dan Newstrom (2003) pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres. Adapun sumber tersebut adalah: (a) Konflik Kerja, adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada di antara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidakesesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain. (b) Beban Kerja, adalah keadaan di mana pegawai dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan. Pegawai merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi. (c) Waktu Kerja, Pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan

merasa oleh waktu untuk mencapai target kerja. (d) Karakteristik Tugas, adalah berbagai atribut yang melekat pada tugas pekerjaan dan dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. (e) Dukungan Kelompok, adalah menunjuk pada keadaan dimana terdapat perasaan senasib di antara para anggota kelompok yang mengalami stres. Dukungan kelompok yang rendah dapat menyebabkan timbulnya stres, dan sebaliknya jika dukungan kelompok tinggi akan dapat mengurangi stress dan (f) Pengaruh Kepemimpinan, dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting. Seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat *stressful* para karyawan bekerja lebih baik manakala pemimpinnya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

Kerangka Model

Berikut ini gambar kerangka mode penelitian yang diajukan oleh penulis :



Gambar 1. Kerangka Model
Sumber : Diolah penulis (2022)

Hipotesis

Berikut ini adalah hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini:

- H₁ : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja
- H₂ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja
- H₃ : Waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja
- H₄ : Karakteristik tugas berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja
- H₅ : Dukungan kelompok berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja
- H₆ : Pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian *Ex-post facto* dan bersifat korelasional, karena melibatkan pengumpulan data untuk mengetahui apakah ada hubungan dan seberapa kuat

hubungan antara dua atau beberapa variabel melalui data dari pengukuran gejala yang ada dengan responden.

Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di LPIA Cabang Rawasari. Sebelum dilakukan penelitian, telah diadakan observasi awal terlebih dahulu pada Karyawan LPIA, dimana objek karyawan yang dikategorikan sebagai sampel adalah para karyawan tetap.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian adalah karyawan akademis LPIA cabang Rawasari yang berjumlah 25 orang, serta karyawan office yang berjumlah 10 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu suatu teknik sampling dengan mengambil obyek penelitian berdasarkan karakteristik yang dimiliki obyek tersebut. Penggunaan teknik ini didasarkan pada faktor kesediaan dan kemudahan dalam penetapan obyek penelitian (Kountur, 2005). Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 35 orang. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan di LPIA Cabang Rawasari dengan menyebarkan alat ukur kepada obyek yang memenuhi kriteria penelitian. Bagian yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan akademis dan karyawan *office*. Setelah data terkumpul, dilakukan skoring untuk kepentingan pengolahan data. Metode pengambilan data penelitian yang digunakan ada tiga cara: Kuesiner, wawancara dan observasi.

Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel Stres kerja tersebut terukur dalam skala pengukuran ordinal, yaitu skala dengan urutan bertingkat. Semakin rendah nilai variabel itu berarti semakin tinggi Stres kerja karyawan tersebut.

1 = Sangat Setuju

2 = Setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Tidak setuju

5 = Sangat Tidak Setuju

kecuali untuk butir nomor 16 dan 17, skor untuk lima alternatif berlaku terbalik yaitu:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Ragu-ragu

2 = tidak Setuju

1 = Sangat tidak Setuju

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator-Indikator	Skala
	Teori Davis & Newstrom		
<p>Stres Kerja (X2)</p> <p><i>Stres kerja adalah:</i> Adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya, yang disebabkan oleh faktor sebagai berikut: konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan.</p>	Konflik kerja	Di dalam lingkungan pekerjaan, terdapat hubungan yang kurang harmonis antara atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja.	Ordinal
		Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian tugas/pekerjaan kepada bawahannya.	Ordinal
		Adanya rasa malas untuk mengembangkan potensi, dan ketidaktertarikan untuk mengikuti kegiatan di kantor.	Ordinal
		Merasa tersinggung apabila ditegur rekan kerja saat kita melakukan kesalahan	Ordinal
		Dalam bekerja, seringkali tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna.	Ordinal
		Pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai pada waktunya.	Ordinal
		Beban kerja	Target organisasi dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan.
	Kelelahan kembali muncul saat berada di tempat kerja.		Ordinal
	Adanya banyak peraturan yang membuat perasaan tertekan dalam menjalankan tugas.		Ordinal
	Kerja keras yang dilakukan tidak sebanding dengan keuntungan yang diperoleh.		Ordinal
	Waktu kerja	Dalam bekerja, seringkali dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	Karakteristik tugas	Rasa tidak puas atas posisi yang diperoleh saat ini.	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator-Indikator	Skala	
	Teori Davis & Newstrom			
		Pekerjaan dan tugas terasa membosankan.	Ordinal	
		Tugas/pekerjaan yang saya lakukan tidak terjadwal dengan baik.	Ordinal	
	Dukungan kelompok	Lingkungan dan rekan kerja cenderung membuat tidak nyaman dan cepat lelah.	Ordinal	
	Pengaruh kepemimpinan		Pemimpin memberikan kebebasan pada bawahan untuk mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaannya dengan catatan sebatas wewenang dan jabatannya.	Ordinal
			Pemimpin dapat Membimbing Bawahan agar dapat Bekerja Lebih Baik	Ordinal
			Dalam lingkungan kerja segala sesuatunya harus dimintakan persetujuan atasan	Ordinal

Teknik Analisis Data (Analisis Faktor)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor. Analisis faktor adalah sebuah teknik yang digunakan untuk mencari faktor-faktor. yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diobservasi. Tujuan analisis faktor adalah mencari seminimal mungkin faktor dengan prinsip kesederhanaan atau parsimoni (*parsimony*) yang mampu menghasilkan korelasi di antara indikator-indikator yang diobservasi. Adapun langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut: Korelasi Matriks, Ekstraksi Faktor dan Rotasi Faktor.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Prasyarat Analisis

Analisis faktor dilakukan untuk mencari hubungan interdependensi antara variabel sehingga dapat diidentifikasi faktor-faktor yang menyusunnya. Dari hasil analisis faktor ini akan nampak item pertanyaan atau indikator dalam kuesioner yang tidak sesuai atau tidak penting sehingga kemudian dapat direduksi. Uji validitas dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling* (KMO-MSA) dan *Bartlett's Test of Sphericity* (BTS) pada tabel *KMO and Bartlett's*

Test. Selain itu untuk tiap indikator variabel dapat dilihat pada nilai *Anti-Image Correlation* pada tabel *Anti-Image Matrices*:

Tabel 2. Uji Prasyarat Analisis

Variabel	Indikator	KMO MSA	BTS	Anti Image Correlation	Keterangan
Stres Kerja	Konflik kerja	0.762	0.000	0.838	Valid
	Beban kerja			0.801	Valid
	Waktu kerja			0.506	Valid
	Karakteristik tugas			0.813	Valid
	Dukungan kelompok			0.502	Valid
	Pengaruh kepemimpinan			0.846	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji KMO MSA diatas, nilai KMO MSA lebih dari 0,5 yaitu 0,762, maka dengan metode *Barlett' test* sudah memenuhi persyaratan analisis faktor, sehingga dapat untuk melanjutkan proses analisis faktor. Berdasarkan output tabel *Anti-image Matrices*, dari semua variabel yang diseleksi tidak ada variabel dengan nilai KMO MSA yang kurang dari 0,50. Sehingga tidak perlu mengekstraksi atau mengeluarkan variabel yang ada karena mempunyai nilai KMO MSA di atas 0,50.

Uji Reliabilitas Tahap *Pre-test*

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan atau ketepatan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 berarti item angket dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diukurnya:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Tahap *Pre-test*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.775	6

Sumber : Data diolah (2022)

Dari Tabel 3. diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0.726. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka dengan demikian item yang mengukur variabel Stres kerja dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel - variabel tersebut.

Ekstraksi Faktor *Principal Component Analysis*

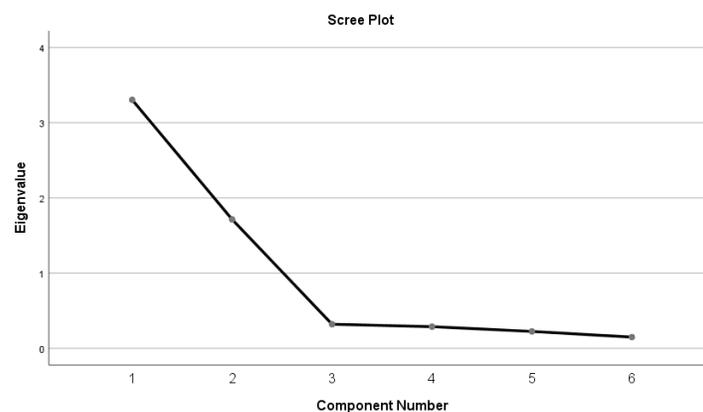
Ekstraksi faktor adalah suatu metode yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk menghasilkan faktor yang lebih sedikit yang mampu menjelaskan korelasi antara

1	3.304	55.063	55.063	3.304	55.063	55.063	3.301	55.024	55.024
2	1.714	28.567	83.630	1.714	28.567	83.630	1.716	28.606	83.630
3	.320	5.339	88.969						
4	.288	4.798	93.766						
5	.225	3.745	97.511						
6	.149	2.489	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data diolah (2022)

Pada kolom initial eigenvalues terbukti bahwa akan dibentuk 2 faktor. Dengan penjelasan bahwa faktor 1 dan faktor 2 nilai total initial eigenvalues > 1 , yang nantinya dapat menjelaskan variabel dengan baik, sehingga perlu disertakan dalam pembentukan variabel. Sebaliknya bahwa faktor 3 s/d faktor 6 nilai total initial eigenvalues < 1 , yang nantinya tidak dapat menjelaskan variabel dengan baik, sehingga tidak perlu disertakan dalam pembentukan variabel.



Gambar 1. Hasil Output Scree Plot

Sumber : Data diolah (2022)

Pada tampilan *scree plot* terdapat 3 garis yang menghubungkan 6 titik. Dapat dijelaskan bahwa terdapat 2 garis pertama yang mempunyai kemiringan hampir sama, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 faktor yang terbentuk.

Rotasi Faktor *Varimax Method*

Varimax Method adalah metode rotasi orthogonal untuk meminimalisasi jumlah indikator yang mempunyai *factor loading* tinggi pada tiap faktor. Rotasi ini diperlukan jika metode ekstraksi faktor belum menghasilkan komponen faktor utama yang jelas. Tujuan dari rotasi faktor ini agar dapat memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan. Hasil dari rotasi faktor *Varimax Method* adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Rotasi Faktor *Varimax Method*

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Konflik kerja	.891	-.020
Beban kerja	.926	.077
Waktu kerja	.056	.923

Karakteristik tugas	.904	.035
Dukungan kelompok	-.035	.924
Pengaruh kepemimpinan	.911	-.048

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Pada tampilan *Rotated Component Matrix* menyediakan variabel yang masuk pada Faktor 1 dan Faktor 2. Setelah dilakukan rotasi *varimax*, dapat disimpulkan bahwa dari 6 variabel dapat direduksi dan dapat dikategorikan menjadi 2 faktor, yaitu:

- a) Faktor dominan ke-1 terdiri dari: memiliki Konflik kerja, Beban kerja, Karakteristik tugas dan Pengaruh kepemimpinan.
- b) Faktor dominan ke-2 terdiri dari: Waktu kerja dan Dukungan kelompok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji KMO MSA menggunakan Analisis Faktor, Total *Variance Explained* nilai KMO MSA lebih dari 0,5 yaitu 0,762 , dan pada output tabel *Anti-image Matrices* tidak ada variabel dengan nilai KMO MSA yang kurang dari 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik kerja, Beban kerja, Waktu kerja, Karakteristik tugas, Dukungan kelompok dan Pengaruh kepemimpinan merupakan faktor penyebab terjadinya stres kerja terhadap stres kerja karyawan LPIA – Cabang Rawasari.

Dari hasil analisis faktor menunjukkan bahwa dari enam faktor penyebab stres kerja pada penelitian ini, direduksi dan dapat dikategorikan menjadi 2 faktor, yaitu: Faktor dominan ke-1 terdiri dari: memiliki Konflik kerja, Beban kerja, Karakteristik tugas dan Pengaruh kepemimpinan dan Faktor dominan ke-2 terdiri dari: Waktu kerja dan Dukungan kelompok.

Pihak LPIA – Cabang Rawasari disarankan untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis antara karyawan, bersikap adil terhadap semua karyawan, berusaha mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga bisa meminimalisasi terjadinya konflik kerja, yang dapat mengurangi stres karyawan.

REFERENSI

Davis, Keith & John Newstrom. (2003). *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. Ketujuh. Erlangga, Jakarta.

Dwiyanti .(2001). *Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Study tentang Anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan politik. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Garniwa dan Sofyandi. (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2012). *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall,. Jakarta.

Handoyo, S. (2001). Stres Pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Vol. 3, No.12, Hal 61-74

Kountur, R. (2005). Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. PPM, Jakarta.