

## ABSTRACT

### ANALYSIS OF STRESS LEVEL DIFFERENCE BETWEEN WORKING PARTS SALES AND EMPLOYEES PART WAREHOUSE IN PT. PANGAN SEJAHTERA NIAGA PEKANBARU

By:

MUHAMMAD AFIZ  
[hafish544@yahoo.com](mailto:hafish544@yahoo.com)

H. TENGGU ARIFIN AHMAD  
SJAHRUDDIN

*The study was conducted at PT. Pangan Sejahtera Niaga Pekanbaru is a distributor of food and soft drinks in the city of Pekanbaru. The purpose of research is to analyze the differences in the level of stress experienced by employees working sales and the warehouse. The research sample census conducted on 41 employees consisting of 25 employees in sales and 16 employees at the warehouse. The variables are the object of study is a symptom of work stress that has 20 indicators. Testing tools using independent t-test.*

*The research concludes that there is no significant difference in the level of job stress among employees of the sales department to the warehouse. Nonetheless, employee stress levels are relatively higher sales compared with the level of work stress experienced by employees at the warehouse. Symptoms of stress are at the high category were headache, loss of morale and low job satisfaction. But overall, the level of stress experienced by employees working sales and warehouse are both located in the low category.*

*The author recommends that in setting targets in sales and warehouse is done by inviting the participation and input of employees and also considers market conditions and competition going on, so employees do not feel the inability to meet these targets. It is also recommended that companies apply methods of managing merchandise inventory by integrating in a single system of recording information in order to ensure the accuracy of the data. Issues entry access (and out) of employees in the warehouse are also advised to be disciplined in order to supply security merchandise can be more assured.*

**Keywords: Job Stress**

## A. Latar Belakang

Dalam berbagai situasi pekerjaan di perusahaan, seringkali seorang karyawan akan mengalami suatu kondisi dimana dirinya mengalami suatu tekanan akibat faktor-faktor yang ditimbulkan dari pekerjaannya atau yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Tekanan seperti ini disebut juga sebagai kondisi stress kerja yang lazim dialami oleh karyawan. Stres sendiri adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Akibatnya mereka sering marah-marah, agresif, susah untuk relaks atau memperlihatkan tanda-tanda kesulitan untuk berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain (Hasibuan, 2007:204).

Gejala serupa di atas juga dialami oleh sejumlah karyawan di sebuah perusahaan distributor makanan dan minuman PT Pangan Sejahtera Niaga di Pekanbaru. Faktor-faktor penyebab stress di perusahaan ini disebabkan oleh berbagai kondisi, baik yang sifatnya berasal dari tekanan organisasional maupun dari kondisi personal karyawan itu sendiri. Dari informasi yang berhasil penulis himpun dari wawancara awal kepada sejumlah karyawan, diperoleh keterangan bahwa tekanan target penjualan yang diberikan pimpinan, beban pekerjaan yang berat, sanksi-sanksi cukup memberatkan yang dijatuhkan perusahaan terhadap berbagai pelanggaran atau kesalahan kerja, gaya kepemimpinan atasan yang dirasakan cukup menekan, atau kurangnya fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan, kerap menjadi sumber tekanan (*stressors*) bagi karyawan, sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan dari sisi personal, tekanan kerja yang dirasakan karyawan kerap bersumber dari kondisi ekonomi, masalah keluarga, kemampuan dalam bekerja, dan lain sebagainya.

Pada beban kerja di bagian gudang misalnya, beberapa karyawan mengatakan bahwa ada terjadi ketidakadilan dalam pendistribusian beban pekerjaan kepada karyawan, dimana pada beberapa karyawan terasa kuantitas pekerjaan cukup ringan sementara pada beberapa karyawan lain mengatakan kuantitas yang diberikan kepada mereka jauh lebih berat dari batas kemampuan fisiknya. Sedangkan di bagian penjualan, terkadang penetapan target penjualan yang terlalu tinggi cukup dirasakan memberatkan bagi sebagian tenaga penjual. Bahkan ada yang mengatakan target-target yang dibebankan kurang rasional.

Di PT Pangan Sejahtera Niaga terdapat dua bagian yang paling besar dari aspek jumlah populasi karyawan, yaitu bagian penjualan sebesar 25 orang dan sebanyak 16 orang dari bagian gudang. Masing-masing bagian ini memiliki beban kerja dengan konsekuensi kerjanya masing-masing. Hasil wawancara penulis kepada sejumlah karyawan di masing-masing bagian menunjukkan bahwa mereka cukup mengalami gejala-gejala awal stress kerja, dimana dari 10 orang karyawan yang penulis wawancarai diperoleh informasi berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Pengelompokan Gejala Stres yang Dialami Karyawan**

No	Gejala yang Dirasakan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sakit Kepala	4	40
2	Sakit Perut	2	20
3	Marah	2	20
4	Keringat Dingin	1	10
5	Sering Menguap/Mengantuk	1	10
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>100</b>

**Sumber: Hasil Wawancara awal Tanggal 2 November 2011**

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap 10 orang karyawan secara acak, diketahui bahwa mayoritas karyawan mengalami sakit kepala ketika sedang mengalami tekanan/stress kerja. Kemudian disusul dengan gejala sakit perut akibat gangguan pencernaan. Dalam persentase yang sama, terdapat karyawan yang memiliki kecenderungan untuk marah-marah ketika merasa stress. Sisanya merasakan keringat dingin, baik di telapak tangan maupun di sekujur tubuhnya.

Gejala-gejala awal stress yang tampak oleh penulis, memiliki kesamaan secara teoritis dengan apa yang dikemukakan oleh Copper dan Straw (dalam Umar, 2008:44) yang dalam teorinya membagi gejala stress ke dalam tiga kelompok yaitu gejala pada fisik, tingkah laku dan dampaknya di tempat kerja. Jika melihat gejala-gejala tersebut tampak sekali bahwa dampak utama dari stress adalah ekses buruk pada tubuh yang membuat si karyawan yang mengalami stress mengalami sakit pada fisiknya. Jika demikian, maka pilihan yang paling sering diambil adalah karyawan yang sakit adalah tidak masuk kerja, baik dengan keterangan maupun tanpa keterangan (alpha). Tabel 1.2 ini adalah rangkuman absensi yang berhasil penulis peroleh dari bagian personalia

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2006-2010**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)		Sakit (Jumlah Kasus)		Alpha (Jumlah Kasus)	
	Penjualan	Gudang	Penjualan	Gudang	Penjualan	Gudang
2006	19	8	58	29	30	24
2007	21	9	49	31	26	25
2008	24	13	62	30	31	22
2009	24	14	57	25	30	25
2010	25	16	59	28	27	28
<b>Rata-Rata Kasus Per Tahun</b>			<b>57</b>	<b>28.6</b>	<b>28.8</b>	<b>24.8</b>
<b>Rata-Rata Kasus Per Bulan</b>			<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Sumber: Data olahan dari Bagian Personalia PT Pangan Sejahtera Niaga**

Dengan melihat tabel di atas dapat dilihat bagaimana berfluktuasinya jumlah karyawan yang sakit maupun alpa, baik pada karyawan bagian penjualan maupun di bagian gudang. Untuk kasus sakit, jumlah rata-rata per bulan kasus di bagian penjualan tampaknya memang lebih tinggi daripada di karyawan bagian

gudang. Namun pada rata-rata kasus alpa perbulan menunjukkan tingkatan yang relatif sama tinggi di kedua bagian tersebut. Tentu banyak faktor yang bisa mempengaruhinya. Oleh karenanya, penting bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkatan gejala stress kerja yang sudah dialami oleh karyawannya.

Berangkat dari pemikiran tersebut, maka penulis bermaksud melakukan suatu studi untuk mengukur tingkatan stress yang dialami karyawan bagian penjualan dan bagian gudang, serta membandingkan perbedaan di antara keduanya. Untuk itu penulis memberi judul penelitian: **Analisis Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Karyawan Bagian Penjualan dan Bagian Gudang Pada PT Pangan Sejahtera Niaga Pekanbaru.**

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat stress kerja pada karyawan bagian penjualan dan bagian gudang PT Pangan Sejahtera Niaga Pekanbaru?
2. Bagaimana perbedaan stress kerja yang terjadi pada karyawan bagian penjualan dan bagian gudang pada PT Pangan Sejahtera Niaga Pekanbaru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis tingkat stress kerja pada karyawan bagian penjualan dan bagian gudang PT Pangan Sejahtera Niaga Pekanbaru.
2. Untuk menguji perbedaan stress kerja yang terjadi antara karyawan bagian penjualan dan bagian gudang pada PT Pangan Sejahtera Niaga Pekanbaru.

## **D. Telaah Pustaka**

### **1. Pengertian Stress Kerja**

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Akibatnya mereka sering marah-marah, agresif, susah untuk relaks atau memperlihatkan tanda-tanda kesulitan untuk berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain (Hasibuan, 2007:204). Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari gejala antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005:157).

Stres sebagai suatu istilah yang mencakup tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kecemasan, kemurungan dan kehilangan daya yang dialami oleh seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2009:1008). Menurut Morgan (dalam Karman & Suyasa, 2004) stress adalah suatu keadaan internal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik atau disebabkan oleh lingkungan dan sosial yang dinilai membahayakan, tidak terkontrol dan dinilai mengancam keberdayaan seseorang.

Werther & Davis (dalam Nurmansyah, 2008:244) mengatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seseorang yang dapat mengancam kecakapan seseorang dalam menanggulangi keadaan di sekitarnya sehingga karyawan tersebut berkembang menuju pada gejala-gejala stress yang dapat merugikan penampilan/prestasi/kinerjanya

## **2. Gejala-Gejala Stres pada Karyawan**

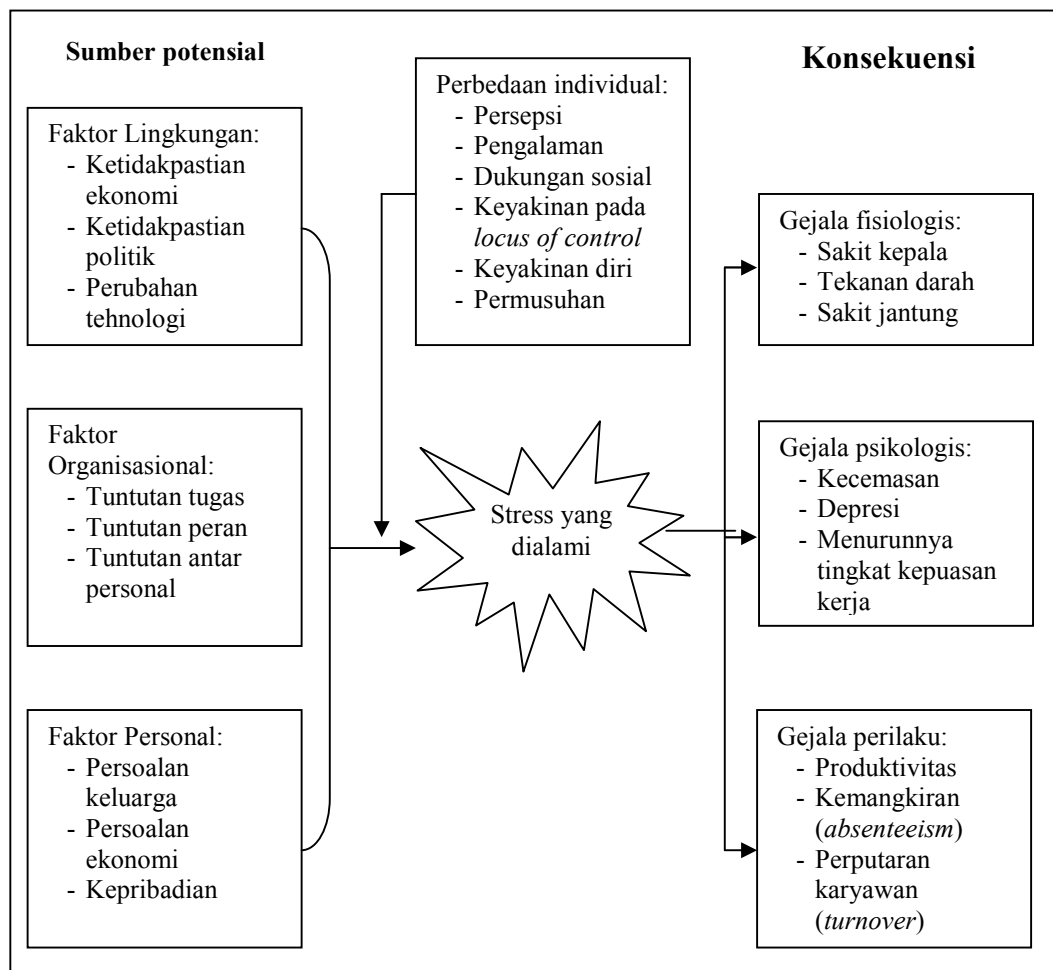
Gejala-gejala stress dinyatakan oleh Cooper & Straw (dalam Umar, 2008:44) dapat dikategorisasikan sebagai berikut:

- 1) Gejala Fisik. Dari sisi ini, gejala-gejalanya adalah: nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab (basah), badan terasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- 2) Tingkah Laku. Dari sisi ini gejala-gejala yang dapat dideteksi adalah sebagai berikut:
  - a. Perasaan, misalnya kebingungan, cemas, sedih, jengkel, salah paham, merasa gagal, pesimis, apatis, merasa diacuhkan dan kehilangan semangat kerja.
  - b. Kesulitan, misalnya dalam berkonsentrasi, berpikir jernih, dan mengambil keputusan.
  - c. Kehilangan, misalnya dalam hal kreativitas, gairah dalam berpenampilan, dan minat berhubungan serta bekerjasama dengan orang lain.
- 3) Di Tempat Kerja. Hal ini misalnya dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi terhambat, dan lebih suka mengerjakan aktivitas yang tidak produktif.

Gejala-gejala psikis pada penderita stress adalah perbuatannya yang terkesan anti sosial sehingga tidak cocok dan menimbulkan sengketa dengan orang-orang sekitar; pada penderita terjadi depresi; berkurangnya tenaga fisik; berkurangnya energi mental; dan hilangnya inisiatif. Gejala psikis demikian sering diiringi dengan kelainan psikosomatis seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, sukar atau tidak dapat tidur.

## **3. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Stress**

Sebuah model penyebab stress dikembangkan oleh Robbins & Judge (2008:371) dengan mengidentifikasi tiga kelompok *stressor* yakni:



Sumber : Robbins & Judge (2008:371)

**Gambar 1.1. : Model Stress**

Dari gambar tersebut terlihat tiga sumber potensi stress yaitu lingkungan, organisasi, dan pribadi (perbedaan individu). Pada faktor lingkungan, adanya ketidakpastian mempengaruhi tingkat stress karyawan dalam organisasi, terutama apabila ketidakpastian tersebut dapat mengancam eksistensi karyawan tersebut di perusahaan. Pada faktor organisasional, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan dapat menjadi *stressor* bagi karyawan. pada faktor personal/pribadi, seringkali kehidupan pribadi seorang karyawan terbawa ke dalam lingkungan kerjanya, seperti masalah keluarga, perkawinan, keluarga, kondisi keuangan, atau masalah-masalah kepribadian dari karyawan yang bersangkutan.

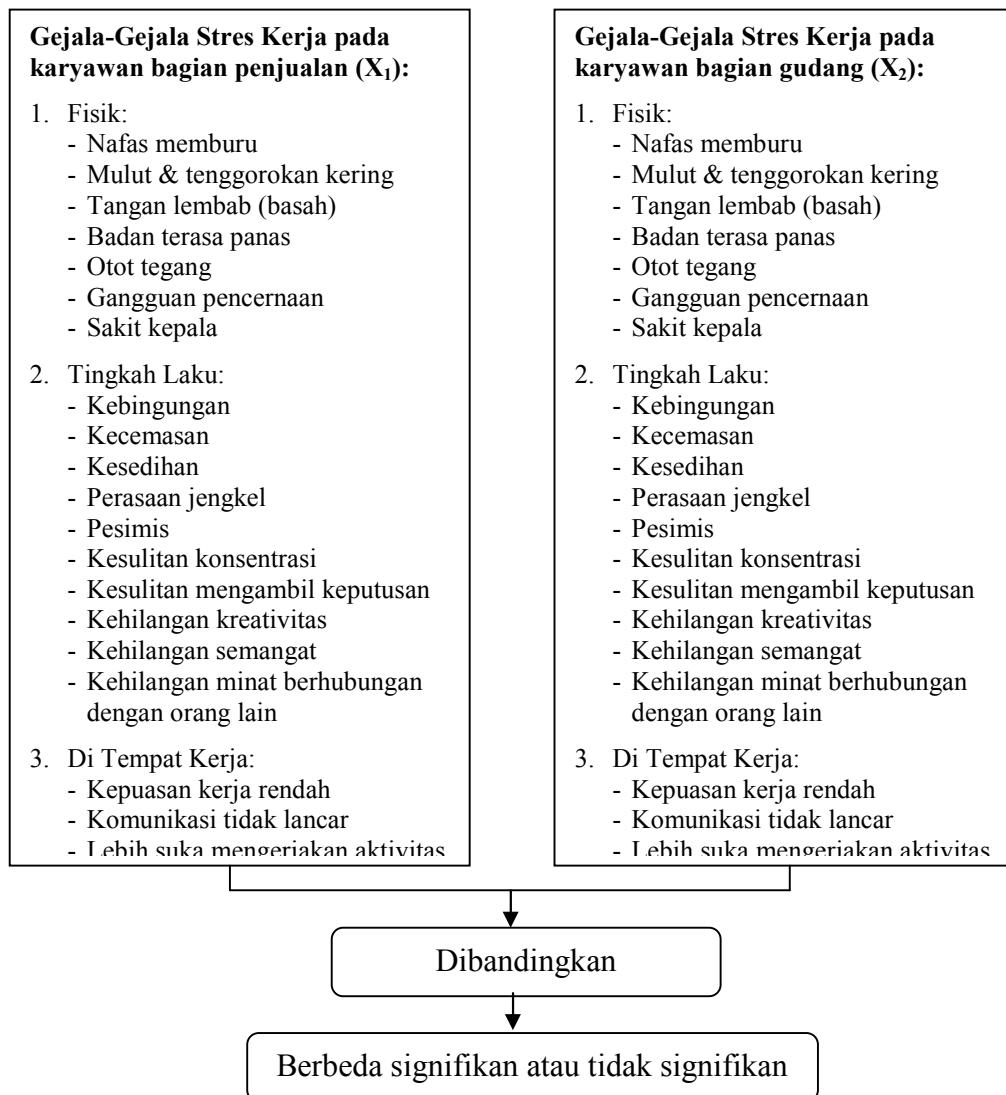
## E. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah :

1. Diduga terjadi stress kerja cukup tinggi pada karyawan bagian penjualan dan bagian gudang PT Pangan Sejahtera Niaga Pekanbaru.
2. Diduga terdapat perbedaan stress kerja yang signifikan antara karyawan bagian penjualan dengan bagian gudang pada PT Pangan Sejahtera Niaga Pekanbaru

## F. Kerangka Pemikiran

paradigma penelitian adalah :



Sumber : Cooper & Straw (dalam Umar, 2008:44)

Gambar 1.2. : Paradigma Penelitian

## G. Konsep Operasional Variabel

Variabel penelitian dioperasionalisasikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Konsep Operasional Variabel**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
1	Gejala Stres Karyawan bagian penjualan ( $X_1$ ) dan karyawan bagian gudang ( $X_2$ )	Fisik	a. Nafas memburu b. Mulut & tenggorokan kering c. Tangan basah d. Badan panas e. Otot tegang f. Gangguan pencernaan g. Sakit kepala	Ordinal
		Tingkah laku:	a. Kebingungan b. Kecemasan c. Kesedihan d. Perasaan jengkel e. Pesimis f. Kesulitan konsentrasi g. Sulit mengambil keputusan h. Kehilangan kreativitas i. Kehilangan semangat j. Kehilangan minat berhubungan dengan orang lain	Ordinal
		Di tempat kerja	a. Kepuasan kerja rendah b. Komunikasi tidak lancar c. Lebih suka mengerjakan aktivitas tidak produktif	Ordinal

Sumber: Cooper & Straw (dalam Umar, 2008:44)



## H. Metode Penelitian

### 1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu karyawan bagian penjualan yang berjumlah 25 orang, dan kelompok karyawan dari bagian gudang sebanyak 16 orang. Sehingga total populasi adalah sebanyak 41 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, maka penulis akan menggunakan teknik sensus atau *full sampling* yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian.

### 2. Analisa Data

Untuk menguji ada tidaknya perbedaan signifikan antara tingkatan stress pada karyawan bagian penjualan dengan karyawan bagian gudang, maka akan dilakukan dengan metode uji beda *t-test*. Tujuannya adalah untuk membandingkan apakah kedua variabel independen yang diuji memiliki perbedaan signifikan atau tidak, dengan cara membandingkan dua rata-rata sampel. Formulasi yang digunakan adalah (Riduwan, 2010:164):

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1}{n_1} + \frac{S_2}{n_2} - 2r \left[ \frac{S_1}{\sqrt{n_1}} \right] + \left[ \frac{S_2}{\sqrt{n_2}} \right]}}$$

Keterangan :

- r = Nilai korelasi  $X_1$  dengan  $X_2$
- n = Jumlah sampel
- $\bar{X}_1$  = Rata-rata sampel ke-1 (karyawan bagian penjualan)
- $\bar{X}_2$  = Rata-rata sampel ke-2 (karyawan bagian gudang)
- $S_1$  = Standar deviasi sampel ke-1
- $S_2$  = Standar deviasi sampel ke-2
- $S_1$  = Varians sampel ke-1
- $S_2$  = Varians sampel ke-2

Untuk melakukan uji beda *t-test*, penulis mendasarkan pertimbangan ada tidaknya perbedaan signifikan di antara dua kelompok sampel apabila:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas atau signifikannya (*sig 2 tailed*)  $< \rho 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, atau dengan kata lain terdapat perbedaan signifikan antara tingkatan stress karyawan bagian penjualan dengan karyawan bagian gudang.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas atau signifikannya (*sig 2 tailed*)  $> \rho 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, atau dengan kata lain tidak terdapat perbedaan signifikan antara tingkatan stress karyawan bagian penjualan dengan karyawan bagian gudang

## I. Hasil Penelitian

Hasilnya dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Karyawan Bagian Penjualan dan Bagian Gudang PT. Pangan Sejahtera Niaga Pekanbaru**

No	Indikator Stres	Perbedaan Tingkat Stres Kerja	
		Signifikasi	Kriteria Perbedaan
X1	Nafas memburu/sesak	0.637	Tidak signifikan
X2	Mulut & tenggorokan kering	0.861	Tidak signifikan
X3	Tangan basah	0.979	Tidak signifikan
X4	Badan panas	0.734	Tidak signifikan
X5	Otot tegang	0.965	Tidak signifikan
X6	Gangguan pencernaan	0.994	Tidak signifikan
X7	Sakit kepala	0.605	Tidak signifikan
X8	Kebingungan	0.855	Tidak signifikan
X9	Kecemasan	0.586	Tidak signifikan
X10	Kesedihan	0.402	Tidak signifikan
X11	Perasaan jengkel	0.917	Tidak signifikan
X12	Pesimis	0.471	Tidak signifikan
X13	Kesulitan konsentrasi	0.796	Tidak signifikan
X14	Sulit mengambil keputusan	0.289	Tidak signifikan
X15	Kehilangan kreativitas	0.621	Tidak signifikan
X16	Kehilangan semangat	0.772	Tidak signifikan
X17	Kehilangan minat bersosialisasi	0.832	Tidak signifikan
X18	Kepuasan kerja rendah	0.881	Tidak signifikan
X19	Komunikasi tidak lancar	0.250	Tidak signifikan
X20	Aktivitas tidak produktif	0.603	Tidak signifikan
	<b>Tingkat stres kerja</b>	<b>0.424</b>	<b>Tidak signifikan</b>

**Sumber: Data Olahan**

Dari hasil penelitian sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 5.7. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan stress kerja yang signifikan pada seluruh indikatornya di antara karyawan bagian penjualan dengan bagian gudang, dikarenakan nilai signifikansi seluruh indikator  $> \alpha 0,05$ . Jika melihat nilai signifikansi tersebut maka ditemukan juga bahwa indikator komunikasi di antara teman sekerja menjadi aspek yang paling mendekati  $\alpha 0,05$ . Artinya adalah, dari sisi komunikasi dengan rekan sekerja cukup terasa perbedaannya meskipun dari sisi statistik tidak signifikan. Mengacu kepada tabel 5.6. diketahui bahwa komunikasi karyawan dengan rekan sekerja di bagian penjualan lebih baik dibandingkan dengan yang terjadi di bagian gudang karena nilai *mean*nya lebih tinggi. Sedangkan indikator mengalami tangan basah/berkeringat memiliki nilai signifikansi tertinggi (paling jauh dari  $\alpha 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan indikator ini menjadi aspek yang paling tidak terasa perbedaannya antara karyawan bagian penjualan dan bagian gudang.

## J. Pembahasan

Hasil uji beda *independent t-test* dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa dari 20 indikator gejala stress kerja antara kelompok karyawan bagian penjualan dengan bagian gudang tidak terjadi perbedaan yang signifikan, sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada tingkat stress kerja di antara kedua kelompok tersebut. Dengan demikian maka  $H_0$  diterima atau dengan kata lain hipotesis kedua dalam penelitian ini menjadi tidak terbukti kebenarannya. Kemudian, hasil analisis *mean* juga menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang terjadi di bagian penjualan dan bagian gudang masih berada pada kategori rendah. Dengan hasil ini maka hipotesis pertama dalam penelitian ini juga tidak dapat dibuktikan kebenarannya, meskipun sebenarnya jika dilihat dari batas minimum skor *mean* tingkat stress kerja yang cukup tinggi adalah 2,60 (lihat pada tabel 5.5.), maka skor *mean* tingkat stress kerja karyawan bagian penjualan 2,55 dan bagian gudang 2,48 sudah hampir mendekati batas minimum skor minimum tingkat stress cukup tinggi, atau hampir mendekati kebenaran hipotesis.

Argumentasi atas tidak terbuktinya hipotesis penelitian yang bisa penulis sampaikan adalah bahwa, masing-masing bagian karyawan memiliki tingkat kesulitan pelaksanaan tugas yang berbeda-beda. Bagian penjualan terutama mendapatkan tekanan untuk selalu mampu merealisasikan setiap penambahan target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan bagian gudang dituntut harus selalu menjamin kelancaran distribusi barang kepada grosir/agen di seluruh titik distribusi di dalam dan luar kota. Demikian pula mereka dituntut untuk bisa menjaga keakurasian stok/persediaan barang dagangan agar tidak terjadi kesalahan yang melebihi batas 1% dari nilai total persediaan.

Kesulitan inilah yang kemudian menyebabkan tingkat stress yang tinggi pada indikator berupa sakit kepala, kehilangan semangat, dan kepuasan kerja yang rendah, meskipun pada indikator lainnya hanya berada pada tingkatan yang sedang, rendah dan sangat rendah. Dengan tingkat kesulitan kerja yang berbeda, maka wajar jika kemudian tidak terjadi perbedaan yang signifikan pada tingkat stress kerja di antara kedua kelompok karyawan, meskipun sebenarnya di bagian penjualan mengalami tingkatan stress kerja yang relatif lebih tinggi dibandingkan yang dialami di bagian gudang.

Hasil ini sekaligus menunjukkan kesimpulan yang tidak sejalan dengan lima penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi dalam penelitian ini, dimana para peneliti tersebut menyimpulkan bahwa dari riset yang mereka lakukan, terdapat perbedaan signifikan antara dua kelompok karyawan yang diperbandingkan (Pathak, 2011; Ogunjumi *et.al.*, 2009; Hendradi, 2009; Nanda, 2010; dan Haidar & Suseno, 2009). Perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu menurut analisa penulis disebabkan karena terdapat perbedaan pada tipe populasi yang digunakan oleh para peneliti terdahulu tersebut dengan tipe populasi yang penulis gunakan. Dari kelima peneliti terdahulu tersebut mereka tidak membedakan antara karyawan gudang dengan penjualan. Penelitian Pathak (2011) menggunakan membedakan populasi pada karyawan unit kerja Delhi dengan Faridabad untuk seluruh departemen. Ogunjimi, *et.al.*, (2009) membedakan populasi berdasarkan sektor publik dengan sektor kesehatan. Sedangkan Hendradi (2009) membedakannya berdasarkan karyawan administrasi dengan karyawan

lapangan. Sementara Nanda (2010) membedakannya berdasarkan dinas dalam dan dinas luar. Haidar & Suseno (2009) membedakan populasinya berdasarkan *shift* kerja karyawan.

Selain perbedaan populasi, menurut penulis perbedaan pada indikator stress kerja yang digunakan juga bisa menjelaskan terjadinya perbedaan hasil kesimpulan dengan penelitian penulis. Dari kelima penelitian terdahulu tersebut tidak ada satupun yang menggunakan indikator berupa gejala stress kerja (fisik, tingkah laku, dan gejala di tempat kerja). Dengan menggunakan indikator ini maka bisa disimpulkan bahwa dimanapun karyawan ditempatkan akan mengalami gejala-gejala yang sama yang mengindikasikan bahwa karyawan juga mengalami stress kerja.

## **K. Kesimpulan Dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

- a) Tingkat stress kerja karyawan di bagian penjualan dan gudang masih berada pada kategori rendah.
- b) Karyawan bagian penjualan mengalami tingkat stress kerja yang relatif lebih tinggi dibandingkan yang dialami oleh karyawan bagian gudang.
- c) Meskipun ada perbedaan, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada tingkat stress kerja antara karyawan bagian penjualan dengan karyawan bagian gudang

### **2. Saran**

- a) Agar di dalam menentukan target penjualan, manajemen bisa mendiskusikannya secara terbuka dengan para karyawan di bagian penjualan. Hal ini perlu dilakukan agar target yang ditetapkan bisa diterima dengan berprinsip pada asas rasionalitas, prediksi logis kondisi pasar dan persaingan yang ada.
- b) Untuk pemenuhan target kinerja dan keakurasian distribusi dan pengelolaan persediaan di bagian gudang, disarankan agar perusahaan menerapkan proses yang terintegrasi dengan menggunakan sistem teknologi informasi.
- c) Untuk mengangkat semangat dan kepuasan kerja karyawan yang mengalami tingkat stress kerja tinggi, disarankan kepada perusahaan untuk mengadakan program-program penyegaran bagi karyawan dalam periode-periode tertentu. Misalnya dengan melakukan kegiatan olahraga bersama pada setiap akhir bulan. Atau bisa juga melakukan aktivitas luar ruang (*outbond*) dan kumpul bersama (*gathering*) dengan seluruh karyawan.

## **L. Daftar Pustaka**

- Brealey, Erica, 2002. *Ten Minute Stress*. Cassell Publisher, London, UK
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Haidar, Huwayda dan M.N. Suseno, 2009. *Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Shift Kerja Karyawan PT Amitex Pekalongan*
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *MSDM Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mathis, Robert L, dan John H Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nanda, Kartika, 2010. *Perbedaan Stres Kerja Antara Pegawai Dinas Dalam dan Dinas Luar AJB Bumiputera 1912 Cabang Binjai Tahun 2009*
- Nurmansyah, SR., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Unilak Press, Pekanbaru
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, & Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan-Dari Teori Ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. & T.A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sekaran, Uma, 2000, *Research Method For Business*. John Wiley & Sons, Inc.
- Suma'mur, 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Penerbit CV Sagung Seto, Jakarta
- Umar, Husein, 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajagrafindo, Jakarta
- Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerbit Prenada Media, Bandung.