

Analisis perbedaan stres tuntutan peran pekerjaan antar demografi pada PT X

Ryan Setiawan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=116372&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran perbedaan stres yang disebabkan oleh role demands (role conflict, role overload, dan role ambiguity) antar demografi pada perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2007), salah satu penyebab stres adalah role demands yang terdiri dari role conflict, role overload, dan role ambiguity. Faktor demografi yang diuji dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, kelompok usia, pendidikan terakhir, kelompok masa kerja, bagian, dan jabatan. Metode yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner tertutup dan terbuka. Kuesioner tertutup berisikan hal-hal mengenai role demands yang menggunakan pernyataan-pernyataan yang telah dikembangkan oleh Pareek (1983). Sedangkan kuesioner terbuka dikembangkan sendiri oleh penulis yang hasilnya digunakan untuk menjelaskan hasil pengolahan kuantitatif dari kuesioner tertutup. Organisasi yang diteliti adalah kantor pusat PT. X yang bergerak dalam bidang otomotif yang melayani penjualan dan servis. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang yang terletak di berbagai kota. Kuesioner tertutup disebar pada seluruh karyawan di kantor pusat yang berjumlah 138 orang. Dari jumlah itu hanya 99 kuesioner dikembalikan. Sedangkan kuesioner terbuka hanya diberikan kepada 12 responden dengan menggunakan metode convenience. Respon kuesioner tertutup dikodekan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik. Sarana statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji reliabilitas dan validitas, dan statistik inferensi. Tingkat signifikansi yang dipakai pada seluruh analisis dalam penelitian adalah 0,05 atau 0,025 untuk signifikansi dua sisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan laki-laki mengalami stres tuntutan peran yang tidak berbeda dengan karyawan perempuan, tidak adanya perbedaan stres tuntutan peran antar kelompok usia, tidak adanya perbedaan stres tuntutan peran antar tingkat pendidikan, tidak adanya perbedaan stres tuntutan peran antar kelompok masa kerja, karyawan di bagian servis mengalami stres tuntutan peran yang lebih tinggi secara jelas dan nyata dibandingkan bagian administrasi dan penjualan, dan tidak adanya perbedaan stres tuntutan peran antar jabatan. Perbedaan stres tuntutan peran antar bagian pada organisasi disebabkan karena permasalahan yang ada antara karyawan bagian servis dengan konsumen, ketidaksesuaian job description karyawan bagian servis dengan kenyataan, dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Sedangkan karyawan bagian penjualan memiliki nilai rata-rata stres tuntutan peran yang rendah karena sedikitnya variasi pelanggan yang dilayani, waktu kerja yang lebih fleksibel, dan kekurangan target perorangan dapat ditutupi oleh tim. Gangguan yang dialami oleh karyawan administrasi, seperti keterlambatan data yang harus segera diterima, kurang memadainya kemampuan komputer yang ada, terbatasnya daya listrik, dan fasilitas jaringan komputer yang terbatas, menyebabkan masalah role overload pada bagian administrasi. Tidak terujinya perbedaan stres tuntutan peran pada demografi yang lain dapat disebabkan karena para karyawan memaklumi budaya perusahaan yang menganggap pria lebih memiliki daya tahan yang kuat, para karyawan dalam perusahaan tidak memandang perbedaan usia antar karyawan, perusahaan mengupayakan penempatan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikannya, harapan-harapan yang sesuai dengan masa kerja karyawan, dan karyawan menganggap porsi dan beban yang dilakukan tidak jauh berbeda dengan atasan

karyawan. Tulisan ini bermanfaat untuk digunakan oleh pihak manajemen sebagai sumber informasi dalam mengelola karyawan agar tidak mengalami kondisi stres yang dapat mengganggu perusahaan bagi PT. X dan untuk dapat menambah wawasan mengenai bagaimana mengelola karyawan dengan karakteristik demografi yang berbeda dengan adanya perbedaan stres karena tuntutan peran antar demografi pada perusahaan. Pengelolaan yang baik (misalnya penetapan kebijakan yang tepat) diharapkan akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi.