

**Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Stres
Kerja Karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga Departemen Weaving AJL
II**

Rizky Aujada¹, Saryadi², Hari Susanta Nugraha³
d2d008068@gmail.com

Abstract

Work stress is a response from a person, both physically and mentally to a change in the environment that is felt disturbing and resulted in his being threatened. Every aspect at work can be a stressor. Stressful conditions can cause health problems or make existing problems become more severe. Stress is caused by a trigger or stimulus, called stressors, stressors can come from ourselves or from outside ourselves

The sampling technique used is Probability Sampling and the sampling type used is Proportionate Stratified Random Sampling. Sample in this research is 62 respondents consisting of employees of PT. Manunggal Daya Salatiga Weaving Department AJL II. Data analysis using analysis quantitative with validity and reliability, simple regression analysis, double regression analysis, t test and f test with program spss 18.0 for windows.

The results of research shows that there is a positive effect and significant between the workload to work stress amount 79,5%, the work environment have positive effect and significant to work stress amount 68,5% and the controlling have positive effect and significant to work stress amount 71%

Advice can be given in this research are the company must keep existing stressor so that employees rarely or never experience stress. Companies can increase the quantity of the workload but must pay attention to whether it becomes overloaded workload for employees. Besides keeping the stress caused by the work environment and poor controlling.

Keywords: Workload, Work Environment, Controlling, Work Stress

Abstrak

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pemicu stres. Kondisi stres dapat menyebabkan masalah kesehatan atau menjadikan masalah-masalah yang ada menjadi lebih berat. Stres disebabkan oleh sebuah pemicu atau stimulus yang disebut stressor, stressor bisa datang dari diri kita sendiri maupun dari luar diri kita

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dan tipe pengambilan sampel adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden yang merupakan karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga Departemen Weaving AJL II. Data analisis menggunakan analisis kuantitatif dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, uji t dan uji f dengan bantuan program SPSS versi 18.0.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja sebesar 79,5%, lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 68,5% dan pengawasan terhadap stres kerja 71%

Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah perusahaan harus menjaga stressor yang ada sehingga karyawan jarang atau tidak mengalami stres kerja. Perusahaan bisa meningkatkan kuantitas beban kerja tetapi harus memperhatikan apakah beban kerja itu menjadi overload bagi karyawan. Selain itu menjaga stres yang diakibatkan oleh lingkungan kerja dan pengawasan yang berdampak buruk.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Kata stres biasa digunakan untuk mengartikan reaksi seseorang dalam menghadapi suatu masalah. Perubahan yang kecil pun dapat membuat seseorang merasa tertekan. Bukan hanya perubahannya atau kejadian itu sendiri yang dapat membuat orang merasa tertekan tetapi juga bagaimana reaksi seseorang terhadap perubahan atau kejadian yang terjadi. Stres pada tiap orang berbeda-beda. Stres bisa timbul akibat hal-hal yang terlihat sepele, misalnya saja seseorang terjebak lampu merah padahal dia terburu-buru supaya tidak terlambat masuk kerja. Kejadian lebih serius dapat mengubah hidup seseorang, misalnya kematian orang terdekat atau orang tercinta. Stress kerap kali disebut sebagai penyebab masalah kesehatan nomor satu. Walaupun stress itu sendiri tak dapat menyebabkan kematian, pengaruhnya bisa membuat kematian. Menurut Panji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pemicu stres. Kondisi stres dapat menyebabkan masalah kesehatan atau menjadikan masalah-masalah yang ada menjadi lebih berat jika seseorang tidak dapat menemukan cara atau jalan untuk menghadapinya.

Karyawan di sebuah perusahaan sering kali terkena stres ketika menjalankan pekerjaannya. Karyawan harus bisa beradaptasi dengan tekanan-tekanan yang muncul di sekitar lingkungannya. Mereka yang tidak bisa beradaptasi akan mengalami stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerjanya. Perusahaan harus memperhitungkan beban kerja karyawan. Menurut

Nurmianto (2003:127) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang ada disesuaikan dengan kemampuan rata-rata karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang atau sekelompok karyawan. Beban kerja memiliki beberapa indikator, yaitu jumlah pekerjaan, jumlah karyawan dan jam kerja yang tersedia. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan juga berinteraksi dengan lingkungannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain lain (Nitisemito,1984:183). Lingkungan mempengaruhi emosi dan tingkah laku karyawan ketika menjalankan pekerjaannya. Setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana karyawan berada selalu dalam kondisi yang baik karena setiap hari karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya baik saat lingkungan dalam suasana kondusif ataupun tidak. Selain lingkungan kerja, pengawasan jugamempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat supaya tujuan organisasi tercapai. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. (Handoko,2003:360).

Wanti Nurmalarasi pada tahun 2011. Judul penelitiannya yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru Hasil penelitian Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap stress kerja termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 54,4% Hubungan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

PT. Daya Manunggal Salatiga Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Dalam produksinya, PT. Daya Manunggal Salatiga sudah menggunakan mesin-mesin produksi yang berteknologi tinggi. Namun pada beberapa tahun terakhir ini mengalami penurunan. Berdasarkan data yang diperoleh, tercatat jumlah produksi dalam 4 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1

3

¹Rizky Aujada, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, d2d008068@gmail.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Hari Susanta Nugraha, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Tabel 1.2
Tingkat Produksi PT. Daya Manunggal Salatiga
Periode tahun 2009-2013

tahun	Produksi benang (kg)	Produksi Grey (yard)	Produksi kain jadi (kodi)	Hasil produksi dibanding tahun lalu (kodi)	Persentase (%)
2009			9.834.306,00		
2010	6.350.204,08	38.908.907,00	12.558.661,00	+2.724.355,00	27,70
2011	5.469.761,81	41.659.265,00	15.745.063,00	+3.186.402,00	25,37
2012	4.840.549,79	38.791.026,00	12.761.579,75	- 2.983.483,25	-18,95
2013	5.658.750,87	38.772.941,06	9.808.526,25	- 2.953.053,50	-23,14

Sumber: PT Daya Manunggal Salatiga, 2014

Dilihat dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah perkembangan produksi PT. Daya Manunggal Salatiga Semarang mengalami penurunan. Mungkin hal ini disebabkan oleh Beban kerja, lingkungan kerja maupun pengawasan yang diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus lebih perhatian terhadap situasi dan kondisi yang selalu berubah dan terus bisa menjaga produktivitas karyawan.

Dengan banyaknya target produksi yang ditanggung karyawan perusahaan akan lebih perhatian kepada karyawan karena jika beban kerja dalam keadaan overload, lingkungan kerja yang buruk dan pengawasan yang terlalu ketat akan memicu stres kerja pada karyawan. Karyawan yang mengalami stres cenderung melakukan kesalahan dalam bekerja dan mungkin berusaha menghindari pekerjaan selama beberapa waktu karena mengalami stres ketika bekerja. Perusahaan harus mampu mengatasi stres kerja yang terjadi pada karyawan supaya karyawan bisa bekerja dengan baik dan mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini berjudul "**Pengaruh Beban kerja, lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Stres kerja Surat Kabar PT. Daya Manunggal Salatiga di Kota Semarang**"

KERANGKA TEORI

Beban Kerja

Menurut Nurmiyanto (2004:127) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang maupun sekelompok orang selama periode tertentu. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya

4

¹Rizky Aujada, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, d2d008068@gmail.com

²Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Hari Susanta Nugraha, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

(Manuaba, 2000). Menurut Davis dan Newstorm dalam bukunya Margiyati (1999:73) banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres jika banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan dan waktu yang tersedia bagi karyawan

Lingkungan Kerja

Nitisemito mengatakan (2000:183) yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, misalnya: komputer, kursi, peralatan kantor dan sebagainya dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: kelembaban, sirkulasi udara, suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan dan sebagainya. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Pengawasan

Pengawasan adalah memantau aktivitas pekerjaan karyawan PT Daya Manunggal Salatiga Departemen Weaving AJL II untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan ke arah pencapaian tujuan dan membuat koreksi jika diperlukan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar terjadi efektifitas dan efisiensi pekerjaan, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan memberikan informasi secara dini terjadinya penyimpangan agar dapat dilakukan penyesuaian sehingga suatu pekerjaan sesuai rencana yang telah direncanakan

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. (Anoraga, 2001:108) Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pemicu stres. Kondisi stres dapat menyebabkan masalah kesehatan atau menjadikan masalah-masalah yang ada menjadi lebih berat jika seseorang tidak dapat menemukan cara atau jalan untuk menghadapinya. Menurut T. Hani Handoko (2001:200) ada sejumlah kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawannya. Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut : beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, umpan balik tentang

pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, frustrasi dan sebagainya.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan tipe *explanatory research* karena didalamnya menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

SAMPEL

Sampel penelitian ini adalah 62 karyawan yang bekerja di PT. Daya Manunggal Salatiga Departemen Weaving AJL II. Teknik pengambilan sampel yang penulis terapkan adalah *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan tipe pengambilan sampelnya adalah *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan proporsi yang ada, yaitu karyawan yang terbagi dalam tiga *shift* kerja. (Sugiyono. 2010:120).

Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan data-data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik SPSS for windows 18.00. Alat analisis data kuantitatif terdiri dari Regresi Sederhana dan Regresi Berganda.

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

No	Uji Hipotesis	Hasil				Kesimpulan
		t hitung dan f hitung	signifikansi	korelasi	determinasi	
1	Pengaruh Beban kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y)	7,719	0,000	0,871	75,9%	Ha diterima
2	Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap stres kerja (Y)	6,195	0,000	0,827	68,5%	Ha diterima
3	Pengaruh pengawasan (X_3) terhadap stres kerja (Y)	6,998	0,000	0,842	71%	Ha diterima
4	Pengaruh Beban kerja(X_1), lingkungan kerja (X_2) dan	70,499	0,000	0,886	78,5%	Ha diterima

	pengawasan (X ₃) terhadap stres kerja (Y)					
--	---	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan hubungan beban kerja dan stres kerja adalah positif sebesar 0,871 dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat. Variabel Beban kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja dengan signifikansi 5% maka nilai t-tabel 2,0003 dengan t-hitung 7,719 > 2,0003. Maka hipotesis 1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan hubungan lingkungan kerja dan stres kerja adalah positif sebesar 0,827 dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja dengan signifikansi 5% maka nilai t-tabel 2,0003 dengan t-hitung 6,195 > 2,0003. Maka hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa keeratan hubungan pengawasan dan stres kerja adalah positif sebesar 0,827 dimana hubungan linearnya adalah sangat kuat. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja dengan signifikansi 5% maka nilai t-tabel 2,0003 dengan t-hitung 6,195 > 2,0003. Maka hipotesis 2 diterima.

Beban kerja, lingkungan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini menunjukkan hasil yang [ositif dan signifikan antara Beban kerja, lingkungan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap stres kerja yang diperoleh dari hasil uji regresi berganda dimana nilai f-tabel sebesar 3,09. Maka nilai f-hitung > f-tabel yaitu 14,577 > 3,09. Maka hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

1. Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS menunjukkan bahwa t hitung > t tabel, yaitu 7,719 > 2,0003 dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat diambil kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti “Ada pengaruh positif antara beban kerja (X₁) terhadap stres kerja (Y)”. Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 75,9%. Artinya bahwa beban kerja memberi pengaruh sebesar 75,9% terhadap stres kerja karyawan. Sedangkan sisanya 24,1% adalah pengaruh dari variabel lain.
2. Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS menunjukkan bahwa t hitung > t tabel, yaitu 6,195 > 2,0003 maka dapat diambil kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti “Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja (X₂) terhadap stres kerja karyawan (Y)”. Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 68,5%. Artinya bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 68,5% terhadap stres kerja. Sedangkan sisanya 31,5% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

3. Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel, yaitu $6,998 > 2,0003$ maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti “Ada pengaruh positif antara pengawasan (X_3) terhadap stres kerja karyawan (Y)”. Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 71%. Artinya bahwa pengawasan memberi pengaruh sebesar 71% terhadap stres kerja. Sedangkan sisanya 88% adalah pengaruh dari variabel lain.
4. Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS menunjukkan F hitung $>$ F tabel yaitu $70,499 > 2,76$. Dari perhitungan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pengawasan (X_3) terhadap produktivitas (Y). Nilai Koefisien Determinasi sebesar 78,5% menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan pengawasan memberi pengaruh sebesar 78,5% terhadap stres kerja karyawan. Sedangkan sisanya 21,5% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari tanggapan positif dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa tiga variabel independen yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga Departemen Weaving AJL II.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap stres kerja karyawan produksi pada Departemen Weaving AJL II PT. Daya Manunggal Salatiga, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan menyatakan beban pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerjanya.
2. Karyawan menyatakan kondisi lingkungan kerja di Departemen Weaving AJL II PT. Daya Manunggal Salatiga sudah baik dan mendukung karyawan dalam bekerja.
3. Karyawan menyatakan pengawasan pekerjaan yang dilakukan sudah baik sehingga karyawan di Departemen Weaving AJL II PT. Daya Manunggal Salatiga tidak merasa tertekan dengan pengawasan yang dilakukan.
4. Stres kerja karyawan produksi PT. Daya Manunggal Salatiga berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan yaitu sebesar 40 responden (62,90%) adalah jarang dan 21 responden (33,87%) adalah tidak pernah. Maka dapat diartikan bahwa indikator stres yang dialami karyawan jarang bahkan tidak pernah dialami sehingga tingkat stres yang terjadi pada karyawan adalah

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Departemen Weaving AJL II PT. Daya Manunggal Salatiga, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Menjaga kondisi beban kerja supaya tidak dalam kondisi *work overload* atau beban kerja berlebihan.
2. Perusahaan bisa mengusahakan penggunaan penutup telinga untuk mengurangi tingkat kebisingan dan mengusahakan untuk mengurangi getaran mesin yang bisa mengganggu karyawan dalam bekerja.
3. Peningkatan pengawasan tidak boleh mengganggu kebebasan dan kewenangan karyawan dalam bekerja.
4. Untuk menjaga supaya stres kerja tetap berada dalam kondisi rendah diperlukan manajemen stres dengan cara :
 - a. Mengevaluasi tugas dan fungsi masing-masing karyawan
 - b. Melakukan pelatihan-pelatihan untuk lebih meningkatkan keinginan dan kemampuan pada pegawai.
 - c. Mengadakan program konseling secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Anoraga, Panji.(2006). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gazhali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang: Badan Penerbit Undip
- Gibson, J. L. 1992. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- _____. 2008.*Manajemen*. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, Malayu SP.1990.*Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: CV Haji Masagung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Eko Nurmianto. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya:Guna Widya.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1&2*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Nurmalasari, Wanti. 2011. *Pengaruh lingkungan kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru*.