

**STRES KERJA: PENYEBAB, DAMPAK, DAN SOLUSINYA**

**(Studi Kasus Pada Karyawan NET. Yogyakarta)**

**Tesis**

**untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana Strata-2  
Program Magister Manajemen**



**Diajukan oleh**

**Andhika Kusuma Wardhana**

**12911051**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

## PERNYATAAN

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/ sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 19 Februari 2018



Andhika Kusuma Wardhana

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, \_\_\_\_\_

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

**BERITA ACARA UJIAN TESIS**

Pada hari-Kamis tanggal 22 Februari 2018 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**ANDHIKA KUSUMA WARDHANA**

No. Mhs. : 12911051

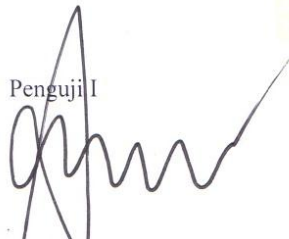
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

**STRES KERJA: PENYEBAB, DAMPAK, DAN SOLUSINYA  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN NET. YOGYAKARTA)**

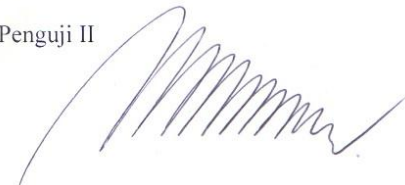
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Penguji II



Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak.

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis Panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Penulis merasa bahwa dalam penelitian tesis ini masih banyak kekurangan dan juga menemui beberapa kesulitan, disamping itu juga penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna.

Di dalam menyelesaikan Tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing. Dimana di tengah-tengah kesibukannya masih tetap meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Perkenankanlah juga, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian studi ini, kepada:

1. Bapak Arif Hartono, SE, M.HRM, Ph.D. sebagai dosen pembimbing yang telah banyak membantu membimbing, memeriksa, berdiskusi dan memberikan saran-saran dalam penyusunan tesis ini.
2. Bapak Dr. D Agus Harjito, M.Si. selaku Dekan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Zainal Mustafa. EQ, MM. selaku Direktur Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

4. Bapak Dr. Zaenal Arifin, M,Si. selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Agus Lasmono selaku Chairman NET Mediatama Televisi (NET TV) Indonesia.
6. Bapak Wishnutama selaku CEO NET Mediatama Televisi (NET TV) Indonesia.
7. Bapak Dede Apriadi selaku Pemimpin Redaksi NET TV
8. Kedua orang tua saya yang tidak pernah lelah selalu memberikan dukungan, semangat agar segera menyelesaikan tesis ini.
9. Teman-teman NET Yogyakarta yang sudah mendukung dan berkenan untuk di wawancara meskipun dalam keadaan yang sibuk.
10. Teman-teman dari APTVSI di Jakarta yang sudah sangat membantu untuk memberikan data dalam tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan tesis ini.

Yogyakarta, 19 Februari 2018

Andhika Kusuma Wardhana

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....	iii
HALAMAN BERITA ACARA TESIS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR, TABEL, DAN LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAK .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	11
1.3 Rumusan Masalah .....	11
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Manfaat Penelitian .....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	13
2.1 Stres .....	13
2.1.1 Pengertian Stres .....	13
2.1.2 Model Stres .....	15

2.1.3	Sumber-sumber stres dan stres kerja .....	20
2.1.4	Efek stres dan stres kerja .....	24
2.1.4.1	Efek stres terhadap emosi .....	25
2.1.4.2	Efek stres terhadap pekerjaan .....	27
2.1.4.3	Dampak stres kerja terhadap karyawan .....	28
2.1.4.4	Dampak positif dari stres .....	29
2.2	Manajemen stres .....	34
2.2.1	Teknik relaksasi progresif .....	34
2.2.2	Strategi manajemen stres kerja .....	38
2.2.3	Mengelola stres kerja .....	41
2.3	Wartawan .....	43
2.3.1	Pengertian wartawan .....	43
2.3.2	Jenis wartawan .....	43
2.3.3	Tugas jurnalistik wartawan .....	45
2.3.4	Resiko wartawan .....	47
2.3.5	Tingkat stres kerja wartawan .....	49
2.4	Gambaran umum NET Mediatama .....	54
2.5	Penelitian terdahulu .....	55
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>68</b>
3.1	Metode dan desain penelitian .....	68
3.2	Instrumen penelitian .....	72



3.3	Subyek dan obyek penelitian .....	74
3.4	Penentuan infroman .....	74
3.5	Teknik pengumpulan data .....	76
3.6	Sumber data dalam penelitian .....	79
3.7	Teknik analisis data .....	80
3.8	Kredibilitas penelitian .....	85
<b>BAB IV</b>	<b>TEMUAN PENELITIAN .....</b>	<b>89</b>
4.1	Hasil temuan penelitian .....	90
4.2	Sumber-sumber stres .....	125
4.3	Dampak/ efek yang ditimbulkan akibat stres .....	138
4.4	Solusi mengatasi stres .....	147
<b>BAB V</b>	<b>DISKUSI HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>158</b>
5.1	Diskusi penelitian .....	158
5.1.1	Diskusi tentang sumber stres .....	159
5.1.2	Diskusi tentang efek yang muncul akibat stres .....	165
5.1.3	Diskusi tentang solusi mengurangi stres .....	167
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>171</b>
6.1	Kesimpulan .....	171
6.1.1	Sumber stres .....	171
6.1.2	Efek yang muncul akibat stres .....	173
6.1.3	Solusi mengatasi stres .....	174

6.2	Saran .....	175
	DAFTAR PUSTAKA .....	177
	LAMPIRAN .....	181

## DAFTAR GAMBAR, TABEL, DAN LAMPIRAN

Gambar 2.1 Model Stres Lazarus dan Folkman .....	16
Gambar 2.2 Model Stres Stoop dan Brouwer .....	17
Gambar 2.3 Bagan Respon Multi-Dimensional Terhadap Stres .....	19
Gambar 2.4 Skema Alur Stres Kerja Pada Wartawan .....	55
Gambar 2.5 Logo NET Mediatama .....	58
Gambar 2.6 Sumber Stres Pada Karyawan NET Yogyakarta .....	126
Gambar 2.7 Efek Stres Pada Karyawan NET Yogyakarta .....	138
Gambar 2.8 Solusi Mengatasi Stres Pada Karyawan NET Yogyakarta .....	147
Gambar 2.9 Hasil Analisis Stres Kerja .....	157
Tabel 1. Data Diri Subyek Penelitian .....	89
Tabel 2. Ringkasan Hasil Temuan Analisis Penelitian Terhadap Subyek .....	158
Lampiran 1. Transkrip Wawancara .....	181
Lampiran 2. Review Jurnal .....	198

## ABSTRAK

### STRES KERJA: PENYEBAB, DAMPAK, DAN SOLUSINYA

(Studi Kasus Pada Karyawan NET. Yogyakarta)

Oleh:

Andhika Kusuma Wardhana (12911051)

Penelitian ini berjudul “Stres Kerja: Penyebab, Dampak, Dan Solusinya (Studi Kasus Pada Karyawan NET Yogyakarta)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab munculnya stres, lalu dampak atau efek yang muncul akibat stres, dan yang terakhir adalah untuk mengetahui solusi atau cara apa yang dilakukan saat stres. penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan kepada 10 orang karyawan NET Yogyakarta dan terdiri dari berbagai macam posisi, mulai dari editor, reporter, kameramen, dan jurnalis.

Hasil dari penelitian ini yang didapat dari wawancara peneliti kepada para obyek menunjukkan faktor-faktor pemicu munculnya stres seperti: Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi; *Overload* pekerjaan; Hubungan *inter-personal* (termasuk perselisihan dengan rekan); Penumpukan pekerjaan; Lembur; Ketidak-kompakkan atasan; Kurangnya penghargaan dari atasan; Kompleksnya pekerjaan; Kurangnya bantuan dari rekan dan atasan; dan Disiplin waktu. Hasil yang berikutnya yang didapat adalah dampak/ efek yang muncul akibat stres ini antara lain: Suasana Tegang; Perasaan Tidak Nyaman; Mudah Lelah; Cemas; Mudah Sensitif; Kurang Tidur; Jenuh; Sakit Kepala; Malas Masuk Kerja; Tidak Semangat Bekerja. Dan yang terakhir adalah solusi atau cara yang mereka lakukan untuk mengatasi stres tersebut, hasilnya adalah sebagai berikut: Olahraga; Beribadah Kepada Tuhan; Bercengkrama Dengan Keluarga; Belanja; Main; Merokok; Minum Kopi; Cuti Kerja; Tidur; Nonton TV.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa bekerja sebagai pegawai televisi memiliki berbagai risiko yang tidak mungkin tercipta rasa stres pada beberapa orang, dan faktor-faktor yang menjadi perhatian pemicu stres bekerja di televisi adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi. dan ketidakteraturan waktu kerja mereka, dan dari stres yang mereka rasakan kemudian menyebabkan efek pada kondisi fisik mereka, dan untuk mengatasi masalah stres tersebut, kebanyakan dari mereka lebih memilih cara mendekatkan diri kepada Tuhan

Kata Kunci: Stres Kerja, Faktor Sters, Dampak Stres, Solusi Mengatasi Stres, Wartawan,

Pekerja Media.

## ABSTRACT

### WORK STRESS: CAUSE, IMPACT AND SOLUTION

(Case Study On NET Yogyakarta)

By:

Andhika Kusuma Wardhana (12911051)

This research entitled "Working Stress: Causes, Impacts, and the Solution (Case Study On NET Yogyakarta)". The purpose of this study is to determine the causes of stress, then the effects or effects that arise from stress, and the last is to know the solution or how to do when stress. This research uses qualitative descriptive research method, and data collection techniques used are observation and interview. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and draw conclusions. This research was conducted to 10 employees of NET Yogyakarta and consists of various positions, ranging from editors, reporters, cameramen, and journalists.

The results of this study obtained from interviews of researchers to the objects show the factors that trigger the emergence of stress such as: Demands and high job pressure; Work overload; Interpersonal relations (including disputes with colleagues); Employment accumulation; Overtime; Uncomplicated boss; Lack of appreciation from superiors; Complex work; Lack of help from colleagues and superiors; and Time discipline. The next result is the effects that arise due to this stress include: Tense atmosphere; Uncomfortable feeling; Tired; Anxious; Sensitive; Lack of sleep; Saturated; Headache; Lazy; No morale works. And the last is the solution or the way they do to cope with the stress, the result is as follows: Sports; Worship to God; Spending time with family; Shopping; Play; Smoke; Drinking coffee; Off; Sleep; Watching.

The conclusion of this research is that working as a television clerk has a variety of risks that can not create a sense of stress in some people, and the factors that concern stressors working on television are high job demands. and the irregularity of their working hours, and from the stress they are feeling then cause an effect on their physical condition, and to deal with the stress problem, most of them prefer a way of getting closer to God.

Keywords: Job Stress, Stressors, Stress Impact, How To Solve, Journalists, Media Worker.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Industri media saat ini sangat berkembang dengan pesat di Indonesia setelah era reformasi, bahkan sering dianggap sebagai penyeimbang ditengah-tengah masyarakat. Selain bermanfaat dari segi perekonomian, industri media juga bermanfaat sebagai tempat bekerja bagi masyarakat dan industri pertelevisian seringkali melibatkan tenaga kerja dalam jumlah besar. Hal ini tentunya sangat membantu meringankan beban pemerintah dalam hal pengangguran (Hidayat dan Prakosa, 1997).

Media massa muncul sebagai kekuatan yang sangat berpengaruh. Penyampaian informasi melalui media massa seperti surat kabar, televisi, radio, dan film telah membentuk pengetahuan dan pendapat manusia mengenai berbagai peristiwa atau hal yang menyangkut kehidupan masyarakat. Media massa telah hadir setiap saat dalam kehidupan kita tanpa memandang waktu dan jarak bahkan kehadiran media massa dapat mempengaruhi cara hidup dan perilaku seseorang. Diantara berbagai media massa yang ada, media televisi merupakan media yang efektif dalam meneruskan pesan. Informasi, berita dan hiburan merupakan isi media televisi yang sangat dinantikan penontonnya, karena media televisi dapat menampung kebutuhan dan menyediakan berbagai informasi (Ishwara, 2005).

Dalam dunia kerja, termasuk di industri media, ada kemungkinan muncul berbagai masalah sehubungan dengan pekerjaan dan kondisi-kondisi yang dapat memicu munculnya stres. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan yang dilakukan seseorang, seperti pekerjaan di bagian produksi program atau di bagian *news* (wartawan) maupun pekerjaan administrasi dan keuangan di *office* berpotensi menimbulkan stres pada dirinya. Misalnya beban pekerjaan dan *deadline* waktu dari atasan, *overload* atau *underload* pekerjaan, dan lain-lain. Hal ini dapat muncul dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang, karena manusia berkecimpung di tempat kerjanya lebih dari delapan jam per hari (Djuroto, 2004).

Informasi saat ini menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Rasa ingin tahu yang merupakan sifat dasar manusia menjadi faktor pendorong terbesar akan kebutuhan tersebut. Manusia mencari informasi untuk berbagai tujuan hidup. Selain menambah pengetahuan yang dapat memperluas cakrawala berpikir, informasi juga berperan sebagai salah satu sumber pertimbangan dalam pengambilan keputusan (Hidayat & Prakosa, 1997).

Media pers sebagai penyedia informasi bagi masyarakat tidak dapat melakukan perannya tanpa adanya wartawan. Wartawan dengan pengetahuan jurnalistiknya dapat mengolah informasi yang berguna dan memilah informasi yang sesuai dengan kaidah jurnalistik. Hubungan itu jelas menempatkan wartawan sebagai faktor terpenting karena mereka yang paling berperan dalam

memberikan informasi yang perlu disampaikan kepada masyarakat (Ishwara, 2005).

Bekerja sebagai wartawan memiliki tantangan yang cukup berat, banyak kendala yang sering muncul dalam usahanya mengumpulkan informasi untuk membuat sebuah berita, di antaranya waktu yang terbatas, sulitnya mendapatkan sudut pandang dari peristiwa yang diliput, serta sumber-sumber yang tidak kooperatif (Djuroto, 2004).

Profesi wartawan juga mempunyai persaingan yang cukup ketat, sedangkan media pers yang dapat menampung tenaga profesional tersebut memiliki jumlah yang sedikit. Wartawan yang tidak mampu menyampaikan informasi secepatnya ke kantor dan menyebabkan berita tidak muncul di media tempat ia bekerja keesokan harinya akan beresiko kehilangan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena surat kabar mereka akan berisi berita-berita yang tidak aktual sehingga pada akhirnya akan ditinggal pembaca. Wartawan memiliki pola kerja yang tidak mengenal waktu, mereka harus siap meliput kapanpun ada peristiwa penting terjadi. Hal tersebut membuat waktu istirahat mereka berkurang, terlebih lagi mereka harus memenuhi tenggat waktu (*deadline*) pengumpulan berita yang diberikan perusahaan (Friedman dan Rosenman dalam Munandar, 2001).

Penelitian membuktikan bahwa desakan waktu memberikan pengaruh tidak baik pada sistem *cardiovascular* sehingga menyebabkan terjadinya serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi. Selain itu, pekerjaan wartawan yang selalu dikejar *deadline* telah mendorong akumulasi stres yang



bisa menimbulkan penyakit syaraf. Selain secara fisik, wartawan juga rentan mengalami gangguan psikologis. Seringnya menyaksikan kejadian-kejadian traumatis seperti kerusuhan, korban pembunuhan atau bencana alam dapat menimbulkan pengaruh psikologis dalam diri wartawan (*Dart Centre For Journalism & Trauma*, 2006).

Sebuah penelitian menyebutkan tiga dari 10 wartawan mengalami *post-traumatic stress disorder* (PTSD) setelah bekerja dalam tugas-tugas yang berbahaya, depresi, kecemasan, dan masalah dalam hubungan *interpersonal* juga dilaporkan terjadi (Witchel, 2005). Penemuan tersebut didukung oleh penelitian dari Feinstein dkk (2002) yang menemukan bahwa hampir 30 persen wartawan yang ditempatkan di daerah konflik menunjukkan tanda-tanda *post-traumatic stress*. Profesi wartawan juga memiliki resiko ancaman keselamatan yang tinggi. Banyak kejadian yang menimpa wartawan saat meliput berita di daerah konflik, seperti yang di alami Reporter RCTI Ersya Siregar yang tewas dalam baku tembak antara TNI dengan GAM di wilayah Peureulak NAD pada tahun 2003. Permasalahan lain yang juga menambah beban kerja wartawan adalah rendahnya tingkat kesejahteraan (Molkan, 2007).

Hasil penelitian terakhir Aliansi Jurnalis Independen (AJI) tentang kesejahteraan wartawan menunjukkan masih rendahnya tingkat pendapatan wartawan. Penelitian yang dilakukan di 17 kota tersebut mengungkap penghasilan rata-rata wartawan antara Rp 900.000,- sampai Rp 1.400.000,- per bulan. Namun yang menyedihkan masih dijumpai wartawan yang gajinya di bawah Rp 200.000 per bulan. (Hanggoro dan Irianti, 2006).

Berbagai pemaparan mengenai tantangan serta resiko kerja wartawan di atas membuktikan bahwa profesi ini memiliki beban kerja dan tuntutan kerja yang tinggi. Pekerjaan yang memiliki beban kerja yang tinggi serta tekanan waktu (*deadline*) yang tinggi membuat individu merasa tertekan dan akan menimbulkan stres (Davis & Newstrom, 1989). Hal tersebut sesuai dengan Filippo (Wijaya 1990) yang mengatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi, jam kerja yang menekan serta pekerjaan yang mengandung resiko tinggi merupakan faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Mengacu pada pernyataan para pakar tersebut, maka wartawan dapat dikategorikan ke dalam pekerjaan yang mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi karena memiliki beban kerja, desakan waktu serta resiko kerja yang tinggi.

Menurut Ingarianti (2008), ada beberapa alasan mengapa masalah stres di tempat kerja perlu diangkat ke permukaan pada saat ini, yaitu:

1. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini sedang hangat dibicarakan mengingat posisinya sangat terkait dengan produktifitas kerja karyawan.
2. Stres kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun luar perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu menyadari keberadaannya dan memahami bagaimana cara menghadapinya.
3. Kesadaran dan pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman mengenai cara-cara menghadapinya menjadi sangat penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat

dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan yang sehat dan produktif dan demi kesehatan karyawan itu sendiri.

4. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang rendah.
5. Di era globalisasi seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di situ pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di tempat kerja juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut kondisi fisik dan mental karyawan yang tinggi. Akibatnya, tingkat stres kerjapun semakin meningkat.

Berdasarkan data dari *National Institute of Occupational Health and Safety* (NIOSH) tahun 2010, terdapat sekitar 40% pekerja yang melaporkan bahwa pekerjaan mereka tersebut sangat membuat stres; 25% berikutnya adalah mereka melihat pekerjaan mereka sebagai sumber stres utama dalam kehidupannya; dan 75% pekerja mempercayai bahwa pekerjaan yang sekarang lebih membuat stres dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya; 29% pekerja merasa sangat stres di tempat kerja; dan yang terakhir terdapat 26% pekerja mengatakan bahwa “saya cukup sering atau sangat sering merasa jenuh atau merasa stres terhadap pekerjaannya.” Data ini cukup membuka pandangan kita bahwa dewasa ini stres kerja sudah menjadi isu penting di dunia kerja yang jika dibiarkan terjadi akan dapat mempengaruhi kualitas hidup orang banyak, baik dari segi produktivitas

kerja maupun kehidupan pribadi. Menurut Dr. Anukrati Sharma (2013), lebih dari 25% orang “sering” atau “selalu” mengalami stres, 8% orang “selalu” mengalami stres, sedangkan 5% orang “tidak pernah” mengalami stres, setidaknya itu yang dikatakan para narasumbernya.

Sedangkan fakta dari *International Labour Organization* (ILO) dalam Job Ayodele Ekundayo (2014), mengungkapkan bahwa sekitar 10% pekerja mengalami depresi, stres dan kecemasan di Amerika Serikat, Inggris, Jerman dan Finlandia. Di Finlandia, ada 50% pekerja yang melaporkan tanda-tanda stres. Di Inggris, 3 dari 10 pekerja mengalami gangguan mental akibat kerja.

Sebelum membahas lebih jauh, terlebih dahulu kita perlu memahami apa makna stres dimata para peneliti dan hal-hal apa saja yang memicu munculnya stres. Menurut Selye (1956), istilah stres dipandang sebagai respon umum dan non-spesifik terhadap setiap tuntutan fisiologis atau psikologis yang berasal dari luar maupun dalam dirinya, hal ini disebut *stressor*. Lazarus (1984) mengatakan bahwa stres dialami bila suatu situasi dipersepsi atau dinilai melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Lazarus dan Folkman (1984) mengemukakan bahwa stres psikologis adalah suatu hubungan antara individu dan lingkungan yang dinilai oleh individu melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya dan mengancam kesejahteraan individu (Lazarus, 1984).

Sumber-sumber stres atau *stressor* bisa sama atau berbeda di masing-masing individu, tergantung bagaimana individu mempersepsikannya. Banyak penelitian sebelumnya yang mencari tahu apa saja stresor di dunia kerja.

Menurut Selye (1956), hidup ini penuh dengan stresor potensial, yaitu kejadian atau situasi dan perubahan-perubahan dalam hidup yang menghasilkan stres.

Pendekatan *Life Events* dari Selye membuktikan bahwa perubahan pada diri seseorang apakah baik atau buruk, dapat memicu munculnya stres. Lazarus (1984) mengemukakan teorinya tentang *Daily Hassles*. Ia menekankan pentingnya penilaian kognitif dalam respon stres dan pekerjaan sehari-hari yang ternyata dapat memproduksi stres. Menurutnya stres sehari-hari walaupun bersifat ringan namun bersifat akumulatif dan akhirnya menjadi sumber stres yang berat (Lazarus, 1984).

Di Indonesia, Soewondo (1992) meneliti sumber stres pada 300 pegawai yang bekerja di perusahaan swasta untuk mencari tahu sumber-sumber stres di perusahaan tersebut. Hasilnya yang merupakan sumber stres adalah tempat dan kondisi kerja, ruangan terlalu kecil, panas, tidak cukup penerangan; iri pekerjaan, batas waktu, beban kerja, tekanan kerja; syarat-syarat karir, promosi yang tidak jelas, masalah apresiasi; hubungan interpersonal, seperti atasan yang menuntut terlalu banyak, konflik dengan teman, tidak ada dukungan dari kolega dan cara memimpin (Soewondo, 1992).

*Stressor* berpotensi menimbulkan berbagai efek pada individu, baik efek terhadap pribadi individu maupun terhadap pekerjaan. Menurut Lester dan Brower (2001), kombinasi berbagai *stressor* (*stressor* di tempat kerja maupun di luar tempat kerja) dapat menimbulkan tegangan atau stres, mempengaruhi moral dan menurunkan kualitas kerja. Sementara Selye (1956) mengungkapkan bahwa stres karena hubungan dengan atasan menjadi variabel yang paling penting yang

mempengaruhi hubungan *inter-personal* dan mempengaruhi efisiensi serta produktivitas kerja.

pada dasarnya stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu "*good stress/ eustress*" (stres yang baik) dan "*bad stress/ distress*" (stres yang negatif atau buruk). Kita tahu bahwa stres itu tidak baik bagi kesehatan, apalagi jika terlalu banyak. Tapi ternyata, terlalu sedikit juga bukanlah sesuatu yang ideal. Riset mengatakan bahwa sedikit mengalami stres baik bagi kesehatan anda dan tidak selalu buruk. Hal ini disebut dengan "*good stress/ eustress*" atau "stres yang baik/ positif".

*Eustress* adalah stres yang baik, yang benar-benar memotivasi anda dan membantu anda maju terus. Ini biasanya terjadi selama masa transisi ke hal yang lebih baik; Mungkin anda mendapatkan promosi besar di tempat kerja; Mungkin seorang bayi telah datang ke dalam hidup anda; Mungkin anda pindah ke rumah impian anda atau; Mungkin saja semua mimpi anda menjadi kenyataan dan orang asing yang belum pernah anda temui berpikir anda adalah seorang penulis yang cukup baik dan anda baru menerima kontrak penerbitan pertama anda. Ini semua adalah contoh peristiwa luar biasa yang lama dinanti-nantikan, tetapi juga peristiwa yang dapat menyebabkan tubuh menjadi kelelahan. Tubuh kita tidak tahu perbedaan antara *distress* (stres yang buruk), dan *eustress* (stres yang baik).

Selain itu, stres kerja lebih sering diasosiasikan dengan munculnya keluhan-keluhan kesehatan dibandingkan dengan masalah keuangan atau masalah keluarga. Menurut Lee (2000), total biaya yang harus dikeluarkan terkait dengan kesehatan dan produktivitas karyawan yang mengalami stres

kerja di Amerika diperkirakan mencapai \$50 - \$150 milyar per tahunnya. Empat puluh persen *turn-over* karyawan diakibatkan oleh stres kerja, dan para ahli memperkirakan perusahaan harus membayar 150% gaji untuk karyawan baru pengganti karyawan yang mengundurkan diri karena stres kerja (Lee, 2000).

Dalam kaitannya dengan kesehatan dan jenis kelamin pekerja, menurut Lee (2000), pekerja laki-laki dengan beban pekerjaan berat namun tidak mampu atau hanya sedikit mampu mengontrol sumber stres kerjanya berisiko tiga kali terkena hipertensi dibandingkan mereka dengan beban kerja yang sama namun mampu mengontrol sumber stres tersebut. Bahkan mereka yang mampu mengontrol sumber stres diketahui tidak memiliki efek negatif pada kesehatannya. Sedangkan pekerja wanita di Amerika dengan beban pekerjaan yang berat namun hanya mampu sedikit mengontrol sumber stresnya juga memiliki tiga kali risiko terkena penyakit jantung koroner dibandingkan mereka yang memiliki beban kerja yang sama namun mampu mengontrol sumber stresnya (Lee, 2000).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat apa-apa sajakah faktor penyebab munculnya stres, lalu efek dari munculnya stres, dan solusi untuk mengatasi stres yang terjadi terhadap beberapa orang karyawan NET. khususnya wartawan berita. Dari penjelasan tersebutlah kemudian peneliti mengambil judul untuk tesis ini adalah **“Stres Kerja: Penyebab, Dampak, Dan Solusinya (Studi Kasus Pada Karyawan NET. Yogyakarta)”**.

## **1.2. Fokus Penelitian**

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka kemudian peneliti akan memfokuskan kepada apa saja yang menjadi penyebab (*stressor*) stres di beberapa wartawan NET.; kemudian yang berikutnya melihat bagaimana efek yang ditimbulkan akibat dari stres tersebut dan yang terakhir adalah bagaimana solusi dari pihak manajemen untuk mengatasi atau mengurangi masalah stres yang terjadi pada beberapa wartawan maupun karyawan NET.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam tesis ini adalah:

1. Apa yang menjadi sumber stres (*stresor*) pada wartawan NET.?
2. Bagaimana efek stres yang akan timbul pada wartawan NET.?
3. Bagaimana cara individu untuk menangani masalah stres ini?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulisan tesis ini adalah:

1. Untuk mengetahui sumber-sumber stres kerja pada wartawan NET.
2. Untuk mengetahui efek stres kerja pada wartawan NET. dan,
3. Menginvestigasi individu untuk menemukan pola dalam menangani stres.



## **1.5. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, manfaat yang didapatkan adalah:

1. Memperoleh pandangan mengenai sumber-sumber yang dapat memicu stres dan dampak yang muncul berkaitan dengan stres yang dialami oleh wartawan ataupun pekerja media.
2. Manfaat berikutnya adalah sebagai acuan untuk pihak manajemen dari organisasi manapun dalam mengambil langkah-langkah dan tindakan dalam mengatasi stres yang terjadi pada karyawan.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja dan,
4. Untuk obyek penelitian, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik kedepan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan beberapa kajian pustaka yang terdapat kaitannya dengan penelitian dan akan digunakan sebagai landasan teoritik untuk menganalisis hasil penelitian ini. Kajian pustaka yang dipaparkan adalah teori-teori yang berhubungan dengan stres, faktor pemicu stres, efek yang muncul akibat stres, dan teori mengenai manajemen stres, lalu terdapat juga teori jurnalistik, dan hasil penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal.

#### 2.1. Stres

##### 2.1.1. Pengertian Stres

Menurut Selye (1956), stres pada dasarnya dilihat sebagai sebuah respon yang sangat umum dan tidak spesifik terhadap setiap tuntutan fisiologis atau psikologis yang berasal dari dalam maupun luar. Hal tersebut yang kemudian kita kenal sebagai *stressor*. *Stressor* sendiri adalah sebuah kejadian yang dapat menimbulkan respon stres. Selye (1976) menjelaskan terdapat 3 tahap dari respon stres:

1. Tahap alarm, mirip dengan konsep *fight or flight*, yaitu tahap yang mempersiapkan seseorang untuk memberi respon terhadap suatu kondisi yang mengancam. Dalam tahap ini, tingkat hormon *cortical*

akan meningkat, emosi juga akan meninggi, dan yang terakhir akan muncul ketegangan yang meningkat.

2. Tahap resistensi, yaitu tahap dimana tingkat hormon *cortical* tetap, ada usaha fisiologis untuk mengatasi kapasitas yang penuh, dan seiring dengan meningkatnya perlawanan tersebut melalui mekanisme pertahanan diri dan strategi dalam mengatasi stres.
3. Tahap kelelahan, adalah tahapan dimana perlawanan terhadap stres yang terus-menerus akan mulai menurun. Fungsi otak akan sedikit terganggu oleh perubahan metabolisme, lalu yang berikutnya adalah sistem kekebalan tubuh akan menjadi kurang efisien, dan beberapa penyakit yang cukup serius akan mulai timbul pada saat kondisi menurun tersebut.

Walaupun memiliki makna konotasi yang negatif, Selye (1976) dalam Cooper, Dewe dan O'Driscoll (2001) mengemukakan bahwa reaksi stres secara otomatis tidak selalu buruk dan hal ini tidak bisa dihindari karena manusia akan menghadapi stres dan memberikan respon terhadap sumber stres. Faktanya, stres dalam kadar tertentu dibutuhkan untuk memotivasi seseorang menjadi berkembang. Hal ini disebut dengan *eustress*.

Lazarus (1990) dalam Cooper, Dewe dan O'Driscoll (2001) mengatakan bahwa stres adalah hasil transaksi antara individu dengan lingkungannya. Stres tidak bisa dihasilkan sendiri dari individu atau dari lingkungannya, melainkan dari interaksi antara keduanya. Lazarus (1984) mengatakan bahwa stres dialami bila

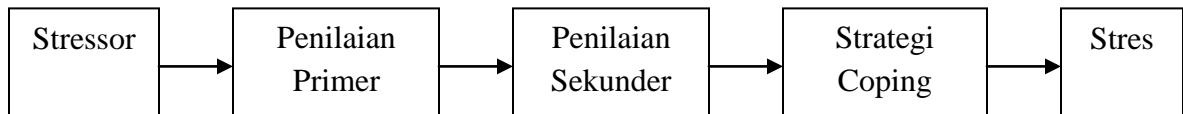
suatu situasi dipersepsi atau dinilai melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Lazarus dan Folkman (1984) mengemukakan bahwa stres psikologis adalah suatu hubungan antara individu dan lingkungan yang dinilai oleh individu melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya dan mengancam kesejahteraan individu (Lazarus, 1984).

Menurut Soewondo (2010), tidak ada definisi stres yang umum. Pengertian stres tersebut bergantung kepada pendekatan apa yang akan digunakan. Stres terkadang dapat dilihat sebagai suatu stimulus atau pemicu, suatu respon, atau interaksi antara individu dan lingkungan. Konsep stres sebagai stimulus digambarkan sebagai suatu stimulus di lingkungan yang dihadapi individu dan dianggap mengganggu. Hal ini seperti yang telah disampaikan, yaitu peristiwa yang mengancam seperti badai, wabah, kematian keluarga, dan lain lain.

Konsep stres berikutnya adalah stres yang dipandang sebagai proses hubungan transaksional, bukan lagi sebagai sebuah stimulus atau hanya sebuah respon saja. Menurut Soewondo (2010), *eustress* adalah stres yang baik atau positif, contohnya seperti sebuah pencapaian yang berarti, kemudai jatuh cinta, atau juga seperti saat memenangkan pertandingan. Namun, jika *stressor* yang tidak diinginkan kemudian tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat mengarah pada *distress* atau stres yang negatif dan berpotensi menjadi pemicu munculnya stres. *Distress* adalah stres yang negatif, contohnya adalah stimulasi yang kurang atau berlebihan, bosan, capek, lelah, tuntutan yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang berlebihan.

### 2.1.2. Model Stres

Lazarus dan Folkman (1984) dalam Soewondo (2010) menjelaskan bahwa stres psikologis merupakan sebuah hubungan antara seorang individu dengan lingkungannya yang akan dipersepsikan melebihi kemampuan yang dimilikinya dan mengancam kesejahteraan individu tersebut. Berikut adalah model stres dari Lazarus dan Folkman:



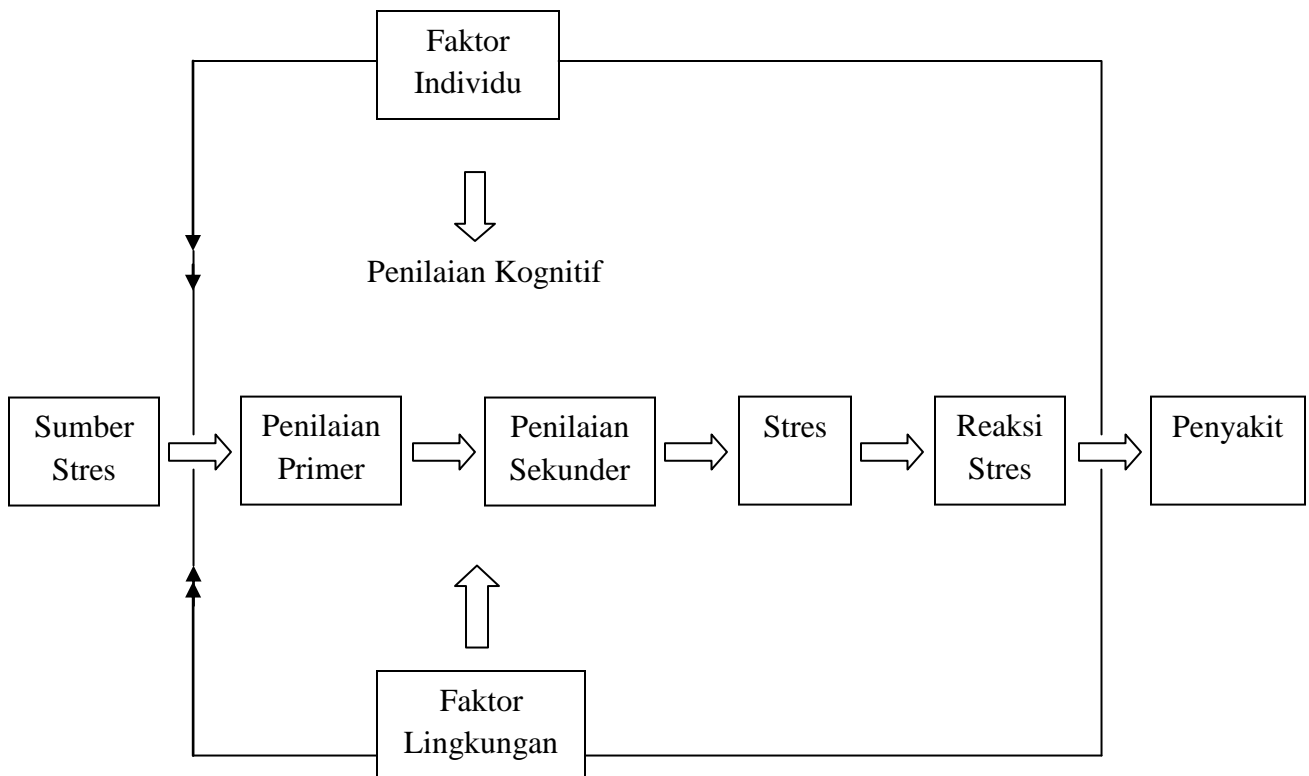
Gambar 2.1 Model Stres Lazarus dan Folkman, 1984 (dikutip dari Soewondo, 2010)

Dalam model ini diperkenalkanlah istilah *coping*, *coping* sendiri merupakan suatu proses dimana individu mencoba mengelola kesenjangan yang dipersepsikan antara tuntutan yang asalnya dari individu maupun lingkungan dengan kemampuan yang ada dalam menghadapi stres. Lazarus dan Folkman (1984) dalam Everly & Lating (2002) mengartikan *coping* adalah sebuah upaya kognitif dan perilaku yang terus berubah-ubah untuk secara khusus mengelola tuntutan yang berat atau melebihi kemampuan orang tersebut.

Menurut Lazarus dan Folkman (1984), *coping* dapat berfokus pada emosi dan masalah. Dalam *coping* yang berfokus pada emosi, individu berusaha mengurangi reaksi emosi negatif atau meredakan tekanan emosi yang ditimbulkan oleh *stressor* dengan cara menghindar, melepaskan emosi, rileks, atau

menyalahkan diri sendiri. *Coping* hanya akan berfokus pada masalah, dan setelahnya adalah menyelesaikan masalah, mencari informasi yang terkait, lalu melakukan suatu tindakan secara langsung, mengubah pola pikir atau sudut pandang dan motivasi, ataupun membuat sebuah rencana baru.

Dahlan (2010) menambahkan *coping* yang hanya berfokus pada religiusitas atau spiritual, dapat dilakukan dengan cara mengatasi masalah dengan melakukan ritual keagamaan, berdoa, dzikir maupun meditasi. Kebanyakan orang Indonesia menggunakan strategi *coping* yang berfokus pada religi saat menghadapi stres tersebut.



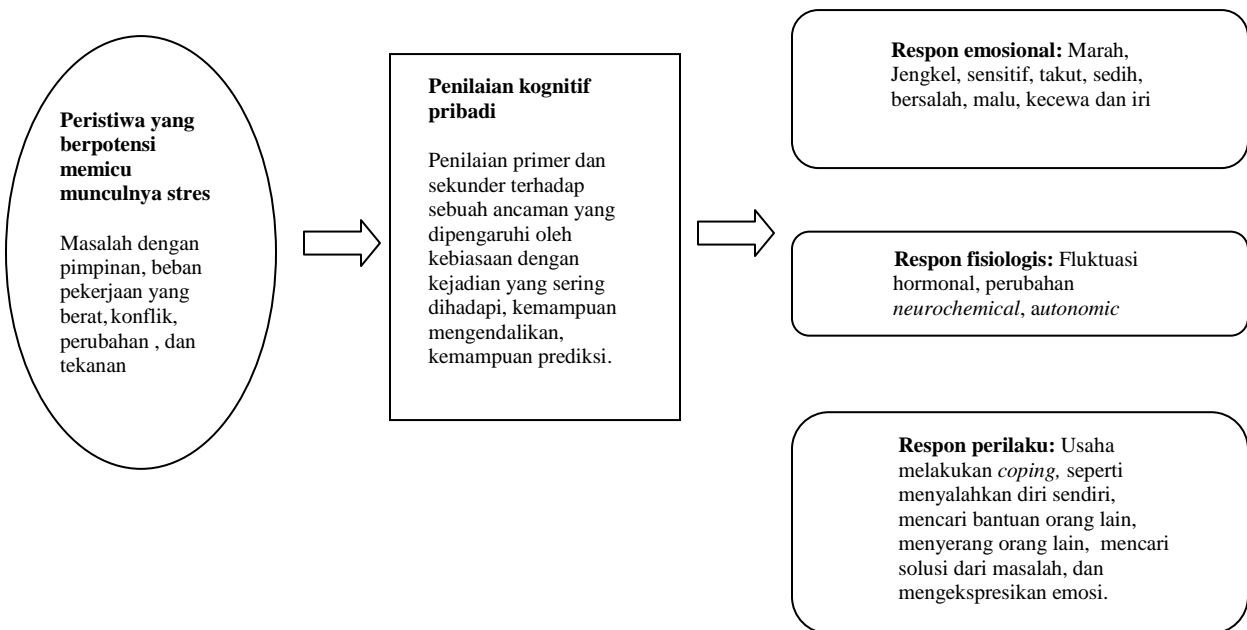
Gambar 2.2. Model Stres Stoop dan Brouwer, 1991 (dikutip dari Soewondo, 2010)

Penilaian kognitif terhadap sumber pemicu stres adalah bagaimana mereka menginterpretasikan *stressor* dan makna yang mereka dapatkan (Ellis, 1973; Lazarus, 1966, 1991; Lazarus dan Folkman, 1984; Meichenbaum, 1977 dalam Everly & Lating, 2002). Selye dalam Everly & Lating (2002) mengatakan, “Yang penting bukanlah apa yang terjadi pada Anda, tapi bagaimana Anda menerimanya.” Epictetus juga menjelaskan bahwa individu dapat merasa terganggu karena pandangan mereka terhadap sebuah peristiwa yang diterimanya (dalam Everly & Lating, 2002). Faktor individu dan lingkungan sendiri dapat mempengaruhi secara langsung penilaian kognitif seseorang terhadap *stressor*. Apakah kemudian *stressor* akan dinilai sebagai sesuatu yang dapat memunculkan reaksi stres atau tidak, dan selanjutnya jika reaksi stres tersebut muncul apakah akan menimbulkan suatu penyakit atau tidak.

Gangguan pada aktifitas sehari-hari seperti contohnya adalah perubahan dalam hubungan pribadi, perubahan tempat kerja, serta perubahan pada kondisi keuangan dapat memunculkan stres meskipun terkadang perubahan tersebut tidak diharapkan. Tekanan yang dirasakan ketika menghadapi sebuah perubahan situasi tersebut disebabkan adanya harapan atau tuntutan untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Tuntutan ini dapat berupa tekanan agar menampilkan diri maupun tekanan untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan. Kita berada dalam tekanan untuk menampilkan diri dan diharapkan untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan cepat, efisien dan juga berhasil. Sementara tekanan agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan ialah pada saat mengikuti peraturan yang

berlaku (Holmes dan Rahe, 1967 dalam Witen dan koleganya, 2009). Respon seseorang terhadap stres itu bersifat sangat kompleks dan *multi-dimensi*. Sebuah kejadian yang berpotensi memunculkan stres seperti mengerjakan sebuah pekerjaan tertentu maka akan dapat menimbulkan penilaian kognitif pada pribadi mengenai ancaman yang muncul dari kejadian tersebut (contohnya adalah ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan yang dapat membuat atasan marah). Bila suatu kejadian tersebut dilihat sebagai sebuah ancaman, maka stres akan dapat memicu reaksi emosi, fisiologis dan perilaku seseorang (Weiten, Lloyd, Dunn, Hammer, 2009).



Gambar 2.3 Bagan Respon Multi-Dimensional Terhadap Stres (dikutip dari Weiten, Lloyd, Dunn & Hammer, 2009)

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teori yang dipaparkan oleh Lazarus dan Folkman karena dalam teori tersebut menjelaskan tentang respon individu terhadap *stressor*, apakah kemudian stres tersebut melebihi



kemampuan yang dimilikinya atau tidak. Penilaian ini sejalan dengan usaha yang dilakukan oleh para subjek penelitian dalam menilai apakah dirinya mampu menghadapi *stressor* yang datang atau tidak. Jika seseorang tersebut mampu menghadapinya, contohnya dengan strategi *coping* yang baik, maka stres tersebut tidak akan muncul. Namun, jika *stressor* tersebut tidak sanggup dihadapinya, maka stres akan muncul pada individu tersebut.

### **2.1.3. Sumber-Sumber Stres dan Stres Kerja**

Menurut Davis, Eshelman dan M'Kay (2008), ada empat sumber stres secara umum, yaitu:

1. Lingkungan yang menuntut seseorang untuk dapat menyesuaikan diri individu tersebut. Kita selalu dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap kebisingan, polusi udara, cuaca, kepadatan lalu-lintas, dan sebagainya.
2. *Stressor* sosial, contohnya seperti tuntutan akan waktu dan tuntutan untuk memberikan perhatian penuh terhadap sesuatu hal, wawancara dalam pekerjaan, dan menentukan sebuah prioritas yang akan dilakukan terlebih dahulu dalam pekerjaan, presentasi pekerjaan, konflik personal, permasalahan keuangan dan kehilangan/ kematian seseorang yang kita cintai dan sayangi.
3. *Stressor* fisiologis. Dapat dijelaskan sebagai pertumbuhan cepat pada anak-anak remaja, *meno-pause* pada wanita, kurang berolahraga, nutrisi yang kurang, kurang waktu tidur, munculnya penyakit,

cedera, dan penuaan ini dapat terjadi pada semua orang. Reaksi fisiologis semacam ini adalah respon kita terhadap lingkungan dan ancaman serta perubahan sosial dapat memicu gejala stres seperti ketegangan otot, sakit kepala, sakit perut, kecemasan dan depresi.

4. Sumber stres dari pikiran. Otak kita selalu menginterpretasikan perubahan yang kompleks terhadap tubuh, lingkungan, dan kita harus mengetahui kapan saat yang tepat untuk memberikan respon terhadap sumber pemicu munculnya stres. Dan juga bagaimana kita dapat memberi labelisasi dan menginterpretasikan apa yang sedang kita hadapi dan apa yang akan kita hadapi di masa yang akan datang dapat membuat kita mengalami stres ataupun kita juga dapat merasa *rileks*. Misalnya saja seperti menginterpretasikan kedatangan atasan ke meja kerja anda, karena anda merasa melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang diberikan kepada anda maka akan dapat memunculkan respon cemas, takut, dan tegang. Namun, jika anda menginterpretasikannya sebagai suatu hal yang biasa-biasa saja, maka respon stres sendiri tidak akan muncul.

Menurut Selye (1956), hidup ini penuh dengan *stressor* potensial, yaitu kejadian atau situasi dan perubahan-perubahan dalam hidup yang menghasilkan stres. Pendekatan *Life Events* membuktikan bahwa perubahan pada diri seseorang apakah baik atau buruk, dapat memicu munculnya stres. Lazarus mengemukakan teorinya tentang *Daily Hassles*. Ia menekankan

pentingnya penilaian kognitif dalam merespon sumber. Menurutnya stres sehari-hari walaupun bersifat ringan namun jika stres tersebut bersifat akumulatif dan terus-menerus pada akhirnya akan menjadi sumber stres yang berat.

Sumber stres dari sosial dan budaya juga berperan penting. Ketika seseorang dikelilingi oleh orang-orang yang mengalami stres, maka ia juga akan mengalami stres. Stres juga dapat terjadi bila seseorang berada di lingkungan baru dengan nilai-nilai budaya yang sangat jauh berbeda dengan nilai-nilai budaya dari tempatnya semula.

Menurut Soewondo (2010), ada empat sumber stres, yaitu:

1. Stresor fisik, seperti suara, kondisi kerja, panas, dan kebakaran;
2. Stresor sosial atau ekonomik, seperti tidak bekerja, kompetisi, pendidikan, dan pajak;
3. Pekerjaan dan karir, seperti kompetisi, pendidikan, *deadline*, hubungan *inter-personal*, nilai-nilai berbeda, harapan-harapan sosial, pelayanan buruk;
4. Keluarga, seperti iri, peran gender, kematian, dan sakit.

Lazarus dan Folkman (1984) mengidentifikasi empat sumber utama stres kerja, yaitu:

1. Kontrak, misalnya upah rendah, kerja *shift*, lembur berlebihan, ketidakamanan kerja;
2. Lingkungan, misalnya kebisingan, kepadatan penduduk, kelembaban, pencahayaan, kantor yang terbuka;

3. Rancangan pekerjaan, misalnya pekerjaan yang membosankan, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, kurangnya kontrol kerja;
4. Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubungan yang buruk dengan rekan kerja, kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan. Stres meningkat ketika atasan atau rekan kerja secara sosial menjadi tidak sensitif terhadap kebutuhan orang lain atau merendahkan orang lain dan terlalu kritis terhadap pekerjaan yang dikerjakan orang lain. Selain itu, pekerja akan mengalami masalah stres jika dia merasakan seperti tidak dihargai oleh orang lain atau merasa tidak mengalami sedikitpun kemajuan dalam pekerjaannya. Ditambah lagi jika yang bersangkutan tidak mendapatkan pengakuan/ promosi kerja dari perusahaan yang awalnya mereka yakini bahwa mereka pantas untuk mendapatkannya.

Palmer dan Cooper (2007) mengatakan bahwa, sumber pemicu stres bisa dilihat dari segi usia. Pekerjaan merupakan sumber stres utama yang akan terus meningkat hingga pada usia 51 tahun. Sumber pemicu stres utama pada orang yang berusia dibawah 18 tahun adalah pendidikan seperti sekolah dan belajar bukan tidak mungkin memiliki beban yang sama dengan beban pekerjaan yang terdapat pada orang dewasa. Untuk usia 51 tahun keatas sumber stresnya akan

beralih kepada faktor keluarga. Sumber-sumber pemicu munculnya stres kerja menurut Palmer dan Cooper (2007) adalah sebagai berikut:

1. Tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya, hal tersebut dapat menyebabkan semakin menurunnya tingkat kesehatan baik secara mental dan juga fungsi kesehatan;
2. Usaha karyawan dalam bekerja yang sudah sangat maksimal, namun hasil pekerjaan yang bagus ini tidak diimbangi dengan *reward* yang sesuai. Hal ini juga dapat menyebabkan semakin menurunnya tingkat kesehatan mental dan fungsi kesehatan, berikutnya adalah ketidakhadiran dikarenakan sakit (absen 8 hari atau lebih per-tahunnya);
3. Rendah atau kurangnya dukungan sosial di tempat dia bekerja, hal ini juga dapat menyebabkan meningkatnya ketidakhadiran karyawan karena sakit, dan semakin menurunnya tingkat kesehatan mental serta fungsi kesehatan.

#### **2.1.4. Efek Stres dan Stres Kerja**

Menurut Ekundayo (2014), kombinasi berbagai *stressor* (*stressor* di tempat kerja maupun di luar tempat kerja) dapat menimbulkan tegangan atau stres, mempengaruhi moral dan menurunkan kualitas kerja. Efek stres akan lebih terasa pada pekerja yang berusia 45 tahun keatas. Menurut Dr. Anukrati Sharma (2013), Muhammad Rashid Badar (2011) dan Ramezan Jahanian (2012) stres

kerja dapat menurunkan performa kerja dan meningkatkan *turn-over* karyawan di perusahaan. Menurut Selye (1956), stres kerja dapat mengurangi konsentrasi seseorang, menurunkan produktivitas, peningkatan frekuensi kesalahan pada pekerjaan, tingginya tingkat cedera pada pekerjaan, tingginya tingkat absensi dan lekas marah serta meningkatkan konflik dengan rekan kerja dan supervisor. Menurut Soewondo (2010), efek stres adalah sebagai berikut:

1. Gangguan fisik seperti jantung berdebar-debar, *migraine*, berkeringat, tekanan darah tinggi, sakit jantung;
2. Perubahan sikap seperti, menarik diri, merasa tertekan, penakut;
3. Perubahan tingkah laku seperti, lekas marah, merokok, depresi, banyak salah, tak bisa konsentrasi;
4. Berkurangnya produktivitas dan efektivitas;
5. Kepuasan kerja rendah;
6. Absensi.

#### **2.1.4.1. Efek Stres Terhadap Emosi**

Seseorang yang sedang berada dalam situasi tertekan sering kali merasa lebih cepat emosi, dan emosi tersebut seringkali berujung dengan tidak menyenangkan. Menurut Lazarus (1993), dalam Weiten dan koleganya (2009), respon emosi negatif yang biasa muncul adalah sebagai berikut:

1. Marah: Stres sering kali mengakibatkan rasa marah dan intensitasnya mulai dari ringan sampai dengan marah yang tidak terkontrol.
2. Cemas: Hal ini dapat ditimbulkan karena adanya tekanan untuk menampilkan diri, ancaman yang membuat frustrasi, atau ketidakpastian terkait dengan perubahan situasi.
3. Sedih: Terkadang masalah stres ini utamanya adalah frustrasi juga dapat menyebabkan seseorang bersedih.

Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasannya dapat menyebabkan seseorang merasa bersalah, sementara kematian dan faktor perceraian dapat juga menyebabkan kesedihan yang sangat mendalam. Namun ada saja seseorang yang juga dapat merasakan emosi yang lebih positif dalam situasi stres dan emosi tersebut dapat meningkatkan daya tahan seseorang dalam menghadapi stres. Seperti yang sudah dijelaskan, stres seringkali menimbulkan reaksi emosi yang sangat kuat. Respon tersebut menyebabkan perubahan pada fisiologis.

Meskipun saat seseorang mengalami stres ringan, maka kita akan segera menyadari bahwa detak jantung kita yang semakin cepat, lalu sedikit sulit menarik nafas, dan berkeringat lebih dari biasanya. Respon emosional dan fisiologis terhadap stres cenderung terjadi secara langsung dan tidak dapat diprediksi. Sementara yang lainnya adalah sebagian besar dari respon tingkah laku meliputi *coping* yang mengacu pada upaya aktif untuk menguasai,

mengurangi, atau mentolerir tuntutan yang timbul dari stres (Robert A. Kerr; Jessica Breen; Mary Delaney; Claire Kelly, Kristen Miller, 2011). Namun demikian, pada kenyataannya strategi *coping* sendiri bisa menjadi sehat atau tidak sehat. Contohnya saja, pada saat kita mengalami kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka kita mungkin akan mengatasi stress tersebut dengan:

1. Meningkatkan upaya untuk dapat belajar menguasai pekerjaan tersebut,
2. Mencari bantuan dari teman atau atasan,
3. Menyalahkan atasannya karena memberikan pekerjaan yang sulit, atau
4. Menyerah karena tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan contoh diatas tersebut bahwa jelas dua strategi *coping* yang pertama lebih sehat daripada dua *coping* berikutnya. (Robert A. Kerr; Jessica Breen; Mary Delaney; Claire Kelly, Kristen Miller, 2011).

#### **2.1.4.2. Efek Stres Terhadap Pekerjaan**

Semua orang berjuang menghadapi pemicu stres setiap harinya. Sebagian besar stres tidak menjadi masalah, karena orang tersebut mampu menyesuaikan diri dengan baik. Namun ketika stres tersebut menumpuk, seseorang mungkin mengalami hambatan dalam proses penyesuaian diri dalam



menyelesaikan pekerjaan dan hal ini dapat menimbulkan efek yang negatif. Weiten, Lloyd, Dunn, dan Hammer (2009) menyebutkan beberapa efek negatif dari stres, sebagai berikut:

1. Gangguan performa dan produktivitas kerja. Baumeister (1984) mengungkapkan bahwa tekanan pada seseorang untuk menampilkan dirinya seringkali mengganggu konsentrasi mereka. Gangguan konsentrasi ini dapat terjadi karena perhatiannya teralihkan dari tuntutan tugas atau juga menyebabkan mereka menjadi terlalu banyak memusatkan perhatian pada tugas, sehingga membuat mereka berpikir terlalu banyak tentang yang sedang mereka lakukan.
2. Gangguan fungsi kognitif. Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menyebabkan efek yang buruk pada beberapa aspek tertentu dari fungsi daya ingat (Kellog, Hopko, & Ashcraft, 1999; Shors, 2004). Bukti terbaru bahkan menunjukkan bahwa stres dapat menurunkan efisiensi daya ingat seseorang. Oleh karena itu, seseorang mungkin tidak dapat memproses, memanipulasi atau mengintegrasikan informasi baru secara selektif dan efektif dalam situasi stres tersebut. Bahkan ironisnya, jika kita tengah berada dalam sebuah situasi yang sangat membutuhkan sumber daya kognitif, misalnya saja menyelesaikan pekerjaan tertentu, maka kondisi tersebut dapat

menimbulkan efek stres gangguan pada fungsi kognitif (Beilock et al., 2004; Markman, Maddox, & Worthy, 2006).

#### **2.1.4.3. Dampak Stres Kerja Terhadap Karyawan**

Gitosudarmo (2000:54) menjelaskan bahwa dampak stres kerja bisa saja menguntungkan atau juga dapat merugikan. Dampak yang menguntungkan dari stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang sebaik-baiknya, namun jika masalah stres tersebut tidak dapat diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan. Dampak-dampak dari stres kerja diantaranya sebagai berikut:

- a) Faktor fisik seperti meningkatnya kolesterol dan penyakit jantung koroner tekanan darah,
- b) Faktor psikologi seperti murung, rendahnya kepercayaan dan mudah marah, ketidakpuasan kerja,
- c) Faktor organisasi seperti keterlambatan, rendahnya prestasi kerja dan sabotase, ketidakhadiran.

#### **2.1.4.4. Dampak Positif Dari Stres**

Pada dasarnya stres sendiri dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu "*good stress/ eustress*" (stres yang baik) dan "*bad stress/ distress*" (stres yang negatif atau buruk). Kita tahu bahwa stres tidak baik untuk kesehatan, apalagi jika stress tersebut sudah terlalu banyak. Tapi jika terlalu sedikit juga bukanlah sesuatu yang

ideal. Sebuah riset mengatakan bahwa jika seseorang sedikit mengalami stres baik bagi kesehatan anda dan stres tersebut tidak selalu buruk. Hal ini yang kemudian dikenal sebagai "*good stress*" atau stres yang baik.

Stres yang buruk adalah stres yang kita kenal selama ini sebagai masalah kesehatan yang sebaiknya dan harus kita hindari, yaitu stres kronis. Stres ini sangatlah tidak terkontrol, hal ini dapat terjadi karena adanya tekanan yang berlebih pada kejiwaan seseorang, seperti misalnya kehidupan keluarga yang tidak baik, beban pikiran yang berlebih. Tetapi ada juga stres yang berdampak baik bagi kesehatan, hal ini dikenal dengan nama "*good stress/ eustress*" yaitu sebuah stres yang terjadi dalam jangka pendek yang hilang dengan cepat dan tidak terlalu membebani pikiran. Contohnya saja seperti saat Anda terjebak kemacetan, gelisah karena akan presentasi dan yang lainnya. Berikut ini adalah 5 dampak positif dari stres yang sedikit untuk diri kita:

- 1) Dapat membuat anda menjadi lebih kreatif (*Creative Stress*)

Anda mungkin pernah mengalami kejadian dimana anda sudah kehabisan ide dan anda memikirkannya dalam waktu yang cukup lama dan terus-menerus, hingga pada suatu ketika muncullah sebuah ide cemerlang yang terlintas dipikiran anda. Hal tersebut sering terjadi kepada para seniman atau penulis buku ternama atau bahkan pekerja media. Hal ini dapat disebabkan karena disaat pikiran kita selalu tenang dan santai, maka pikiran kita tidak akan pernah melihat suatu hal dalam sudut pandang yang sempit dan berbeda. Akan berbeda

kejadiannya pada saat kita mengalami stres dan selalu berusaha menemukan pemikiran yang kreatif, pikiran kita akan terus berusaha melihat semua alternatif dan pilihan yang ada dalam sudut pandang berbeda-beda dari pemikiran kita biasanya.

2) Baik untuk membentuk sistem ketahanan tubuh anda (*Stress Help Immune System*)

Dalam penelitian yang lain membuktikan bahwa stres yang muncul dalam jangka pendek dapat meningkatkan ketahanan tubuh anda. Pada saat kita mengalami stress tersebut, tubuh kita akan melepaskan sebuah hormon yang dikenal dengan hormon stres, dengan hormon ini akan secara berkala meningkatkan ketahanan tubuh kita. Di sisi yang lainnya, jika kita terlalu sering mengalami stres dan tekanannya menjadi sangat tinggi (stres kronis), maka akan berdampak sebaliknya. anda akan mengalami kelebihan hormon stress dan akan mengarah ke penyakit obesitas dan diabetes.

3) Membuat anda lebih sehat (*Good Stress: Exercise*)

Olahraga sebenarnya merupakan salah satu bentuk untuk mengatasi stres jangka pendek (*good stress*) ke tubuh anda. Contohnya saja seperti mengangkat beban, berlari, bersepeda dan olahraga lainnya merupakan bentuk nyata untuk mengurangi atau bahkan menjadikan stres tersebut sebagai "*good stress*" dan jika hal ini dilakukan secara berkala, akan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan hormon

*endorphin* yang akan membuat anda merasakan sensasi segar pada tubuh anda.

4) Menjaga orang-orang terkasih seperti kepada anak (*Stress Protect Children*)

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli, seorang ibu yang mengalami stres dalam menjaga agar anak mereka selalu aman akan bersungguh-sungguh secara praktikal meningkatkan tingkat keamanan anak. Hal ini membuktikan bahwa kepedulian dari seorang ibu akan anaknya, tetapi anda juga harus berhati-hati terhadap stres yang berlebihan atau kewaspadaan yang berlebihan malah mengarah ke ketakutan dan juga reaksi berlebihan.

5) Membuat anda lebih termotivasi (*Help Focus And Motivation*)

Tingkatan stres yang optimal dan tepat bisa membuat anda lebih bersemangat, fokus dan termotivasi lebih. Dengan tidak adanya stres yang cukup, maka anda tidak akan memberikan upaya sepenuhnya dan bukan tidak mungkin akan sering melakukan kesalahan. Namun jika anda terlalu santai, itu sama saja anda tidak berusaha dengan maksimal untuk mendorong diri anda keluar dari zona aman dan berani mengambil resiko untuk meningkatkan karir anda.

Berikut ini adalah beberapa jenis stres yang perlu kita kenali:

- 1) Stres Baik; Stres sendiri tidak hanya dipicu oleh pengalaman yang buruk. Bisa saja, pengalaman yang positif juga dapat mengalami stres, contohnya seperti kelulusan atau pernikahan. Namun, tipe stres seperti ini dalam dosis kecil sebenarnya baik untuk sistem daya tahan tubuh kita. Selain itu juga, tipe ini juga dapat membuat orang lebih mudah untuk mewujudkan dan mencapai tujuannya serta dapat menikmati proses mencapainya dengan penuh energi dan semangat.
- 2) *Distress* Internal; Ini adalah tipe yang buruk. *Distress* merupakan tipe stres yang negatif berdasarkan dari pengalaman buruk, ancaman, atau perubahan situasi yang tidak terduga dan tidak nyaman. Pada dasarnya, tubuh kita menginginkan rasa aman sehingga apabila rasa tersebut terusik, tubuh pun mengalami distress.
- 3) *Distress* Akut; *Distress* akut akan terjadi ketika seseorang mengalami peristiwa buruk yang berlalu dengan cepat. Sementara itu stres kronik terjadi ketika seseorang harus dan dipaksa menahan stres dalam waktu yang sangat lama. Kedua tipe stres ini akan memicu timbulnya hiperstres.
- 4) *Hipostres*; Ternyata hari-hari tanpa kekhawatiran dan tantangan juga dapat memicu tipe stres lainnya, yaitu hipostres. Hipostres merupakan “ketidakadaan” stres, tetapi bisa juga diartikan kebosanan yang ekstrem. Seseorang yang mengalami hipostres mungkin merasa tidak

tertantang, tidak memiliki motivasi untuk melakukan apa pun. Hipostres dapat memicu perasaan depresi dan kesia-siaan.

- 5) *Eustress*; Merupakan stres yang sangat berguna lantaran dapat membuat tubuh menjadi lebih waspada terhadap sesuatu peristiwa. Eustres membuat tubuh dan pikiran menjadi lebih siap untuk menghadapi banyaknya tantangan didepan, atau bisa juga muncul tanpa disadari. Tipe seperti ini dapat membantu memberi kekuatan dan menentukan keputusan, contohnya menemukan solusi yang tepat untuk sebuah masalah.

Selye (dalam Munandar, 2001) membedakan stres menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1) *Eustress*, merupakan jenis stres yang diakibatkan oleh hal-hal yang menyenangkan. Sebagai contoh: perubahan peran setelah menikah, kelahiran anak pertama, dan lain-lain.
- 2) *Distress*, merupakan jenis stres yang diakibatkan oleh hal-hal yang tidak menyenangkan. Sebagai contoh: pertengkaran, kematian pasangan hidup, dan lain-lain.

Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- 1) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk

konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

- 2) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

## **2.2. Manajemen Stres**

Manajemen stres adalah keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola, dan memulihkan diri dari ancaman stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam *coping* (Smith, 2002). Teknik pengelolaan emosi seperti contohnya adalah meditasi, yoga, relaksasi progresif; teknik untuk mengelola gaya hidup yang lebih baik dengan olahraga, makan teratur dan sehat, ataupun tidak mengonsumsi alkohol atau rokok; serta teknik-teknik yang dilakukan untuk mengatasi aspek perilaku seperti manajemen waktu.



### 2.2.1. Teknik Relaksasi Progresif

Menurut Soewondo (2009), relaksasi progresif adalah suatu keterampilan yang dapat dipelajari dan digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan ketegangan dan mengalami rasa nyaman tanpa tergantung pada objek di luar dirinya. Pelatihan relaksasi dapat mengurangi ketegangan subjektif dan berpengaruh terhadap proses fisiologis lainnya. Relaksasi otot berjalan bersama dengan respon otonom dari saraf *parasimpatis*. Jacobson pada tahun 1938 (dalam Wolpe, 1973) mengatakan bahwa relaksasi otot berjalan bersama dengan relaksasi mental. Perasaan cemas subjektif dapat dikurangi atau dihilangkan dengan sugesti tidak langsung atau menghapus atau menghilangkan komponen otonomik dari perasaan-perasaan itu. Emosi dan tentunya rasa cemas mengandung dua elemen, yaitu reaksi fisiologis dan komponen-komponen menghayati. Jadi, bila ada perubahan-perubahan di bidang emosi, kedua komponen di atas juga mengalami perubahan. Teknik untuk menimbulkan relaksasi otot ada macam-macam, yaitu: obat-obatan, hipnosis, emotif imajiner, meditasi, relaksasi progresif, dan lain-lain.

Relaksasi progresif adalah suatu keterampilan yang dapat dipelajari dan digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan ketegangan dan mengalami rasa nyaman tanpa tergantung pada hal atau subjek di luar dirinya. Relaksasi progresif ini dimulai oleh Jacobson pada tahun 1934. Ia mengembangkan metode ini untuk melawan rasa cemas atau stres atau tegang. Dilihat sebagai lawan dari ketegangan, ia menemukan bahwa dengan menegangkan dan

melemaskan beberapa kelompok otot dan membedakan sensasi tegang dan *rileks*, seseorang bisa menghilangkan kontraksi otot dan mengalami rasa rileks.

Teknik relaksasi progresif adalah yang paling sesuai sebagai awal pelatihan. Kemudian, setelah terampil, dapat langsung diinstruksikan untuk rileks. Jacobson (1934) dalam Seaward (2010) menyadari bahwa tubuh tidak dapat rileks dan tegang dalam waktu yang bersamaan. Hal ini mendorongnya untuk mengembangkan suatu teknik bagi para kliennya. Dengan menegangkan dan melemaskan beberapa kelompok otot dan membedakan sensasi tegang dan rileks, seseorang dapat menghilangkan kontraksi otot dan mengalami perasaan rileks. Teknik relaksasi progresif ini dapat mengatasi perasaan cemas, stres, atau tegang (Jacobson dalam Soewondo, 2009). Prosedur relaksasi progresif adalah sebagai berikut:

1. Menegangkan sejumlah kumpulan otot dan merilekskannya, di sini akan digunakan sembilan kumpulan otot,
2. Menyadarkan klien akan perbedaan antara tegang dan rileks,
3. Kumpulan otot yang perlu ditegangkan dan dirilekskan tiap kali harus berkurang,
4. Klien kemudian diharapkan bisa mengelola ketegangan dengan menginstruksikan kepada diri sendiri untuk rileks kapan dan dimana saja.

Kebanyakan orang tidak bisa mengalami keadaan rileks yang mendalam tanpa latihan. Latihan dalam relaksasi merupakan langkah pertama yang perlu dilakukan. Latihan bisa diadakan di ruang instruktur atau di rumah. Aspek penting lain supaya seseorang bisa rileks dengan baik adalah cara instruktur bekerja. Bila Instruksi dilakukan dengan ragu-ragu atau kaku, maka tentu akan mempengaruhi.

Sembilan kumpulan otot ditegangkan dan dilemaskan. Tujuannya menyadarkan pada klien keadaan tegang dan rileks dengan harapan klien bisa me-rileks-kan diri sendiri bila ia sedang tegang. Kumpulan otot yang disadarkan, ditegangkan dan dilemaskan adalah:

1. Tangan + jari-jari + lengan kanan;
2. Tangan + jari-jari + lengan kiri;
3. Kaki, paha, dan telapak kaki kanan;
4. Kaki, paha, dan telapak kaki kiri;
5. Dahi;
6. Mata;
7. Bibir, rahang, mulut, lidah, gigi (sekaligus);
8. Dada;
9. Leher.

Selama latihan berjalan, peserta hendaknya melakukan hal-hal berikut:

1. Memusatkan perhatian pada kumpulan otot yang ditegangkan, waktu kurang lebih tujuh detik dan dilemaskan.
2. Perhatian pada rasa tegang.

3. Tanda untuk melemaskan.
4. Klien rileks kurang lebih tiga puluh hingga empat puluh detik. Ia harus memperhatikan perbedaan antara tegang dan tenang.

Instruksi melakukan teknik relaksasi progresif dibagi ke dalam dua tahap. Tahap pertama fokus pada prosedur dasar. Tahap ini akan membantu individu untuk mengidentifikasi kelompok otot apa yang dirasakan paling tegang. Tahap kedua fokus pada prosedur yang lebih pendek dengan secara simultan menegangkan dan merilekskan beberapa kelompok otot secara bersamaan, sehingga perasaan rileks dapat diperoleh di waktu yang sangat singkat.

Kebanyakan orang tidak dapat merasakan kondisi rileks yang mendalam tanpa latihan. Oleh karena itu, latihan dalam relaksasi progresif ini merupakan langkah pertama yang harus dilakukan. Pada latihan-latihan awal, beberapa wawancara dari NET. memerlukan ruangan yang nyaman untuk melaksanakan latihan dengan bimbingan peneliti dan menggunakan sembilan kumpulan otot yang disarankan. Namun demikian, penting bagi beberapa wawancara NET. untuk melaksanakan latihan secara mandiri tanpa bimbingan peneliti agar mereka terbiasa dengan teknik tersebut. Semakin terampil mereka melakukan teknik relaksasi progresif ini, maka mereka semakin dapat menyesuaikan kumpulan otot yang mereka gunakan dan akhirnya mereka akan merasakan kenyamanan dan perasaan rileks hanya dengan mengucapkan kata “rileks”.

### 2.2.2. Strategi Manajemen Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:157-159), ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yakni:

- 1) Pendekatan Melalui Meditasi; Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam biasa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.
- 2) Pendekatan Dukungan Sosial; Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game dan bergurau.
- 3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*; Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- 4) Pendekatan Kesehatan Pribadi; Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres, yaitu:

- 1) Pola Harmonis; Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- 2) Pola Sehat; Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

- 3) Pola Patologis; Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

### **2.2.3. Mengelola Stres Kerja**

Pendekatan individu penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan organisasi karena alasan kemanusiaan dan juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dari organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Robbins (2008:377) dari sudut pandang perusahaan, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah, karena kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi atau meski rendah tetapi berlangsung terus menerus dalam periode yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Ada dua pendekatan dalam mengelola stres kerja yaitu:

- a) Pendekatan Perusahaan; Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Dengan sendirinya faktor-faktor tersebut dapat

dimodifikasi atau diubah. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi: seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi perusahaan, penawaran cuti panjang atau masa sabatikal (biasanya untuk penelitian, kuliah atau bepergian) kepada karyawan dan penyelenggara program-program kesejahteraan perusahaan.

b) Pendekatan Individual; Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan sosial. Karyawan yang teratur, sering dapat merampungkan pekerjaan dua kali lebih banyak daripada karyawan yang tidak teratur. Karena itu pemahaman dan pemanfaatan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik. Beberapa prinsip manajemen waktu yang dapat dipraktekkan yaitu:

- Membuat daftar kegiatan harian yang harus dirampungkan.
- Memprioritaskan kegiatan berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensinya.
- Menjadwalkan kegiatan menurut prioritas yang telah disusun serta,



- Memahami siklus harian dan menangani pekerjaan yang paling banyak menuntut dalam siklus kerja tertinggi ketika anda dalam keadaan paling siap dan produktif.

## **2.3. Wartawan**

### **2.3.1. Pengertian Wartawan**

Djuroto, (2004) mendefinisikan wartawan adalah seseorang yang bertugas mencari, mengumpulkan, dan mengolah informasi menjadi berita, untuk disiarkan melalui media massa. Wartawan adalah seseorang yang melakukan *jurnalisme*, yaitu orang yang menciptakan laporan sebagai profesi untuk disebarluaskan atau dipublikasikan dalam media masa seperti koran, televisi, radio, majalah, film dokumentasi dan internet, sedangkan jurnalis adalah profesi atau penamaan seseorang yang pekerjaannya berhubungan media massa (<http://id.wikipedia.org/Wiki/Wartawan>, 2007).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang disebut dengan wartawan adalah orang-orang yang menciptakan laporan dengan cara mencari, mengumpulkan, dan mengolah informasi menjadi berita untuk disebarluaskan melalui media massa.

### 2.3.2. Jenis Wartawan

Djuroto (2004) membedakan wartawan menjadi tiga golongan berdasarkan status pekerjaannya, yaitu:

1. Wartawan Tetap, artinya wartawan yang bertugas di satu media massa (cetak atau elektronik) dan diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut. Karyawan tetap adalah mereka yang mendapat gaji tetap, tunjangan, bonus, fasilitas kesehatan dan sebagainya serta diperlakukan sebagaimana karyawan lainnya dengan hak dan kewajiban yang sama.
2. Wartawan Pembantu adalah wartawan yang bekerja di suatu perusahaan pers (cetak atau elektronik), tetapi tidak diangkat sebagai karyawan tetap. Mereka diberi honorarium yang disepakati, diberi surat tugas (kartu pers) serta diberi tugas sesuai kemampuannya dan dapat mewakili penerbitannya bila meliput satu peristiwa.
3. Wartawan lepas adalah wartawan yang tidak terikat pada satu perusahaan media massa baik cetak maupun elektronik. Wartawan golongan ini bebas mengirimkan beritanya ke berbagai media massa. Wartawan lepas mendapat honorarium jika berita atau tulisannya dimuat.

Suhandang (2004) membedakan wartawan menjadi dua golongan berdasarkan tugas dan karyanya, yaitu:

1. Reporter adalah jurnalis atau wartawan yang bertugas mencari dan mengumpulkan informasi atau bahan pemberitaan melalui peliputan peristiwa yang terjadi.
2. Editor adalah jurnalis yang bertugas mengedit, dalam arti menilai dan mempertimbangkan kelayakan dan kepentingan hasil karya para reporter untuk dijadikan berita atau komentar dan menyusunnya kembali menjadi produk jurnalistik yang siap cetak.

### **2.3.3. Tugas Jurnalistik Wartawan**

Secara garis besar, tugas wartawan adalah meliput berita, mengolah dan melaporkan berita atau informasi dengan jelas serta terperinci sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan (menulis berita). Dalam melaksanakan tugas tersebut, wartawan terikat dengan *deadline* yang telah diatur oleh redaktur. Zaenuddin (2007) menyebutkan bahwa *deadline* adalah batas waktu terakhir naskah berita dapat dipertimbangkan pemuatannya dalam media cetak atau elektronik. *Deadline* di tiap-tiap media berbeda-beda tergantung pada jenis media dan periodisasinya.

Dalam menjalankan tugasnya tersebut wartawan perlu senantiasa membuka mata dan telinga dalam mencari berbagai informasi di sekelilingnya. Upaya tersebut berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuannya sehingga selalu mampu mengikuti perkembangan situasi. Suhirman (2006)

menyebutkan bahwa ketrampilan dan pengetahuan umum seorang wartawan/reporter mutlak dimiliki.

Seorang wartawan harus peka terhadap keadaan sekelilingnya. Semua info yang didapat harus segera dicari darimana sumbernya dan di cek kebenarannya. Setiap berita yang akan dibuat harus padat dan sesuai fakta. Kesalahan dalam proses peliputan ataupun saat penulisan berita bisa berakibat fatal. Jika berita yang disiarkan salah atau tidak berdasarkan fakta yang ada maka dapat berakibat pada pencemaran nama baik dari orang atau institusi yang diberitakan tersebut. Hal ini, tentu akan menurunkan bobot dari media massa dan mengundang pro serta kontra atas pemberitaan tersebut (Naning, 2005).

Setiati (2006) mengemukakan bahwa sebelum melakukan peliputan wartawan harus mempunyai kerangka acuan atau TOR (*term of reference*) mengenai berita yang hendak diliput. Hal ini dimaksudkan agar wartawan mengetahui hal apa saja yang harus dilakukan. Berikutnya, wartawan diwajibkan untuk menguasai topik pembicaraan, dengan demikian wartawan tidak buta terhadap pokok persoalan yang akan ditanyakan dengan narasumber. Mempelajari dahulu peristiwa yang hendak diangkat untuk melihat nilai suatu berita (*news value*) juga perlu dilakukan oleh wartawan. Hal ini terkait juga dengan "pertimbangan keuntungan" bagi perusahaan, apakah berita tersebut memiliki nilai jual di masyarakat atau tidak. Hal penting lain yang tidak boleh dilupakan wartawan adalah kesesuaian berita dengan kode etik media massa tempat wartawan bekerja.

Pada kasus-kasus tertentu, wartawan harus melakukan liputan investigasi untuk mengetahui kebenaran informasi suatu berita sebelum disiarkan kepada masyarakat. Wardhana (dalam Setiati, 2006) mendefinisikan liputan investigasi sebagai reportase yang dilakukan wartawan atau sekelompok wartawan terhadap masalah yang menyangkut kepentingan dan penting untuk diketahui masyarakat umum, tetapi ingin ditutupi oleh satu pihak luar. Unsur utama liputan investigasi adalah adanya ketidakberesan, pelanggaran, atau penyelewengan yang merugikan masyarakat, misalnya manipulasi, korupsi dan nepotisme.

Dalam melaksanakan kegiatan jurnalistiknya, wartawan tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan wawancara. Wawancara sangat penting dalam tugas jurnalistik wartawan karena merupakan sarana atau teknik pengumpulan data dan informasi. Setiap peliputan hampir selalu membutuhkan wawancara dengan sumber informasi. Wawancara adalah teknik meliput, selain terjun langsung ke lapangan atau tempat kejadian peristiwa dan studi literatur (kepuustakaan). Sebelum melakukan wawancara, wartawan harus bersikap obyektif. Wartawan juga dituntut untuk bisa mendalami permasalahan yang ingin diketahui, mempelajari latar belakang tokoh yang akan diwawancarai, serta melemparkan pertanyaan yang tajam dalam melumpuhkan narasumbernya (Setiati, 2006).

Setiati (2006) menambahkan, untuk meningkatkan keahlian dalam mewawancarai narasumber, wartawan harus menambahkan pengetahuan umum tentang berbagai masalah yang menyangkut kepentingan masyarakat luas. Pertanyaan-pertanyaan yang berlandaskan pengetahuan akan membuat narasumber semakin terbawa untuk mengungkapkan informasi penting.

#### 2.3.4. Resiko Wartawan

Zaenuddin (2007), mengemukakan bahwa wartawan harus mampu bekerja di bawah tekanan. Hal ini berhubungan dengan masalah waktu. Wartawan harus siap bekerja di bawah tekanan waktu. Artinya, pekerjaan para wartawan baik dalam statusnya sebagai reporter ataupun redaktur pasti selalu dibatasi oleh waktu. Dalam istilah jurnalistik disebut dengan *deadline*. Untuk wartawan batas waktu ini berkaitan dengan penyerahan berita ke redaktur. Reporter, koordinator liputan, redaktur, bahkan pemimpin redaksi senantiasa dikejar-kejar waktu. Wartawan yang sedang menulis berita biasanya diingatkan oleh redaktornya agar segera diselesaikan, bahkan tidak jarang sampai didesak-desak, dibentak dan dimarahi supaya cepat menyelesaikan beritanya tersebut. Pelanggaran terhadap *deadline* berakibat menghambat proses kerja redaksi dan bisa merusak produk.

Penentuan *deadline* ini juga berpengaruh pada proses percetakan sampai proses pendistribusian surat kabar. Kelalaian dalam proses ini bisa berakibat fatal. Untuk itu, para wartawan harus bisa mengatur waktu agar tidak melanggar *deadline*. Zaenuddin (2007) juga menyebutkan bahwa para reporter seringkali merasa tertekan manakala waktu *deadline* hampir tiba, sementara berita belum selesai dibuat atau diliput. Inilah situasi yang disebut bekerja di bawah tekanan. Situasi ini berlangsung nyaris setiap hari.

Dalam kesehariannya, wartawan harus siap bekerja setiap saat. Kapan saja wartawan harus siaga meliput berbagai peristiwa untuk ditulis atau

disiarkan sebagai berita. Misalnya ada di tengah malam terjadi pengeboman atau di pagi hari terjadi peristiwa kebakaran, wartawan harus siap meliputnya. Kecuali sedang mengambil cuti atau berhalangan karena sakit, wartawan harus siap ditugaskan kapan saja untuk meliput suatu berita (Zaenuddin, 2007).

Marga Raharja (2007) mengatakan, mencari berita bukanlah hal yang selalu mudah dilakukan oleh seorang wartawan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tugas jurnalistik dari wartawan. Salah satunya adalah faktor kooperatif dari narasumber. Apalagi jika berita yang hendak diliput berkaitan dengan isu-isu tidak sedap yang sedang marak dibicarakan oleh masyarakat. Para narasumber yang terkait biasanya akan berusaha menghindar, mengelak ataupun memberikan jawaban yang berbelit-belit. Tugas sebagai wartawan penuh dengan bahaya. Berbagai bentuk kekerasan baik secara fisik maupun non-fisik terhadap wartawan juga kerap terjadi.

### **2.3.5. Tingkat Stres Kerja Wartawan**

Karasek's (Landy & Conte, 2004) menyatakan bahwa kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan akan menghasilkan tegangan pekerjaan yang tinggi dimana berpengaruh terhadap munculnya gangguan pada kesehatan. Hal ini didukung oleh Looker & Gregson (2004) yang mendefinisikan stres sebagai sebuah keadaan yang dialami individu ketika terjadi sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang

diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Tuntutan-tuntutan yang diterima oleh individu disebut dengan *stressor*.

Margolis, Kroes & Quinn (dalam Shcultz & Shcultz, 1990) mengatakan bahwa para psikolog menggunakan kata *overload* dalam mengidentifikasi dua tipe penyebab stres kerja, yaitu:

1. *Quantitative Overload*, ialah kondisi dimana tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sangat tinggi. Sebagai contoh, sebuah penelitian terhadap pasien serangan jantung usia muda menemukan bahwa tujuh puluh persen dari mereka bekerja lebih dari enam puluh jam per minggu.
2. *Qualitative Overload*, ialah tingginya tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Hal ini berkaitan dengan ketidakmampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, wartawan memiliki kewajiban menepati *deadline*. *Deadline* adalah batas waktu terakhir naskah berita dapat dipertimbangkan pemuatannya dalam media cetak atau elektronik (Zaenuddin, 2007). Tentu saja pelanggaran terhadap *deadline* berakibat menghambat proses kerja redaksi dan bisa merusak produk.

Untuk itu wartawan harus bisa mengatur waktu agar tidak melanggar *deadaline*. Namun, pada saat melaksanakan tugasnya, wartawan sering mendapat banyak hambatan. Misalnya, faktor *kooperatif* dari narasumber menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran tugas dari wartawan



(Marga Raharja, 2007). Seringkali narasumber tidak mau diwawancarai, mengelak ataupun menghindar dari para wartawan yang ingin mengklarifikasi suatu kasus.

Selain itu, tugas sebagai wartawan memiliki resiko yang besar. Berbagai tindakan kekerasan, ancaman, penculikan bahkan sampai pembunuhan sering menimpa wartawan saat bertugas. Aliansi Jurnalis Independen (dalam Masduki, 2005) mencatat bahwa pada tahun 2001 terjadi 104 kasus kekerasan baik fisik maupun non fisik pada wartawan. Resiko kecelakaan saat bertugas juga harus siap dihadapi oleh wartawan. Tidak jarang resiko kecelakaan saat bertugas membawa korban jiwa bagi kalangan wartawan, seperti yang terjadi dalam tragedi kapal Levina 1.

Dalam menuliskan berita yang diduplikasinya pun, wartawan masih mendapat tekanan dari redaktur agar cepat-cepat menyelesaikan berita tersebut. Tidak jarang pada saat menulis berita, wartawan di desak-desak bahkan sampai dibentak dan dimarahi karena dianggap “lelet” dan melanggar *deadline*.

Dalam kesehariannya, wartawan harus siap bekerja setiap saat. Kapan saja wartawan harus siaga meliput berbagai peristiwa untuk ditulis atau disiarkan sebagai berita. Misalnya ada di tengah malam terjadi pengeboman atau di pagi hari terjadi peristiwa kebakaran, wartawan harus siap meliputnya. Kecuali sedang mengambil cuti atau berhalangan karena sakit, wartawan harus siap ditugaskan kapan saja untuk meliput suatu berita (Zaenuddin, 2007).

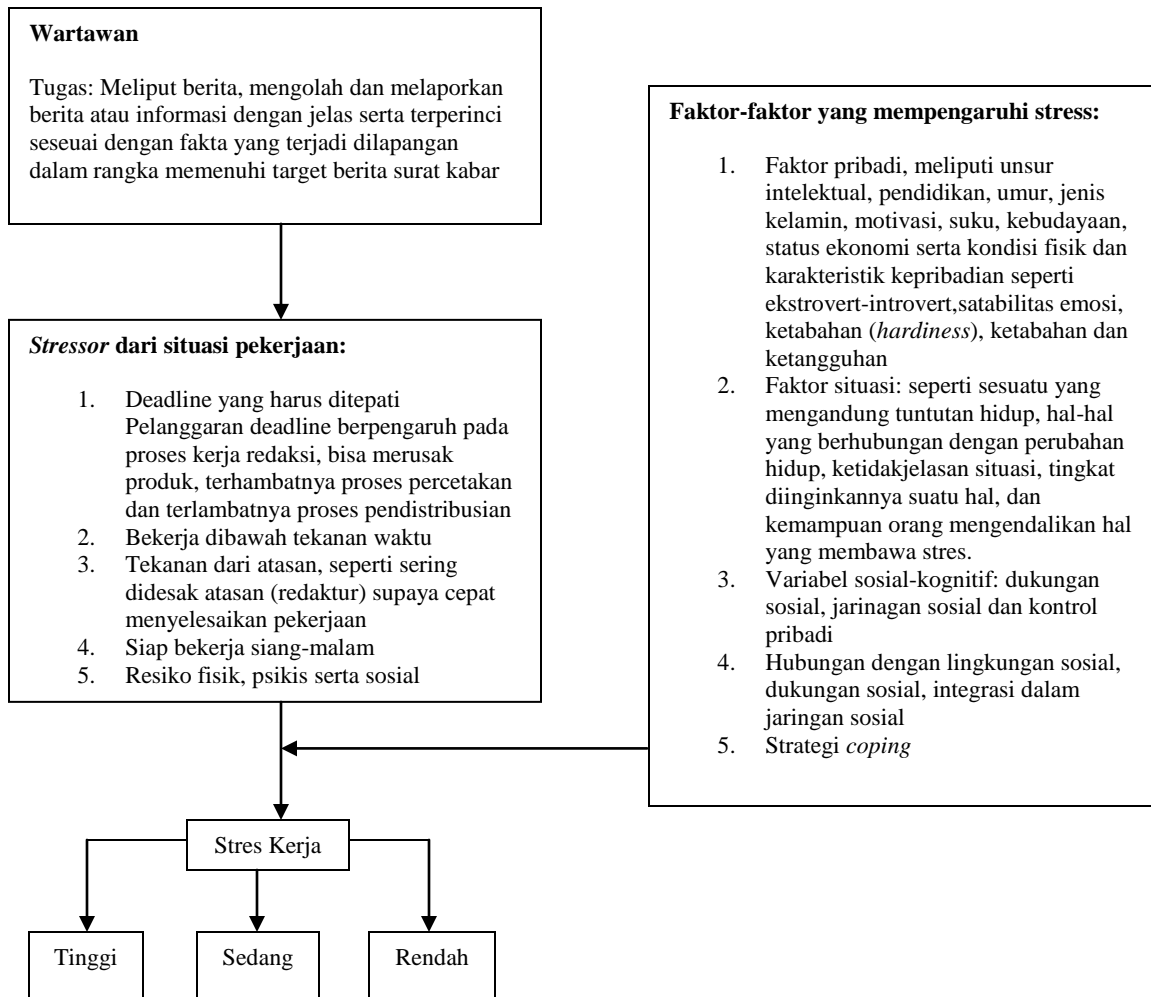
Beratnya kewajiban, tanggung jawab dan resiko yang menjadi beban wartawan ternyata kurang mendapatkan timbal balik yang seimbang, khususnya dari segi ekonomi. Luthan (dalam Susiyatri, 2004) menyebutkan bahwa salah satu faktor penyebab stres yang berasal dari luar organisasi adalah masalah kondisi ekonomi dan finansial. Masduki (2005) mengungkapkan rendahnya gaji ini ikut merusak standar profesional yang mengacu pada kode etik terutama pelaksanaan sikap anti sogokan. Aceng Abdullah (dalam Masduki, 2005) bahkan menyebutkan bahwa salah satu mitos yang melekat pada wartawan adalah wartawan selalu komersial.

Uraian di atas adalah gambaran kewajiban serta resiko yang menjadi konsekuensi tugas sebagai seorang wartawan dimana hal tersebut berpotensi sebagai *stressor* yang mengacu terjadinya stres kerja. Spector (dalam Widyanari, 2006) menjelaskan tiga jenis gejala yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi yang menekan. Ketiga jenis reaksi tersebut adalah:

1. Reaksi Psikologis, yaitu reaksi psikis terhadap stres yang dialami. Contoh dari reaksi psikologis adalah cemas, frustrasi, daya ingat menurun, kecewa, gelisah, sulit memecahkan masalah dan lesu.
2. Reaksi Fisiologis, yaitu reaksi fisik yang muncul ketika seseorang menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan disebut reaksi fisiologis. Bagian fisik yang paling sering terasa sakit adalah daerah kepala dan perut. Contoh dari reaksi fisiologis yaitu sakit kepala, sakit perut, tekanan darah meningkat dan sebagainya.

3. Reaksi Perilaku, yaitu ketika seseorang menunjukkan perilaku tertentu yang intensitasnya meningkat atau menurun secara drastis sewaktu mengalami stres itu maka itu disebut reaksi perilaku. Contoh dari reaksi perilaku adalah merokok, berdoa, dan sulit tidur. Namun, setiap manusia memiliki sumber daya sendiri-sendiri dalam merespon stres yang dialami. Hal ini juga berlaku bagi setiap wartawan.

Hardjana (1994) mengemukakan, ada dua faktor pokok yang mempengaruhi penilaian kita yaitu, faktor pribadi dan situasi. Faktor pribadi meliputi unsur intelektual, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor situasi meliputi beberapa bentuk, yaitu: bentuk *pertama*, bila hal, peristiwa, orang dan keadaan itu mengandung tuntutan berat dan mendesak, yang *kedua*, bila hal itu berhubungan dengan perubahan hidup, seperti mulai masuk kerja, menikah, menjadi orang tua. Bentuk *ketiga* adalah ketidakjelasan dalam situasi, misalnya ditempat kerja fungsi tidak jelas, tugas kabur. Bentuk *keempat* adalah tingkat diinginkannya suatu hal dan bentuk *kelima* adalah, kemampuan orang untuk mengendalikan hal yang membawa stres. Faktor-faktor di atas mempengaruhi tingkat stres bagi masing-masing wartawan dalam merespon *stressor-stressor* yang terdapat dalam tugasnya. Berikut ini adalah gambar dari skema alur stres kerja wartawan:



Gambar 2.4 Skema Alur Stress Kerja Pada Wartawan (diolah dari berbagai sumber oleh peneliti)

## 2.4. Gambaran Umum NET. Mediatama (NET. TV)

**NET.** (singkatan dari *News and Entertainment Television*) adalah sebuah stasiun televisi berjaringan di Indonesia yang resmi diluncurkan pada 26 Mei 2013. NET menggantikan siaran terestial *Spacetoon* yang sebagian sahamnya telah diambil alih oleh Grup Indika. Berbeda dengan *Spacetoon* yang acaranya

ditujukan untuk anak-anak, program-program NET. ditujukan kepada keluarga dan pemirsa muda. Selain melalui jaringan terestrial, NET. juga menyiarkan kontennya melalui saluran komunikasi lain seperti jejaring sosial dan *Youtube* (Company Profile NET.).

Tidak butuh waktu lama bagi NET. untuk bersaing dengan stasiun televisi lain yang sudah lama mengudara. Program program yang diusung NET. pun sangat variatif, sehingga semua penonton dapat menikmati tayangan NET. sesuai dengan *genre* dan *range* usianya. Tidak hanya itu visualisasi NET. yang menggunakan teknologi yang canggih mampu memanjakan mata kita dengan keapikan kamera dalam pengambilan gambar dari sudut yang baik. NET. merupakan televisi pertama di Indonesia yang menggunakan Teknologi *full high definition* (HD). Sehingga gambar yang disajikan memiliki resolusi yang tajam dan bersih.

Program *Grand Launching* NET. ditayangkan secara langsung pada tanggal 26 Mei 2013 pukul 19.00 WIB dan disiarkan secara *streaming* melalui Youtube dan website resmi NET. Acara *Grand Launching* ini menampilkan penyanyi internasional seperti Carly Rae Jepsen, Taio Cruz dan juga didukung oleh beberapa artis dalam negeri seperti Agnes Monica, Maudy Ayunda, NOAH, Raisa, Kahitna, Dewa 19, Andien, Ungu, Reza Rahardian, Andi Rianto dan banyak lagi.

NET. memulai masa siaran percobaan selama satu pekan yang terhitung sejak Sabtu, 18 Mei 2013 sampai menjelang program *Grand Launching Media Revolution* yang disiarkan secara *live* pada Minggu, 26 Mei 2013 pukul 19.00 WIB di Jakarta Convention Center, Senayan, Jakarta Pusat. Masa siaran percobaan NET. disiarkan mulai dari pukul 05.00 WIB - 24.00 WIB tanpa ada iklan komersial. Setelah selesai masa siaran percobaan, jam tayang NET. diperpanjang dari pukul 04.00 WIB - 26.00 WIB. Akan tetapi, khusus selama bulan suci Ramadhan siaran NET. menjadi 24 jam non-stop.

Seluruh program-program dari *Spacatoon* Indonesia dirombak menjadi yang maju dan lebih modern, akan tetapi NET. tetap menayangkan enam program kartun unggulan dari *Spacatoon* yang disiarkan setiap harinya mulai pukul 13.00 WIB - 16.00 WIB dengan nama "NET. Playground" atau "NETOON".

PT. NET Mediatama Indonesia merupakan bagian kelompok usaha dari INDIKA GROUP yang bergerak dibidang *energy* dan sumber daya dibawah bendera Indika Energy Tbk. Meskipun demikian berdirinya INDIKA dimulai dari sebuah visi untuk membangun usaha di bidang media hiburan dan teknologi informasi. INDIKA merupakan singkatan dari Industri Multimedia dan Informatika. Saat ini dibawah PT. Indika Multimedia, indika group bergerak dibidang *event organizer, promotor, broadcast equipment, production house* dan radio. Dengan kemajuan teknologi informasi meyakini bahwa konten hiburan dan informasi akan semakin terhubung, lebih memasyarakat, lebih mendalam, lebih pribadi dan lebih mudah diakses dimanapun, menjadi semangat lahirnya PT. NET Mediatama Indonesia (Company Profile NET.).

Pada tahun 2012, PT. NET Mediatama Indonesia (NET.) ingin membangun sebuah stasiun TV yang membawakan sebuah revolusi media yang maju dan lebih modern yang diprakasai oleh Wishnutama (mantan Direktur Utama Trans TV) dan Agus Lasmono (CEO Grup Indika dan pernah menjabat sebagai Komisaris Independen SCTV). Pada pertengahan Maret 2013, PT. NET Mediatama Indonesia mengakuisisi saham kepemilikan dari PT. Televisi Anak Spacatoon (*Spacatoon*) yang sebagian sahamnya dialih oleh Grup Indika sebesar 95% dari saham kepemilikan *Spacatoon*. Sesaat setelah akuisisi saham kepemilikan *Spacatoon* ke NET., akhirnya pada Sabtu, 18 Mei 2013, siaran *Spacatoon* di jaringan *terrestrial* menghilang dan digantikan oleh NET. yang memulai siaran perdananya dengan menggunakan frekuensi milik *Spacatoon* di seluruh mantan jaringan frekuensi *Spacatoon* di Indonesia ([www.netmedia.co.id](http://www.netmedia.co.id) Diakses pada tanggal 6 maret 2017, Pukul 13.55).



**Gambar 2.5** Logo NET Mediatama (Company Profile NET.)

Dengan logo yang *simple* namun menarik, NET menampilkan kesederhanaan melalui titik kecil di akhir tulisan NET. Yang memiliki makna bahwa berawal dari titik kecil kemudian menimbulkan satu getaran kesekitarnya. Dengan getaran yang positif, yang memberikan efek positif pula kesekitarnya. Artinya dimanapun

NET berada, akan memberikan sesuatu yang positif. Oleh karena itu setiap konten yang ada dalam NET merupakan konten-konten yang positif.

Dalam buku hukum penyiaran lembaga penyiaran dibagi kedalam tiga bentuk. Pertama lembaga penyiaran publik yang merupakan lembaga penyiaran yang didirikan oleh Negara, bersifat independen, tidak komersial, serta berfungsi untuk memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat. Kedua lembaga penyiaran swasta, yaitu lembaga yang bersifat komersial, yang bidangnya hanya menyelenggarakan jasa penyiaran radio atau televisi. Ketiga lembaga penyiaran komunitas dimana lembaga ini didirikan oleh komunitas tertentu dan tidak komersial serta dengan keterbatasan daya pancar, jangkauan wilayah, dan untuk kepentingan komunitasnya.

Dari ketiga bentuk lembaga penyiaran tersebut, NET termasuk pada jenis kedua yaitu lembaga penyiaran swasta. Dimana ciri paling menonjol adalah NET mendapatkan sumber pembiayaan untuk penyiaran dari iklan dan usaha lain. Seperti yang telah disinggung diatas, bahwa NET merupakan anak dari perusahaan INDIKA GROUP yang bergerak dibidang *energy* dan sumber daya dibawah bendera Indika Energy Tbk.

Seperti perusahaan lainnya NET memiliki visi misi dalam menjalankan organisasi perusahaan media tersebut. Dengan visi untuk membangun sebuah perusahaan media yang menarik yang membuat kontribusi positif bagi kehidupan masyarakat Indonesia. (*To build an exciting media enterprise that creates positive contributions to the life of Indonesian people*) dengan beberapa misi, diantaranya:



a) Mision (Company Profile NET.):

- *To produce creative, entertaining and engaging top - quality contents through multiple platforms.* (Untuk menghasilkan kreatif, menghibur dan menarik atas kualitas isi melalui berbagai platform).
- *To provide our stakeholders with innovative media to reach emerging audience.* (Untuk memberikan *stakeholder* dengan media inovatif untuk menjangkau khalayak yang muncul)
- *To attract, develop and retain the best talents within the industry.* (Untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam industri)

## 2.5. Penelitian Terdahulu

### a. Jurnal 1 - Occupational Stress And Employees Productivity In The Workplace (Job Ayodele Ekundayo)

Dalam sebuah perusahaan atau pabrik akan dijumpai beberapa karyawan yang mengalami stres, permasalahan stres jangan hanya dilihat dari sisi individu tapi juga harus dilihat sebagai permasalahan manajemen. Jika manajemen sebuah perusahaan menganggap stres ini bukan menjadi sebuah masalah, maka akan banyak kerugian yang akan dialami perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manajemen harus menangani stres kerja ini dengan positif agar mampu meningkatkan

produktivitas. Dalam jurnal ini stres kerja memiliki hubungan yang negatif dengan produktivitas.

**b. Jurnal 2 – Work Stress: A Study On Retail Sector Employees Of Jaipur (Dr. Anukrati Sharma)**

Survey yang dilakukan kepada pekerja kantor sektor retail di Jaipur India yang berumur 21-30 tahun, dan hampir sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki. Jurnal ini menemukan dari 100 pekerja, 98 orang diantaranya mengalami gejala stres dan hampir semua faktor pemicunya adalah beban kerja yang begitu banyak, dan juga ditambah dengan faktor eksternal seperti ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

**c. Jurnal 3 - Impact Of Job Stress On Job Satisfaction Among Air Traffic Controller Of Civil Aviation Authority: An Empirical Study From Pakistan (Moh. Iqbal & Moh. Adnan Waseem)**

Hasil yang didapatkan dari jurnal ini adalah munculnya beberapa indikasi hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja, dan apa yang terjadi pada karyawan trafik kontrol di dunia penerbangan Pakistan adalah stres kerja yang tinggi pada karyawan namun rendah dalam hal kepuasan kerja dan itu semua dipicu dari faktor beban kerja yang berat dan faktor eksternal dari individu masing-masing.

**d. Jurnal 4 - A Qualitative Study Of Work-Related Stress Among Male Staff In Hong Kong's Social Welfare Sector (Gary C.T. Wong & Zenobia C.Y. Chan)**

Jurnal ini dilakukan karena adanya dominasi karyawan perempuan dibandingkan yang laki-laki, fakta dilapangan menunjukkan bahwa kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan laki-laki ini biasanya terlewatkan atau terabaikan. Dominasi karyawan perempuan inilah yang kemudian memunculkan stres kerja yang dialami oleh karyawan laki-laki, ditambah lagi dengan hubungan dengan senior di perusahaan. Semua faktor pemicu stres itulah yang kemudian berimplikasi pada kesehatan karyawan laki-laki tersebut.

**e. Jurnal 5 - Factor Causing Stress And Impact On Job Performance, "A Case Study Of Banks Of Bahawalpur, Pakistan" (Moh. Rashid Badar)**

Jurnal ini membahas soal faktor pemicu munculnya stress dan pengaruhnya terhadap performa karyawan. Stress ini akan memunculkan berbagai efek samping seperti: gangguan kesehatan, kehidupan pribadi, gaya hidup karyawan. Dan faktor itu juga akan berpengaruh terhadap kinerja serta komitmen mereka. Dalam jurnal ini kemudian didapatkan hasil bahwa faktor pemicu stress karena upah yang rendah, beban kerja yang berlebih, kompetisi dengan sesama karyawan, faktor manajemen, rendahnya dukungan (apresiasi),

lingkungan kerja, waktu kerja yang lama, pengetahuan yang rendah, target tinggi, dan itu semua berimplikasi negatif terhadap performa kerja.

**f. Jurnal 6 - Stress Management In The Workplace (Ramezan Jahanian; Seyyed Mohammad Tabatabaei; & Behnaz Behnad)**

Stres adalah fakta yang terjadi di kehidupan kita sehari-hari, semakin berkembangnya jaman maka tantangan untuk menghadapi stres akan semakin tinggi. Banyak orang yang percaya bahwa kapasitas dan kapabilitas dapat meminimalisir dari tingginya stres tersebut, dan hal tersebut tidak dapat sepenuhnya dapat dibenarkan, karena semakin lama stres itu ada dalam diri kita maka efeknya pun akan dapat kita lihat. Contohnya adalah gangguan kesehatan, lalu moralitas manusia yang memudar menjadi efek paling buruk dari stres ini. Hasil dari jurnal ini adalah stress jangan hanya dilihat sebagai fenomena negatif yang permanen, namun ada sisi positif juga. Oleh karena itu, manajemen stres diperlukan untuk meminimalisir dampak dari stres ini. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi stress pada karyawan, contohnya adalah mengadakan pelatihan yang efektif dan *family gathering*.

**g. Jurnal 7 - Stress Management With Special Reference To Public Sector Bank Employees In Chennai (Rejendran Jayashree)**

Pada hari ini stres di tempat kerja menjadi isu yang besar dan menjadi perhatian para karyawan dan manajemen perusahaan itu sendiri. Hasil yang didapatkan dari jurnal ini adalah 97% dari responden yang di wawancarai percaya bahwa mereka berada dalam tingkat level stres yang tinggi dengan 2 faktor pemicu utama, yaitu faktor personal dan juga profesional (tempat kerja). Hampir semua responden mengakui bahwa beban kerja yang mereka alami sudah berlebihan, lalu ketidakseimbangan kehidupan pribadi juga berkontribusi memunculkan stres di kalangan karyawan.

**h. Jurnal 8 - Descriptive Study Of Stress And Satisfication At Work In The Saragosa University Service And Administration Staff ( Jose Miguel Tricas Moreno; Carlos Salavera Bordas; Ma Orosia Lucha Lopez; Concepcion Vidal Peracho; Ana Carmen Lucha Lopez; Elena Estebanez De Miguel; & Luis Bernues Vazquez)**

Gagasan hubungan antara stres dengan lingkungan kerja menjadi topik penting selama tahun 1970-an. Freudenberger mengusulkan istilah *Burnout* untuk merujuk ke dalam kondisi kelelahan fisik dan emosional, serta sikap negatif yang berkaitan. Sebanyak 24 orang yang diwawancarai, hampir sebagian besar dari mereka berada dalam tingkat Burnout yang rendah (dalam Skala

Burnout). Hanya terdapat 1 orang yang berada dalam tingkat kelelahan yang tinggi.

**i. Jurnal 9 - A Qualitative Study Of Workplace Stress And Coping In Secondary Teachers In Ireland (Robert A. Kerr; Jessica Breen; & Kristen Miller)**

Kurangnya perhatian dari manajemen terhadap tingkat stres yang dialami guru-guru di Irlandia terjadi pada saat ini. Dalam pekerjaan sehari-hari, guru selalu menunjukkan perhatiannya yang besar kepada semua murid-murid selama berada didalam lingkungan sekolah. Stres yang dialami oleh guru di Irlandia tersebut dipicu oleh beberapa faktor, diantaranya adalah beban kerja yang tinggi, jam kerja, dan faktor hubungan atau cara berkomunikasi (baik dengan atasannya maupun murid). Hasil yang didapatkan tetap sama bahwa stres yang dialami oleh guru tersebut negatif dengan pekerjaannya.

**j. Jurnal 10 - The Role Of Leadership Practices On Job Stress Among Malay Academic Staff: A Structural Equation Modeling Analysis (Triantoro Safaria; Ahmad Bin Othman; & Moh Nubli Abdul Wahab)**

Era globalisasi membawa banyak perubahan di kehidupan manusia saat ini, termasuk didalamnya adalah bagaimana bekerja dan mengatur menjalankan organisasi. Perubahan ini juga terjadi pada tingkat stres karyawan di sebuah organisasi. Hasil dari SEM

menunjukkan bahwa empat dimensi praktek kepemimpinan menunjukkan pola hubungan yang unik dengan empat dimensi stress kerja. Hubungan yang signifikan antara eksogen dan endogen telah diuji dengan menggunakan SEM dan hasilnya adalah mengkonfirmasi tiga variabel eksogen yang secara signifikan dengan variabel endogen.

**k. Jurnal 11 - The Impact Of Transformational Leadership And Empowerment On Employee Job Stress (Amarjit Gill; Alan B. Flaschner; & Smita Bhutani)**

Jurnal ini menunjukkan bahwa bisnis perhotelan yang ada di India sudah begitu banyak perkembangan dan disaat yang sama juga makin banyak permasalahan seperti tingkat stres pada orang yang bekerja di bisnis tersebut. Hasil yang didapatkan adalah Transformational Leadership didalam sebuah perusahaan akan dapat mengurangi tingkat stres yang terjadi di karyawan tersebut.

**l. Jurnal 12 - Investigation Relationship Of Schools Organization Climate With Job Stress Among Physical Education Teachers (Ahmad Mohammadi & Alireza Youzbashi)**

Efektivitas dan efisiensi organisasi akan dapat dicapai jika lembaga pendidikan, di sekolah-sekolah tertentu, memiliki iklim organisasi yang tepat dan guru mengajar anak-anak Iran dalam suasana damai. iklim organisasi adalah konsep yang luas termasuk persepsi kerja dan faktor karakteristik internal yang membuat sebuah organisasi

pendidikan yang berbeda dari lainnya dan mempengaruhi perilaku anggota. Temuan menunjukkan bahwa dua item, yaitu, dukungan manajer untuk guru dan identitas organisasi antara variabel lainnya memiliki korelasi negatif dan signifikan dengan stres kerja. Hasil berikutnya adalah tidak ada hubungan sama sekali antara dua item yaitu iklim organisasi dengan stres kerja yang dialami guru.

**m. Jurnal 13 - Organizational Climate As A Predictor Of Stress Workplace Employee: A Case Study With Special Reference To Electricity Employees (B. Padmaja)**

Iklim organisasi merupakan inti dari lingkungan yang ada dalam sebuah organisasi dan menjadi batasan untuk para pekerja. Iklim organisasi juga termasuk didalamnya seperti gaya kepemimpinan, ikut serta mengambil keputusan, ketentuan untuk para pekerja, mempengaruhi stres, ketentuan akan pendapatan, kebijakan, dan ketentuan apakah seorang pekerja dinilai baik atau tidak didalam organisasi tersebut. Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa dari segi keberadaan manajemen dalam mendukung karyawan dan juga efektifitas manajemen di organisasi tersebut sangat tinggi, yaitu sekitar 70,1%. Lalu ada sekitar 57,14% pekerja yang setuju bahwa tingkat stres bisa dipengaruhi oleh iklim organisasi.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumber-sumber stres kerja, efek-efek stres kerja pada beberapa wartawan NET. dan juga solusi yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk mengatasi masalah tersebut. Pada bab ini akan dipaparkan mengenai metode dan desain penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, serta metode manajemen stres kerja yang akan dibuat. Perlu diinformasikan bahwa peneliti merupakan salah satu karyawan NET. dan sudah bekerja di NET. selama 4 tahun sampai saat ini.

#### **3.1. Metode Dan Desain Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif, yakni sebuah desain yang memberi kemudahan bagi peneliti untuk merekam, memantau dan mengikuti proses suatu peristiwa atau kegiatan sebuah organisasi sebagaimana adanya dalam suatu kurung waktu tertentu dan selanjutnya di-interpretasikan untuk menjawab masalah penelitian. Metode tersebut dipilih karena memungkinkan dilakukannya penelitian dan pengumpulan informasi mengenai sumber-sumber stres secara mendalam dan komprehensif. Sebagaimana dijelaskan oleh Locke, Spriduso dan Silferman dalam Creswell (1994:147): “*Qualitative research is interpretative research. As such the*

*biases, values and judgement of the researches become stated explicitly in the research report. Such openness is considered to be useful and positive”*

Sedangkan, metode analisis deskriptif yang dikemukakan oleh Sugiono (2011: 79) “*adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”*.

Digunakannya metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimaksudkan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai suatu objek, suatu set kondisi pada masa sekarang serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Pendekatan kualitatif diyakini mampu mengarahkan pencarian-pencarian konsep baru dari kombinasi antara perspektif yang diteliti dan perspektif peneliti sendiri, melalui pendekatan yang mengedepankan kriteria *empirik sensual* dan *empirik logic*, sebagaimana halnya paradigma kualitatif modern sehingga akan lahir proposisi hipotetik baru melalui interpretasi proses dan makna dari suatu fenomena yang selanjutnya digunakan untuk membangun prediksi dan memberikan eksplanasi terhadap fenomena yang diteliti.

Selanjutnya penelitian kualitatif menurut Moleong (2007:6) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk katakata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut Bogdan dan Taylor (1975) yang dikutip oleh Moleong (2007:4)

mengemukakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Selanjutnya dijelaskan oleh David Williams (1995) seperti yang dikutip Moleong (2007:5) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka.

Penelitian Kualitatif berusaha menyediakan apa yang disebut Creswell sebagai *complex, holistic picture* yang berarti penelitian kualitatif berusaha untuk membaca pembacanya kedalam pemahaman multidimensional dari permasalahan dan segala kompleksitasnya. Oleh karena itu penelitian kualitatif seringkali membutuhkan banyak waktu dalam memproses analisisnya. Analisis kualitatif dilakukan dengan mempertimbangkan banyak sekali variabel.

Beberapa alasan dalam melakukan penelitian kualitatif yang ditekankan oleh Creswell adalah:

1. Jika pertanyaan penelitian adalah “apa” dan “bagaimana”.
2. Jika topik penelitian perlu dieksplorasi, maksudnya jika tidak ada teori yang menjelaskan secara detail permasalahan yang akan dikaji sehingga eksplorasi terhadap teori ini perlu dilakukan.

3. Jika peneliti ingin meneliti manusia secara *natural setting*.
4. Jika penulis ingin menulis dalam gaya literatur narasi dan *story editing*.
5. Jika peneliti berperan sebagai active learner yang melakukan penelitian karena ingin mempelajari sesuatu dan bukan mengujinya (dalam Creswell, 1998:17-18).

Penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri khusus yang membedakan dari jenis penelitian lainnya. Berikut adalah hasil sintesis, dan karakteristik penelitian kualitatif versi Bogdan dan Biklen serta Lincoln dan Guba yang disarikan Moleong dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif:

1. Penelitian dilakukan dalam latar alamiah (*Naturalistic Setting*).
2. Manusia sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data sebagai antisipasi terhadap realitas lapangan yang berubahubah.
3. Analisa dan induktif, teknis analisa data ini lebih dapat menemukan alternatif akan kenyataan ganda dalam data yang ditemukan.
4. Deskriptif, penelitian kualitatif berusaha menggambarkan sebuah fenomena sosial yang seperti apa adanya dengan menjawab pertanyaan "mengapa", "apa" dan "bagaimana".
5. Lebih mementingkan proses daripada hasil, karena hasil dari bagian-bagian yang akan diteliti akan lebih terlihat jelas untuk diamati dalam proses.

6. Adanya batasan yang ditentukan melalui focus penelitian.
7. Desain penelitian yang bersifat sementara, karena desain penelitian terus menerus disesuaikan dengan temuan realitas di lapangan (Dalam Moleong,2006:5).

Pemilihan topik penelitian kualitatif terkesan praktis dengan kehidupan sosial. Permasalahan dalam penelitian kualitatif belakangan ini sering menyangkut tentang isu-isu sensitif seperti gender, budaya, dan kelompok marjinal, peneliti harus mempertimbangkan aspek etis yang dimana seseorang peneliti harus menjaga keserasian dan melindungi keanoniman sang narasumber atau responden.

### **3.2. Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri sehingga peneliti harus “divalidasi”. Validasi terhadap peneliti, meliputi; pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logiknnya (Sugiono,2009:305). Peneliti kualitatif sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiono,2009:306).

Peneliti sebagai instrumen atau alat penelitian karena mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Peneliti sebagai instrumen dapat segera menganalisis data yang diperoleh. Ia dapat menafsirkannya, melahirkan hipotesis dengan segera untuk menentukan arah pengamatan, untuk mentest hipotesis yang timbul seketika,
- b. Hanya manusia sebagai instrumen dapat mengambil kesimpulan berdasarkan data yang dikumpulkan pada suatu saat dan menggunakan segera sebagai balikan untuk memperoleh penegasan, perubahan, perbaikan atau perlakuan (Sugiono 2009: 308).
- c. Peneliti sebagai alat peka dan dapat bereaksi terhadap segala stimulus dari lingkungan yang harus diperkirakannya bermakna atau tidak bagi penelitian,
- d. Peneliti sebagai alat dapat menyesuaikan diri terhadap semua aspek keadaan dan dapat mengumpulkan aneka ragam data sekaligus,
- e. Tiap situasi merupakan keseluruhan artinya tidak ada suatu instrumen berupa test atau angket yng dapat menangkap keseluruhan situasi kecuali manusia,
- f. Suatu situasi yang melibatkan interaksi manusia tidak dapat dipahami dengan pengetahuan semata dan untuk memahaminya,

kita perlu sering merasakannya, menyelaminya berdasarkan pengetahuan kita,

### **3.3. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah orang yang akan dijadikan untuk diteliti oleh peneliti. Objek penelitian adalah tempat yang akan dijadikan penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah 10 karyawan NET. dan objeknya terletak di NET. Yogyakarta.

### **3.4. Penentuan Informan**

Informan dalam penelitian adalah orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah, serta terlibat langsung dengan masalah penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, maka peneliti sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual, jadi dalam hal ini sampling dijangka sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber. Maksud kedua dari informan adalah untuk mengali informasi yang menjadi dasar dan rancangan teori yang dibangun. Dalam penelitian kualitatif, hal yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengumpulan data adalah pemilihan informan (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian kualitatif tidak digunakan istilah populasi. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive sample*. *Purposive sample* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,

2009:85). Selanjutnya menurut Arikunto (2010:183) pemilihan sampel secara *purposive* pada penelitian ini akan berpedoman pada syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut:

1. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.
2. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi (*key subjectis*).
3. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan.

Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat, yang akan menjadi informan narasumber (*key informan*) dalam penelitian ini adalah para wartawan NET.

Penelitian kualitatif tidak dipersoalkan jumlah informan, tetapi bisa tergantung dari tepat tidaknya pemilihan informan kunci, dan kompleksitas dari keragaman fenomena sosial yang diteliti. Dengan demikian, informan ditentukan dengan teknik *snowball sampling*, yakni proses penentuan informan berdasarkan informan sebelumnya tanpa menentukan jumlahnya secara pasti dengan menggali informasi terkait topik penelitian yang diperlukan (Sugiyono, 2009).



Pencarian informan akan dihentikan setelah informasi penelitian dianggap sudah memadai. Adapun kriteria-kriteria penentuan Informan Kunci (*key informan*) yang tepat, dalam pemberian informasi dan data yang tepat dan akurat mengenai manajemen stres pada beberapa wartawan NET. ini. Informan yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Wartawan NET. Yogyakarta, yang terdiri dari 10 orang wartawan dan terbagi dalam 6 orang wartawan laki-laki dan 4 orang wartawan perempuan.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara peneliti untuk memperoleh data dalam suatu penelitian. Karena penelitian ini merupakan penelitian kualitatif maka data yang diperoleh harus bersifat mendalam, jelas, dan spesifik. Seperti dijelaskan oleh Sugiyono (2009:225) bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan gabungan/ *triangulasi*. Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang lebih menekankan pada aspek materi, segala sesuatu yang hanya berhubungan dengan keterangan tentang suatu fakta yang ditemui peneliti di lokasi penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1. Observasi;** Observasi menurut Kusuma (1987:25) adalah pengamatan yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis terhadap aktivitas individu atau obyek lain yang diselidiki. Adapun jenis-jenis observasi tersebut diantaranya yaitu observasi terstruktur, observasi tak terstruktur, observasi partisipan, dan observasi non-partisipan. Dalam penelitian ini, sesuai dengan objek penelitian maka, peneliti memilih observasi partisipan. Observasi partisipan yaitu suatu teknik pengamatan dimana peneliti ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek yang diselidiki. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh wartawan NET.
- 2. Wawancara;** Dalam teknik pengumpulan menggunakan wawancara hampir sama dengan kuesioner. Wawancara itu sendiri dibagi menjadi 3 kelompok yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi-terstruktur, dan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Basuki (2006: 173). Sebelum dilangsungkan wawancara mendalam, peneliti menjelaskan atau memberikan sekilas gambaran dan latar belakang secara ringkas dan jelas mengenai topik penelitian. Peneliti harus memperhatikan cara-cara yang benar dalam melakukan wawancara, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Dalam wawancara mengenai hal yang dapat membuat responden marah, malu atau canggung, gunakan kata atau kalimat yang dapat memperhalus.
- b) Pewawancara hendaknya menghindari kata yang memiliki arti ganda, taksa, atau pun yang bersifat ambiguitas.
- c) Pewawancara menghindari pertanyaan panjang yang mengandung banyak pertanyaan khusus. Pertanyaan yang panjang hendaknya dipecah menjadi beberapa pertanyaan baru.
- d) Pewawancara hendaknya mengajukan pertanyaan yang konkrit dengan acuan waktu dan tempat yang jelas.
- e) Pewawancara seyogyanya mengajukan pertanyaan dalam rangka pengalaman konkrit responden.
- f) Pewawancara sebaiknya menyebutkan semua alternatif yang ada atau sama sekali tidak menyebutkan alternatif.

Peneliti menggunakan daftar panduan wawancara yang berisi lima pertanyaan yang diberikan ke masing-masing subjek. Daftar pertanyaan yang dimaksud sebagai berikut:

**a. Individu**

- Bagaimana pendapat anda tentang stres di tempat kerja?
- Apakah anda pernah mengalami stres di tempat kerja?

- Tolong ceritakan pengalaman anda saat mengalami stres di tempat kerja?
- Apa efek dari stres kerja yang anda alami atau rasakan?
- Apa yang anda lakukan saat mengalami stres di tempat kerja?

**4. Studi Pustaka;** Yaitu Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah majalah, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian.

**5. Dokumentasi;** Dokumen menurut Sugiyono, (2009:240) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang digunakan peneliti disini berupa foto, gambar, serta data-data mengenai stres kerja pada beberapa wartawan NET., dan hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto.

### **3.6. Sumber Data dalam Penelitian**

**a. Data Primer,** adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung (Arikunto, 2010:22).

**b. Data Sekunder**, adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, sms, foto dan lain-lain (Arikunto, 2010:22).

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Analisis data kualitatif menurut Bogdan & Biklen (1982) sebagaimana dikutip Moleong (2007:248), adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain. McDrury (Collaborative Group Analysis of Data, 1999) seperti yang dikutip Moleong (2007:248) tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

- a) Membaca/ mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada dalam data.

- b) Mempelajari kata-kata kunci itu, berupaya menemukan tema-tema yang berasal dari data.
- c) Menuliskan 'model' yang ditemukan.
- d) Koding yang telah dilakukan.

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi obyek penelitian. Setelah melakukan wawancara, analisis data dimulai dengan membuat transkrip hasil wawancara, dengan cara memutar kembali rekaman hasil wawancara, mendengarkan dengan seksama, kemudian menuliskan kata-kata yang didengar sesuai dengan apa yang ada direkaman tersebut.

Setelah peneliti menulis hasil wawancara tersebut kedalam transkrip, selanjutnya peneliti harus membaca secara cermat untuk kemudian dilakukan reduksi data. Peneliti membuat reduksi data dengan cara membuat abstraksi, yaitu mengambil dan mencatat informasi-informasi yang bermanfaat sesuai dengan konteks penelitian atau mengabaikan kata-kata yang tidak perlu sehingga didapatkan inti kalimatnya saja, tetapi bahasanya sesuai dengan bahasa informan.

Abstraksi yang sudah dibuat dalam bentuk satuan-satuan yang kemudian dikelompokkan dengan berdasarkan taksonomi dari domain penelitian. Analisis Domain menurut Sugiyono (2009:255), adalah memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh dari obyek/ penelitian atau situasi sosial. Peneliti memperoleh domain ini dengan cara melakukan pertanyaan *grand* dan *minitour*. Sementara itu, domain sangat penting bagi peneliti, karena sebagai pijakan untuk

penelitian selanjutnya. Mengenai analisis taksonomi yaitu dengan memilih domain kemudian dijabarkan menjadi lebih terinci, sehingga dapat diketahui struktur internalnya. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti:

### **3.7.1. *Data Reduction* (Reduksi Data)**

Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus-menerus, terutama selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi, yaitu membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, dan menulis memo. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Jadi dalam penelitian kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara: melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, peneliti membuat beberapa pertanyaan dan kemudian ditanyakan kepada subyek yaitu 10 orang karyawan NET Yogyakarta. Dari hasil wawancara dan juga obrolan dengan para subyek maka kemudian akan ditemukan hasil dari apa saja yang membuat mereka merasa stres, kemudian akan muncul juga seperti apa dampak atau efek yang mereka rasakan, dan yang terakhir adalah solusi mereka untuk mengatasi stres tersebut. Kegiatan mereduksi data dilakukan setelah melakukan wawancara kepada para subyek yang kemudian dituliskan kedalam bentuk transkrip, adapun obrolan-obrolan ringan yang dilakukan peneliti hanyalah untuk menguatkan serta menambahkan hasil dari wawancara sebelumnya dan tidak peneliti masukkan kedalam transkrip dikarenakan itu hanyalah obrolan ringan dan tidak mengubah hasil dari wawancara.

### **3.7.2. *Data Display* (Penyajian Data)**

Pada tahap ini, peneliti mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data yang lazim digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk teks naratif. Maksud dari teks naratif ialah peneliti mendeskripsikan informasi yang telah diklasifikasikan sebelumnya mengenai persepsi pemustaka tentang kinerja pustakawan yang kemudian dibentuk simpulan dan selanjutnya simpulan tersebut disajikan dalam bentuk teks naratif.



Dalam penelitian ini terdapat tiga rumusan masalah atau pertanyaan, yang ingin disajikan peneliti adalah sumber stres, dampak stres, dan juga bagaimana solusinya. Setelah melakukan wawancara dan diubah dalam bentuk transkrip, maka kemudian peneliti membuat kategori-kategori atau pemisahan jawaban demi jawaban yang diberikan oleh subyek. Dari hasil tersebut kemudian peneliti sajikan dalam bentuk tabel, dan juga narasi, ditambahkan juga oleh peneliti dengan memisahkan hasil dari masing-masing subyek. Setelah semua jawaban disajikan, kemudian di akhir diberikan gambaran utuh mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam penelitian ini.

### **3.7.3. Conclusion/ Vering (Penarikan Simpulan)**

Peneliti berusaha menarik simpulan dan melakukan verifikasi dengan mencari makna setiap gejala yang diperolehnya dari lapangan, mencatat keteraturan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas dari fenomena dan proporsi. Pada tahap ini, penulis menarik simpulan dari data yang telah disimpulkan sebelumnya, kemudian mencocokkan catatan dan pengamatan yang dilakukan penulis pada saat penelitian.

Dalam tahapan ini, setelah semuanya sudah dipaparkan dalam tahap penyajian data, maka kemudian hasil yang terdapat pada penelitian ini ditarik kesimpulan dari 10 subyek karyawan NET Yogyakarta. Kesimpulan tersebut dibuat dalam bentuk tabel dan narasi, dimana hal

tersebut merupakan hasil dari penjabaran semua data mengenai pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan stres itu sendiri.

### **3.8. Kredibilitas Penelitian**

Setiap penelitian harus memiliki kredibilitas sehingga dapat di pertanggungjawabkan. Kredibilitas penelitian kualitatif adalah keberhasilan mencapai maksud mengeksplorasi masalah yang majemuk atau keterpercayaan terhadap hasil data penelitian. Upaya untuk menjaga kredibilitas dalam penelitian adalah melalui langkah-langkah sebagai berikut (Sugiyono, 2009: 270-276):

- a. Perpanjangan Pengamatan;** Peneliti kembali lagi ke lapangan untuk melakukan pengamatan untuk mengetahui kebenaran data yang telah diperoleh maupun untuk menemukan data-data yang baru.
- b. Meningkatkan Ketekunan;** Melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan meningkatkan ketekunan tersebut, maka peneliti akan melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan salah atau tidak.
- c. Triangulasi;** Triangulasi Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah diperoleh. Terdapat tiga macam teknik triangulasi antara lain:
  - *Triangulasi Dengan Sumber;* yaitu teknik pengecekan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang

telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah diperoleh dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari data tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis tersebut akan menghasilkan suatu kesimpulan dan selanjutnya dimintakan kesepakatan dari sumber data yang diperoleh. Tahapan ini peneliti melakukan wawancara dan kemudian dilanjutkan dengan obrolan-obrolan ringan terhadap 10 subyek. Dalam obrolan tersebut kemudian ditanyakan ulang apa sajakah yang menjadi sumber pemicu stres di tiap masing-masing subyek, lalu dampak yang mereka rasakan, dan yang terakhir solusinya. Namun demikian obrolan tersebut tidak peneliti masukkan dalam transkrip karena sifatnya sangat ringan dan tidak merubah hasil dari wawancara yang sebelumnya sudah dilakukan.

- *Triangulasi Teknik*; Triangulasi teknik ialah teknik pengecekan data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan wawancara, kemudian dicek dengan observasi, dokumentasi. Tahapan ini peneliti menambahkannya dengan obrolan yang mengarah kepada keseharian 10

subyek, obrolan dilakukan pada saat subyek sedang tidak dalam kondisi sibuk dengan pekerjaannya atau pada saat subyek sedang istirahat makan siang. Peneliti menanyakan hal yang sama seperti saat wawancara sebelumnya, namun formatnya dirubah melalui cara yang tidak formal.

- *Triangulasi Waktu;* Triangulasi waktu merupakan teknik pengecekan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengecekan melalui wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan pada waktu pagi dan siang hari. Dengan begitu maka dapat diketahui apakah nara sumber memberikan data yang sama atau tidak. Dalam tahap ini peneliti melakukan seperti yang sudah dijelaskan pada tulisan sebelumnya, bahwa melalui obrolan-obrolan ringan yang dilakukan pada saat 10 subyek tersebut tidak sibuk atau dalam kondisi istirahat jam siang, bahkan peneliti tidak jarang menanyakan saat pulang kantor dan diluar jam kantor. Memang tidak setiap hari peneliti melakukan obrolan tersebut, peneliti hanya akan melakukan cara tersebut pada saat melihat subyek merasa dalam tekanan.

- d. Analisis Kasus Negatif;** Peneliti mencari data yang berbeda atau yang bertentangan dengan temuan data sebelumnya. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya.
- e. Menggunakan Bahan Referensi;** Bahan referensi yang dimaksud adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara.
- f. Mengadakan *Member Cek*;** Member cek adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut sudah *valid*, sehingga semakin kredibel atau dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

## BAB IV

### TEMUAN PENELITIAN

NET. Yogyakarta adalah kantor perwakilan dari NET Mediatama yang berpusat di Jakarta, dan NET. Yogyakarta sendiri baru berdiri selama satu tahun lebih. Jumlah karyawan yang ada di Biro Yogyakarta juga tidak banyak, hanya ada 10 orang karyawan yang bekerja untuk mengoperasikan NET. Yogyakarta.

Di dalam bab ini akan dipaparkan data mengenai kesepuluh subjek penelitian yang mengikuti proses wawancara personal yang sudah dilakukan di NET. Yogyakarta. Berikut data diri kesepuluh subjek penelitian yang sudah dipilih sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.

Tabel 1. Data Diri Subjek Penelitian

<b>Inisial</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Pria	Pria	Wanita	Pria
<b>Usia</b>	22 Tahun	25 Tahun	21 Tahun	28 Tahun	26 Tahun	29 Tahun	22 Tahun	24 Tahun	26 Tahun	23 Tahun
<b>Pendidikan Terakhir</b>	S-1	S-1	S-1	S-1	S-1	S-1	S-1	S-1	S-1	S-1
<b>Status Pernikahan</b>	Single	Menikah (1 Anak)	Single	Single	Menikah (1 Anak)	Menikah (2 Anak)	Single	Single	Single	Single
<b>Posisi Kerja</b>	Editor	Reporter	Camper s	Jurnalis	Jurnalis	Camper s	Reporter	Editor	Jurnalis	Jurnalis
<b>Status Kerja</b>	Kontrak	Kontrak	Kontrak	Kontrak	Kontrak	Kontrak	Kontrak	Kontrak	Kontrak	Kontrak
<b>Lama Bekerja</b>	2 Tahun	2 Tahun	1 Tahun	3 Tahun	1 Tahun	2 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	2 Tahun	2 Tahun

## **4.1. Hasil Temuan Penelitian**

Pada bagian ini akan dipaparkan mengenai data subjek, hasil observasi terhadap subjek, dan hasil wawancara. Kesepuluh subyek ( mulai dari subyek A, B, C, D, E, F, G, H, I, dan J) dibahas secara berurutan berikut ini.

### **4.1.1. Subjek 1 (A)**

#### **A. Data Pribadi**

- Inisial: A
- Jenis Kelamin: Pria
- Usia: 22 Tahun
- Status Pernikahan: Single
- Pendidikan Terakhir: S-1
- Posisi Kerja: Editor
- Status Kerja: Karyawan Kontrak
- Lama Bekerja Di NET.: 2 Tahun

#### **B. Observasi Umum**

A merupakan seorang pria dengan tinggi 162 cm dan berat 62 kg. Dengan potongan rambutnya yang pendek rapi standar, dengan kulit berwarna sawo matang. Ketika tiba di lokasi wawancara, A berpakaian dengan rapih. Ia berbicara dengan nada yang sedang dengan artikulasi yang cukup jelas. Sikapnya saat menceritakan sesuatu terlihat sangat tegas

yang didukung dengan posisi duduknya yang baik. Sikap dari A selama wawancara juga sangat tenang, percaya diri, tidak ada gerakan tubuh yang begitu menonjol. Jawaban-jawaban yang diberikanpun cukup sesuai dengan pertanyaan yang diajukan dan kontak mata terjaga selama wawancara.

Pada saat wawancara, A terlihat bersemangat saat menceritakan tentang bagaimana sulitnya bekerja sebagai editor visual, yang harus membuat sebuah berita tayangan menjadi lebih layak untuk dinikmati masyarakat. Lalu dia juga bercerita bagaimana tekanan yang muncul akibat banyaknya tuntutan yang diminta oleh Jakarta untuk sesegera mungkin mengirimkan berita. Dia juga menceritakan apa yang dia lakukan ketika mengalami stress dalam mengerjakan *editing video*.

A menjelaskan bahwa apa yang dia lakukan hanya mengistirahatkan badannya dari aktifitas tersebut dan mulai untuk merokok sambil meminum kopi, dan beberapa saat kemudian dia sudah dalam kondisi siap bekerja lagi. Dia juga bercerita bahwa bekerja di dunia pertelevisian itu jauh dari apa yang dahulu dia bayangkan, karena ketika dia sudah berada didalam, semua bergerak dengan cepat dan “*zero mistake*”. Dia tidak sungkan menceritakan keluh kesahnya selama bekerja di NET.

Di akhir wawancara, A memberikan masukan kepada peneliti agar kegiatan wawancara seperti ini bisa diadakan rutin setiap bulan.



Menurutnya bagus jika ada sarana wawancara seperti ini yang dapat membantunya bercerita tentang apa yang dirasakannya saat itu.

### C. Hasil Assemen

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan dikejar “*dead line*” terkadang menimbulkan suasana tegang menjadi *stressor* tersendiri bagi A. Hal ini membuatnya tidak nyaman, ia merasa dirinya terlalu berat dibebankan pekerjaan baik secara fisik dan mental sehingga menjadi terlalu capek untuk bekerja.

A seringkali harus lembur agar dapat memenuhi kuota informasi di daerah, bahkan hari sabtu pun seringkali harus masuk kerja. *Stressor* pada A menimbulkan efek kurang tidur, perasaan cemas, kurang nyaman, dan mudah sensitif akibat tuntutan pekerjaannya yang tinggi dan akibat “*dead line*” yang terkadang menimbulkan suasana tegang.

Perasaan cemas terutama muncul saat A dihadapkan dengan waktu yang sempit. Kurang tidur muncul ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi yang mengharuskannya harus lembur setiap hari. Kondisi ini lama-kelamaan membuat A menjadi stres.

- **Strategi *Coping* yang dilakukan subjek**

Saat sedang stres, A biasanya mempunyai cara untuk mengatasi stres tersebut, yaitu dengan beristirahat sejenak sambil menikmati segelas kopi di sela-sela waktu pekerjaannya, beribadah (sholat) dan *sharing* dengan teman-temannya yang lain yang dianggapnya memiliki kesamaan dengan dirinya, baik kesamaan dari segi kepribadian maupun dari segi tuntutan pekerjaan yang juga sama beratnya dengan dirinya.

Upaya-upaya yang dilakukan A tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan. Namun, menurutnya perasaan stres itu akan muncul kembali jika A dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali.

#### **4.1.2. Subjek 2 (B)**

##### **A. Data Pribadi**

- Inisial: B
- Jenis Kelamin: Pria
- Usia: 25 tahun
- Status Pernikahan: Menikah dengan satu orang istri dan satu orang anak
- Pendidikan Terakhir: S1

- Posisi Kerja: Reporter
- Status Kerja: Karyawan Kontrak
- Lama Bekerja Di NET.: 2 Tahun

## **B. Observasi Umum**

B adalah seorang pria dengan tinggi 168 cm dan berat 65 kg. Potongan rambut pendek rapi standar, badan agak gemuk dengan kulit sawo matang. Peneliti melakukan wawancara di mejanya, karena kebetulan pada saat itu B sedang mengerjakan proses penulisan berita. Pada saat wawancara, B berpakaian dengan cukup rapih. Ia berbicara dengan nada yang cukup besar dengan artikulasi yang sangat jelas.

Sikapnya saat berbicara juga terlihat tegas dan didukung dengan posisi duduknya yang tegak. Sikapnya selama wawancara sangat tenang dan tidak ada gerakan tubuh yang menonjol sedikitpun. Jawaban yang diberikan juga sesuai dengan pertanyaan yang diajukan penanya. Saat wawancara, B terlihat kurang bersemangat dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Matanya juga terlihat sedikit lelah dan sayu.

Setelah dikonfirmasi, B mengatakan bahwa ia sedang dikejar-kejar laporan karena kemarin ia tidak masuk kerja. Namun, setelah dikonfirmasi kembali, B menyatakan kesanggupannya untuk melanjutkan proses wawancara. B tidak terlalu detail menceritakan tentang keluh kesahnya selama bekerja di NET. Seringkali ia mengembalikan jawaban dengan

kata-kata “Ya Mas tau sendiri lah.” Peneliti meminta B untuk memperjelas maksud jawabannya, namun ia terlihat agak malas menjawabnya.

### C. Hasil Asesmen

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

*Overload* pekerjaan dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang terkadang menimbulkan suasana tegang menjadi *stressor* tersendiri bagi B. Dalam hal pengerjaan laporan misalnya. B adalah reporter yang harus menuliskan dan memperbaiki tulisan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada target berita dalam bentuk laporan. Laporan penulisan tersebut juga diberikan bukan hanya ke editor saja, tetapi juga ke redaktur juga. Jika B terlambat memberikan laporan, maka fungsi tugas yang lain akan ikut terlambat juga dalam memberikan laporannya ke NET Jakarta.

Kondisi *overload* pekerjaan inilah yang seringkali membuat B merasa stres dan semua pekerjaannya tersebut terkadang tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Jika sudah begini, atasannya maupun fungsi tugas yang lain akan mulai mengejar laporan dari B. Hal inilah yang terkadang membuat B berselisih pendapat dengan atasannya sendiri maupun dengan departemen lain dan membuat hubungan kerja dengan mereka menjadi tegang dan kurang nyaman.

B mengaku sempat beberapa kali mengeluhkan tentang *overload* pekerjaannya ke pemimpin redaksinya, namun orang tersebut hanya bisa menyabarkan dirinya dan mengatakan bahwa semua orang sudah mendapat fungsi pekerjaannya masing-masing dan tidak ada orang lagi yang bisa membantu B.

Stresor pada B menimbulkan efek perasaan cemas, kurang nyaman, *overload*, dan akhirnya menjadi malas masuk kerja. Perasaan itu muncul ketika A tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Perasaan kurang nyaman juga muncul ketika hubungannya dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja lainnya menjadi tegang dan tidak nyaman. Sedangkan perilaku malas kerja ditunjukkan ketika B merasa sudah jenuh dengan tuntutan pekerjaan dan dengan rekan-rekan kerjanya. Kondisi-kondisi tersebut membuat B menjadi stres.

- **Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek**

Saat sedang stres, B mempunyai cara jitu untuk mengatasi stresnya tersebut, yaitu dengan beribadah (sholat) dan sharing dengan teman-temannya yang lain yang dianggapnya memiliki kesamaan sifat dengan dirinya. Upaya-upaya yang dilakukan B tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan, namun menurutnya perasaan stres itu akan muncul kembali jika B dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali.

Langkah lain yang dilakukan B untuk mengatasi stresnya ialah dengan tidak masuk kerja dan fokus mengurus usaha-usaha pribadi milik keluarganya. Tak jarang B mengambil cuti beberapa hari untuk kepentingan ini. Hal ini sempat membuat ketegangan dengan rekan-rekan kerjanya karena laporan datang terlambat, namun B mempunyai sikap cuek yang ia tunjukkan saat sedang berselisih paham dengan orang lain. Pada akhirnya, laporan tetap ia kirimkan walaupun terlambat dari jadwal.

#### **4.1.3. Subjek 3 (C)**

##### **A. Data Pribadi**

- Inisial: C
- Jenis Kelamin: Wanita
- Usia: 21 Tahun
- Status Pernikahan: Single
- Pendidikan Terakhir: S-1
- Posisi Kerja: Campers (Camera Person)
- Status Kerja: Karyawan kontrak
- Lama Bekerja di NET.: 1 Tahun

## **B. Observasi Umum**

C adalah seorang wanita dengan tinggi 162 cm. Potongan rambutnya sebahu, badannya kurus dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume sedang cenderung kecil dengan artikulasi yang cukup jelas. Pada saat wawancara, C berpakaian rapih dan wangi.

Sikapnya saat berbicara terlihat kurang tegas dan kurang percaya diri yang ditandai dengan posisi duduknya yang bungkuk dan terkesan agak malas. Sikapnya selama wawancara terlihat kurang tenang, sempat beberapa kali melihat ke arah luar jendela saat akan menjawab pertanyaan. Ketika ditanyakan tentang hal itu ia menjawab tidak apa-apa, namun ekspresi wajahnya terlihat agak letih dan khawatir. Peneliti berusaha mengkonfirmasi ekspresinya itu dan sambil tersenyum ia mengatakan agak takut jika ada yang mendengar jawabannya, apalagi jika didengar oleh yang lain.

Peneliti meyakinkan C bahwa hasil wawancara ini hanya diketahui oleh peneliti saja dan tidak akan dipublikasikan ke siapapun di NET. Setelah diyakinkan, C mulai mau bercerita dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Ekspresi C saat menjawab sesuai dengan jawaban yang diberikan. Pada saat wawancara, C cukup detail menceritakan tentang keluh kesahnya selama bekerja di NET. Ia menceritakan beberapa kisah selama bekerja di NET. yang membuatnya

kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini diakuinya sempat membuatnya stres dan ingin mengundurkan diri.

### C. Hasil Asesmen

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

C seringkali menekankan pada gaji yang kurang jika dibandingkan dengan beban pekerjaan yang ada. C mengaku beban pekerjaan yang ada sangat berat terutama dari segi fisik, karena pekerjaannya mengharuskannya berdiri cukup lama dengan memegang kamera yang cukup berat untuk ukuran wanita, berdesakan dengan jurnalis yang lain dan bahkan sampai berlari selama mencari berita.

Menghadapi beban pekerjaannya yang berat, C mengaku menjadi sangat lelah setelah pulang bekerja dan waktunya bersama orang tua dan pacarnya semakin berkurang, mengingat terkadang ia harus masuk di hari Sabtu dan Minggu jika jadwal syuting sedang padat. Ia juga mengaku sempat beberapa kali sakit dan ijin tidak masuk kerja karena badan merasa tidak fit. Mengingat C belum mempunyai cuti, sehingga jika ia tidak masuk akan membuat gajinya dipotong. Hal ini membuat C menjadi semakin stres.



- **Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek**

Saat sedang stres, C mempunyai cara jitu untuk mengatasi stresnya tersebut, yaitu dengan bercanda dengan teman-teman dekatnya atau bercerita tentang masalahnya di NET. ke keluarganya di rumah atau pacarnya. Upaya-upaya yang dilakukan C tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan, namun menurutnya perasaan stres itu akan muncul kembali jika B dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali.

#### **4.1.4. Subjek 4 (D)**

##### **A. Data Pribadi**

- Inisial: D
- Jenis Kelamin: Pria
- Usia: 28 Tahun
- Status Pernikahan: Single
- Pendidikan Terakhir: S-1
- Posisi Kerja: Jurnalis
- Status Kerja: Karyawan Kontrak
- Lama Bekerja Di NET.: 3 Tahun

## **B. Observasi Umum**

D adalah seorang pria dengan tinggi 168 cm dan berat badan 65 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya proporsional dengan kulit berwarna sawo matang. Wawancara dilakukan di meja kerja D di sela-sela waktu kerjanya dan saat itu ia berpaikan kurang rapih. Ia berbicara dengan volume cukup besar, tempo sedang dengan artikulasi yang jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat tegas yang didukung dengan posisi duduknya yang tegak dan adanya kontak mata yang terjaga sejak awal hingga akhir wawancara.

Sikapnya selama wawancara tenang, tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, dan tidak malu bercerita tentang pengalaman dan perasaannya yang dirasakan selama bekerja di NET. D merupakan satu dari beberapa subjek yang bersemangat dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Ia mengaku sangat senang diberikan pertanyaan-pertanyaan tentang topik stres kerja karena saat wawancara berlangsung ia sedang merasa stress dengan pekerjaannya di NET., dan juga sedang merasa kesal dengan editor tentang sesuatu hal. Jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan dan ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan juga sesuai dengan topik pembicaraan.

### C. Hasil Asesmen

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

Penumpukkan pekerjaan dan hubungan kerja dengan editor dan redaktur menjadi sumber stres (*stressor*) tersendiri bagi D. Dalam hal penumpukkan pekerjaan, hal-hal yang membuat D stres adalah ketika pekerjaan yang satu belum selesai tapi sudah ditambahkan pekerjaan lain oleh redaktur, ditambah lagi dengan situasi yang terkadang redaktur itu tidak mau mengerti dirinya yang belum selesai melakukan pekerjaan yang diminta, terlalu diforsir sehingga membuat dirinya capek dan malas bekerja.

Kalau sudah begini, D lebih memilih untuk menunda mengerjakan pekerjaan yang baru diberikan dan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya diberikan. D mengaku tidak sungkan menceritakan keluh kesahnya selama bekerja di NET. Ia sempat beberapa kali menyampaikan keluhannya kepada redaktur itu, meminta penyesuaian gaji dengan penumpukkan pekerjaan yang selama ini dirasakannya, namun jawabannya tidak memuaskan dan hanya diminta untuk bersyukur atas apa yang ada. Jawaban inilah yang terkadang membuat D menjadi malas saat harus berhadapan dengan redaktur tersebut, mulai malas mengerjakan pekerjaan yang diminta redakturya dan akhirnya menimbulkan hubungan kerja yang tegang dengan redaktur.

*Stressor* pada D menimbulkan efek menjadi malas dan tidak *mood* dalam bekerja, seringkali mempunyai keinginan untuk cuti tidak masuk kerja keesokan harinya dengan niat untuk menghindari redaktornya. D mengaku lebih memilih untuk menghindari redaktornya jika sudah stres, karena menurutnya ia terlalu di berikan beban pekerjaan yang banyak.

Di akhir wawancara, D memberikan masukan kepada peneliti agar kegiatan wawancara seperti ini bisa diadakan rutin setiap bulan. Menurutnya bagus jika ada sarana wawancara seperti ini yang dapat membuatnya bercerita dan mengeluarkan uneg-uneg tentang apa yang dirasakannya saat itu.

- **Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek**

Jika sedang stres, D berusaha mengatasinya dengan bermain futsal antara sesama karyawan NET. yang juga berfungsi sebagai ajang kekerabatan antar karyawan. Olahraga futsal ini memang rutin dilakukan oleh D setiap minggu jika ia sempat, namun paling tidak sebulan dua kali harus bermain futsal.

Selain karena hobi, olahraga futsal juga sangat membantu D untuk menjaga kebugaran tubuhnya. Selain itu, cara lain yang dilakukan D untuk mengatasi stresnya ialah dengan sengaja mengambil libur atau cuti beberapa hari untuk dihabiskan dengan *refreshing* bersama keluarga atau temannya. Menurutnya cara ini sangat membantunya dalam mengatasi stres.

Upaya-upaya yang dilakukan D tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan, namun menurutnya perasaan stres itu akan muncul kembali jika D dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali.

#### **4.1.5. Subjek 5 (E)**

##### **A. Data Pribadi**

- Inisial: E
- Jenis Kelamin: Wanita
- Usia: 26 Tahun
- Status Pernikahan: Menikah dengan satu orang suami dan satu orang anak
- Pendidikan Terakhir: S-1
- Posisi Kerja: Jurnalis
- Status Kerja: Karyawan Kontrak
- Lama Bekerja Di NET.: 1 Tahun

##### **B. Observasi Umum**

E adalah seorang wanita dengan tinggi 159 cm. Potongan rambutnya panjang terurai, badannya proporsional dengan kulit berwarna putih. Ia berbicara dengan volume cukup besar, tempo sedang dengan

artikulasi yang cukup jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat biasa-biasa saja, beberapa kali menyender ke kursinya lalu kembali duduk tegak lagi. Kontak mata selalu terjaga.

Sikapnya selama wawancara kurang tenang dan beberapa kali sempat menunjukkan ekspresi lelah. Saat dikonfirmasi tentang hal itu, E mengaku sedang merasa capek dan ingin cepat-cepat pulang karena harus menghadiri undangan adik temannya. Setelah peneliti meyakinkan E bahwa wawancara tidak akan dilakukan terlalu lama, E akhirnya mau melanjutkan wawancara.

Saat wawancara tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, jawaban yang diberikan seadanya namun sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Jawaban yang diberikan tidak terlalu detail karena E mengaku dirinya bukanlah tipe orang yang suka membicarakan permasalahan pribadinya ke orang lain. E sempat beberapa kali sempat meminta pertanyaan diulang karena kurang mengerti dengan maksud pertanyaan yang diajukan.

### **C. Hasil Asesmen**

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

Bekerja lembur dan perselisihan dengan sesama rekan kerja menjadi sumber stres (*stressor*) tersendiri bagi E. Sebagai seorang jurnalis, E seringkali harus lembur mengikuti jadwal syuting untuk

berita. E mengaku terkadang harus bekerja hingga sebelas jam per hari dan juga harus masuk kerja di hari minggu.

E mengaku sudah merasa jenuh dan capek menjadi seorang jurnalis karena pekerjaan ini tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan dan waktunya terlalu membebani, sehingga waktu istirahat yang cukup menjadi hal yang sangat berharga bagi E. Bekerja lembur sangat mengurangi waktu istirahat E dan waktu berkumpulnya dengan keluarganya.

Selain itu, E pernah berselisih pendapat dengan sesama rekan kerjanya karena sesuatu hal (E tidak bersedia menceritakan permasalahan apa yang dimaksud), dan hal itu cukup membuatnya merasa tidak enak dan malas masuk kerja. Namun, E mengaku saat ini masalah sudah selesai dan hubungannya dengan rekan kerjanya itu sudah kembali baik. *Stressor* pada E menimbulkan efek sakit kepala dan menjadi tidak semangat bekerja. Sakit kepala terutama sering muncul saat E dihadapkan dengan permasalahan keluarga. Sedangkan efek tidak semangat kerja muncul jika ia seringkali harus masuk lembur atau saat ada masalah dengan sesama rekan kerjanya.

E mengaku tidak terlalu suka membicarakan permasalahan pribadinya ke orang lain, sehingga setiap masalah ia pendam sendiri dan mencoba menyelesaikannya dengan caranya sendiri atau diam dan membiarkan waktu yang menyelesaikannya. Menurutnya, ia merasa

lebih nyaman dengan keadaan seperti itu daripada harus menceritakan masalahnya ke orang lain.

- **Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek**

Jika sedang stres, E berusaha menghilangkannya dengan beribadah (sholat) dan menonton TV di rumah. Menurutnya cara ini sangat membantunya dalam menghadapi stres karena dapat membuatnya lupa sejenak akan masalah yang ada. Jika sakit kepalanya tidak tertahankan, ia akan langsung minum obat dan berusaha menghilangkannya dengan tidur.

Upaya upaya yang dilakukan E tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan, namun menurutnya perasaan stres itu akan muncul kembali jika E dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali.

#### **4.1.6. Subjek 6 (F)**

##### **A. Data Pribadi**

- Inisial: F
- Jenis Kelamin: Pria
- Usia: 29 Tahun
- Status Pernikahan: Menikah dengan satu orang istri dan dua orang anak



- Pendidikan Terakhir : S-1
- Posisi Kerja: Campers (Camera Person)
- Status Kerja: Karyawan Kontrak
- Lama Bekerja di NET.: 2 Tahun

## **B. Observasi Umum**

F adalah seorang pria dengan tinggi 168 cm dan berat badan 61 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya kurus dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume kecil, terlihat kurang nyaman dan kurang percaya diri, tempo lambat namun artikulasinya cukup jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat lemas dan terkesan malas. Namun setiap kali peneliti bertanya dan F menjawab pertanyaan selalu ada kontak mata.

Sikapnya selama wawancara terlihat cukup lelah dan seringkali batuk, beberapa kali juga sempat menunjukkan ekspresi lelah. Saat dikonfirmasi tentang hal itu, F mengaku sedang merasa capek dan ingin cepat-cepat bermain futsal. Selain itu, F juga mengaku sedang batuk dan kurang enak badan namun tetap ingin bermain futsal karena diajak oleh teman-temannya sekaligus untuk mencari kesenangan. Setelah peneliti meyakinkan F bahwa wawancara tidak akan dilakukan terlalu lama, F akhirnya mau melanjutkan wawancara.

Saat wawancara tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, namun dalam menjawab pertanyaan selalu dijawab seadanya dalam tempo lambat dan kurang jelas. Seringkali peneliti harus memberikan pertanyaan direktif (jawaban ya/tidak) untuk memperjelas maksud jawaban-jawaban F. Jawaban-jawaban yang diberikan merupakan jawaban pendek dan dijawab seadanya. Ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan F sesuai dengan topik pembicaraan.

### **C. Hasil Asesmen**

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

F mengeluhkan adanya ketidak-kompakkan editor dan redaktur dalam mengambil keputusan, sehingga ia bingung harus menuruti yang mana, misalnya apakah ia harus mengambil gambar dari sisi yang ini atau yang sebaliknya atau gambar yang tidak sesuai dengan runutan.

Kondisi ini bukan hanya terjadi sekali dua kali, tapi cukup sering terjadi. Kalau sudah tidak kompak seperti ini, F merasa bingung dan menjadi capek sendiri. Selain itu, stresor lain bagi F adalah pada penerapan waktu istirahat yang tidak konsisten. Hal-hal tersebut seringkali membuatnya menjadi stres dan lebih mudah capek.

*Stressor* pada F menimbulkan efek perasaan cemas dan lebih mudah capek. Perasaan lebih mudah capek muncul ketika ada ketidak-kompakkan editor dan redaktur dalam mengambil keputusan serta ketidak-konsistensian waktu istirahat.

- **Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek**

Jika sedang stres, F berusaha menghilangkan stresnya tersebut dengan mencurahkan uneg-unegnya ke dalam sebuah status curahan hati di jejaring sosial dan berbagi cerita serta tertawa dengan teman-teman seperjuangannya. Ia mengaku cara itu bisa membuatnya lebih rileks, walaupun jika dihadapkan pada kondisi yang sama, rasa stres itu dapat muncul kembali.

#### **4.1.7. Subjek 7 (G)**

##### **A. Data Pribadi**

- Inisial: G
- Jenis Kelamin: Pria
- Usia: 22 Tahun
- Status Pernikahan: Single
- Pendidikan Terakhir: S-1
- Posisi Kerja: Reporter
- Status Kerja: Karyawan Kontrak

- Lama Bekerja Di NET.: 1 Tahun

## **B. Observasi Umum**

G adalah seorang pria dengan tinggi 170 cm dan berat badan 65 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya agak kurus dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume kecil, tempo lambat dengan artikulasi yang kurang begitu jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat lemas dan kurang percaya diri serta kurang bersemangat. Tidak selalu ada kontak mata setiap kali peneliti bertanya dan G menjawab pertanyaan.

Sikapnya selama wawancara terlihat lemas dan kurang tenang, beberapa kali juga sempat menunjukkan ekspresi lelah. Saat dikonfirmasi tentang hal itu, G mengaku masih ada pekerjaan yang harus dilakukan. Setelah peneliti meyakinkan G bahwa wawancara tidak akan dilakukan terlalu lama, G akhirnya mau melanjutkan wawancara. Saat wawancara tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, G cenderung diam dan lemas.

Dalam menjawab pertanyaan selalu dijawab seadanya dalam tempo lambat. Walaupun demikian, jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan, walaupun jawaban yang diberikan seringkali merupakan jawaban pendek dan dijawab seadanya. Ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan G sesuai dengan topik pembicaraan. Jawaban yang diberikan G seringkali tidak lengkap dan

menggantung. Semakin lama volume suaranya semakin kecil seperti tidak percaya diri dan khawatir bila jawabannya didengar orang lain.

Peneliti mengkonfirmasi hal tersebut dan G menjawab tidak ada apa-apa. Ia hanya tidak tenang karena masih ada pekerjaan yang harus dilakukan, tapi masih menyanggupi ikut wawancara hingga selesai. G terlihat cukup bersemangat ketika menceritakan suatu kejadian saat ia ditegur oleh redaktur karena pekerjaannya kurang memuaskan, padahal menurutnya ia sudah bekerja semaksimal mungkin. G menambahkan cerita tentang atasannya yang kurang memberikan penghargaan ke dirinya saat ia bekerja dengan baik, namun selalu menegur dan memarahinya jika pekerjaannya kurang memuaskan. Hal ini yang dirasakan G kurang adil.

### C. Hasil Asesmen

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja G menjadi sumber-sumber stres (*stressor*) tersendiri bagi G. Sebagai seorang Reporter, G bertanggung jawab untuk memastikan informasinya memiliki kualitas sesuai dengan yang diinginkan NET., tidak ada informasi ataupun narasumber *reject*.

Tuntutan pekerjaan itu dirasakan G terlalu berat. Menurutnya, ketika ada masalah karena pekerjaannya yang tidak berjalan dengan

mulus mulai ada omongan yang tidak baik dari redaktur dan terus diberikan tekanan. Selalu seperti itu. G menceritakan pada saat itu ia sedang melakukan pekerjaannya, kemudian redaktur memanggilnya. Ia ditanya bagaimana berita hari ini. Jika kualitas informasi (berita) dalam kondisi bagus, G menjawabnya bagus, namun dianggap oleh redaktornya sebagai hal yang biasa-biasa saja. Tapi jika produksi tayangan sedang kurang bagus, dirinya dinasehati panjang lebar, padahal ia sudah berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini dianggapnya tidak adil dan membuat G menjadi stres. Stresor pada G menimbulkan efek rasanya seperti sesak nafas di dada. Ingin marah tapi tidak bisa dikeluarkan karena yang dihadapinya adalah atasannya. Ia memendam perasaan stres itu dan dibawa pulang ke rumah. Di rumah, G merasa lebih rileks saat bermain. Walaupun stres itu akan muncul kembali ketika G bekerja kembali di pabrik dan menghadapi situasi yang sama yang dapat membuatnya stres kembali.

- **Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek**

Saat sedang stres, G berusaha menghilangkan stresnya dengan bertemu teman-temannya. Di rumah, G merasa lebih rileks saat bermain dengan hobinya. Ia merasa hobinya sangat membantunya menghilangkan stres dan sekejap lupa akan masalahnya di kantor.

#### **4.1.8. Subjek 8 (H)**

##### **A. Data Pribadi**

- Inisial: H
- Jenis Kelamin: Pria
- Usia: 24 Tahun
- Status Pernikahan: Single
- Pendidikan Terakhir: S-1
- Posisi Kerja: Editor
- Status Kerja: Karyawan Kontrak
- Lama Bekerja Di NET.: 1 Tahun

##### **B. Observasi Umum**

H adalah seorang pria dengan tinggi 160 cm dan berat badan 58 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya kurus kecil dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume sedang cenderung keras, tempo sedang dengan artikulasi yang jelas. Saat wawancara ia berpakaian rapih. Sikapnya saat berbicara terlihat bersemangat dan tidak sungkan mencurahkan uneg-unegnya tentang NET. Kontak mata juga selalu terjaga.

Sikapnya selama wawancara terlihat bersemangat dan percaya diri. H termasuk subjek yang tidak malu-malu bercerita tentang NET. Jawaban-

jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan, seringkali menjawab pertanyaan dengan jawaban panjang yang didukung oleh cerita-cerita tertentu.

Ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan H sesuai dengan topik pembicaraan dan dengan jawaban yang diberikan. H menjawab setiap pertanyaan dengan suara lantang dan percaya diri, terutama pertanyaan-pertanyaan tentang sumber-sumber stres yang selama ini ia rasakan.

Di akhir wawancara, H menyampaikan ucapan terima kasih karena diberikan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-unegnya. Wajahnya yang sumringah menunjukkan ia senang dengan adanya sesi wawancara itu dan menyarankan agar hal serupa dilakukan secara rutin, misalnya sebulan sekali atau dua bulan sekali dan dilakukan ke lebih banyak karyawan NET. Menurutnya, rekan-rekan NET. lainnya juga merasakan stres dan membutuhkan sesi-sesi wawancara seperti itu.

### **C. Hasil Asesmen**

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

Kompleksnya tuntutan pekerjaan, kurangnya bantuan yang diperoleh H dari editor lainnya saat menghadapi masalah pekerjaan dan ketidak-kompakkan redaktur dalam mengambil keputusan menjadi sumber-sumber stres (*stressor*) tersendiri bagi H.



H dengan semangat bercerita bahwa ketika ada masalah tentang pekerjaannya yang tidak berjalan dengan mulus, ia mengatakannya pada redaktornya dengan harapan dapat memperoleh solusi. Namun, yang H dapatkan dari atasannya adalah tekanan untuk mencari tahu sendiri penyebab masalah dan mencari jalan keluar sendiri, redaktornya tidak membantu tapi malah menambah tekanan. Jika H mengadu kembali, redaktornya tersebut akan marah dan menegur dengan nada suara tinggi. Padahal sejak awal H sudah mengemukakan masalah yang terjadi dan berharap dibantu diberikan solusi, tapi yang H dapat hanya teguran dan tekanan lagi. Selalu seperti itu.

Permasalahan menjadi semakin kompleks karena H juga dikejar-kejar dengan target video untuk Jakarta. Setiap hari ia harus mencapai target yang dibebankan kepadanya, namun H merasa kurang mendapat bantuan dari atasannya jika ada masalah pekerjaan. Pimpinan juga dinilai oleh H kurang kompak dalam mengambil keputusan. H bercerita seringkali atasannya mengatakan harus melakukan A, sedangkan atasan yang paling tinggi mengatakan harus melakukan B.

H akhirnya mengikuti perintah atasan yang paling tinggi, yakni melakukan B. Namun, jika nanti hasilnya tidak sesuai harapan, H kembali yang disalahkan. *Stressor* pada H menimbulkan efek sering merasa pusing. Pusing terutama dirasakan H jika tuntutan pekerjaan

dirasa terlalu berat, sedangkan ia belum mencapai target, ditambah lagi dengan ketidak-kompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan.

- **Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek**

Jika sudah merasa stres dan pusing, H mempunyai cara jitu untuk menanganinya, yaitu dengan mengambil satu sampai dua hari *off*. Jika sedang *off*, H istirahat saja di rumahnya dan tidak pergi kemana-mana. Menurutnya cara itu merupakan cara yang paling ampuh menghilangkan stress. Namun, stres yang dirasakan H dapat muncul kembali ketika ia dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya kembali stres.

#### **4.1.9. Subjek 9 (I)**

##### **A. Data Pribadi**

- Inisial: I
- Jenis Kelamin: Wanita
- Usia: 26 Tahun
- Status Pernikahan: Single
- Pendidikan Terakhir: S-1
- Posisi Kerja: Jurnalis
- Status Kerja: Karyawan Kontrak
- Lama Bekerja Di NET : 2 Tahun

## **B. Observasi Umum**

I adalah seorang wanita dengan tinggi 156 cm. Potongan rambutnya sebahu diikat dengan poni, badannya kurus kecil dengan kulit berwarna kuning langsung. Ia berbicara dengan volume sedang, tempo sedang dengan artikulasi yang jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat tegas, bersemangat dan tidak sungkan mencurahkan uneg-unegnya tentang NET. Kontak mata juga selalu terjaga sejak awal wawancara hingga selesai.

Sikapnya selama wawancara terlihat bersemangat dan percaya diri. I termasuk subjek yang tidak malu-malu bercerita tentang NET. Jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan, seringkali menjawab pertanyaan dengan jawaban panjang yang didukung oleh cerita-cerita tertentu.

Ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan I sesuai dengan topik pembicaraan dan dengan jawaban yang diberikan. I menjawab setiap pertanyaan dengan suara lantang dan percaya diri. I sangat bersemangat ketika bercerita tentang beberapa kasus terakhir yang pada intinya adalah ia disalahkan oleh redaktur atas keputusan yang ia ambil. Padahal menurut I, ia sudah mengadukan masalah tersebut ke redaktornya, bahwa masalah yang ada bukan karena kelalaian I, tapi tetap ia yang disalahkan.

Di akhir wawancara, I dengan lantang menyampaikan ucapan terima kasih karena diberikan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-unegnya. Wajahnya yang sumringah menunjukkan ia senang dengan

adanya sesi wawancara itu dan menyarankan agar hal serupa dilakukan secara rutin, misalnya sebulan sekali dan dilakukan ke lebih banyak karyawan NET. Menurutnya, rekan-rekan NET. yang lainnya juga merasakan stres dan membutuhkan sesi-sesi wawancara seperti itu.

### C. Hasil Asesmen

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

Tekanan pekerjaan dari redaktur, kurangnya disiplin pada anak-anak yang lain dan ketidak-kompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan menjadi sumber-sumber stres (*stressor*) tersendiri bagi I. Menurutnya, ketika ada masalah karena pekerjaannya yang tidak berjalan dengan mulus, ia mengemukakannya pada redaktornya dengan harapan dapat memperoleh solusi. Namun, keputusan yang I dapatkan dari atasannya seringkali tidak kompak dan tidak konsisten. Bahkan I menjadi orang yang disalahkan dan terus ditekan untuk mencari solusi sendiri.

Kalau sudah begini, I menjadi bingung dan stres, karena ia tahu jika melakukan kesalahan pasti ia yang akan disalahkan terus. Saat ini dengan melihat redaktornya yang sedang menuju ke meja kerjanya saja sudah membuat I merasa cemas dan stres, padahal belum tentu redaktornya akan memarahinya.

*Stressor* lain yang dirasakan I adalah kelakuan anak-anak magang yang kurang disiplin dari segi waktu kerja. Menurutnya, anak-anak magang ini seringkali terlambat hingga tiga puluh menit dari waktu kerja, sehingga waktu untuk menentukan lokasi syuting menjadi berantakan. I sudah seringkali berusaha memberikan penjelasan dan meminta anak-anak magangnya untuk datang tepat waktu, namun hingga sekarang tidak ditanggapi dengan konsisten.

Hal ini seringkali membuat I kesal, terutama saat target kuota berita sedang tinggi-tingginya, sehingga setiap menit sangat berharga dalam proses pengambilan gambar dan narasumber. I mengaku selalu memarahi anak-anak magangnya yang datang terlambat dan mengakui ada perubahan yang ditunjukkan oleh mereka, namun tidak konsisten.

*Stressor* pada I menimbulkan efek perasaan cemas dan sering merasa sakit kepala. Perasaan cemas muncul ketika I melihat redaktornya yang sedang menuju ke meja kerjanya. Dengan panik, I berusaha untuk mencari tahu apakah ada masalah dalam proses pengambilan berita, sehingga ketika diketahui oleh redaktornya, I dapat memberikan jawaban dan solusi yang tepat. Sedangkan perasaan sakit kepala muncul ketika ada tekanan dari redaktornya terhadap pekerjaan, ketidak-kompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan dan kelakuan anak magangnya yang sering datang terlambat.

- **Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek**

Jika sedang stres, I berusaha menanganinya dengan menghindari redaktornya dan berkumpul dengan anak-anak magangnya sambil bertukar cerita tentang banyak hal. Hal ini ia lakukan baik di sela-sela jam kerja maupun diluar jam kerja.

Cara lain yang biasa dilakukan I saat stres ialah dengan belanja (*shopping*). Tujuannya untuk *have fun* untuk menyalurkan hobi sekaligus *refreshing*. Menurutny cara itu merupakan cara yang paling ampuh menghilangkan stres. I mengaku setelah selesai berbelanja, pikirannya menjadi jernih kembali dan lebih enak tidur. Keesokan harinya ia siap untuk bekerja kembali. Namun, stres yang dirasakan I dapat muncul kembali ketika ia dihadapkan ada kondisi yang sama yang kembali membuatnya stres.

#### **4.1.10. Subjek 10 (J)**

##### **A. Data Pribadi**

- Inisial: J
- Jenis Kelamin: Pria
- Usia: 23Tahun
- Status Pernikahan: Single
- Pendidikan Terakhir: S-1

- Posisi Kerja: Jurnalis
- Status Kerja: Karyawan Kontrak
- Lama Bekerja Di NET.: 2 Tahun

## **B. Observasi Umum**

J adalah seorang pria dengan tinggi 163 cm dan berat badan 65 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya proporsional dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume kecil, tempo lambat dengan artikulasi yang kurang jelas. Selama wawancara berlangsung, J lebih banyak diam, tidak terlalu kelihatan bersemangat. Saat dikonfirmasi tentang hal itu, J mengaku tidak ada apa-apa.

Saat wawancara tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, kontak mata terjaga, namun dalam menjawab pertanyaan selalu dijawab seadanya dalam tempo lambat. Karena artikulasinya kurang jelas dan volume suaranya yang kecil, peneliti seringkali meminta J untuk mengulang jawabannya atau dengan memberikan pertanyaan yang sifatnya untuk mengkonfirmasi jawaban. Jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan, walaupun memerlukan beberapa kali pengulangan. Nada suara yang ditunjukkan J sesuai dengan topik pembicaraan, walaupun volumenya kecil.

Saat wawancara, J berpakaian kurang rapih. Ia baru saja selesai syuting. J tidak terlalu banyak menunjukkan ekspresi saat menjawab.

Ekspresi wajahnya cenderung datar. Posisi duduknya selalu menyender sejak awal wawancara hingga selesai dengan beberapa kali merubah posisi kaki. Wawancara dengan J merupakan wawancara tercepat yang peneliti lakukan, karena J menjawab semua pertanyaan dengan ringkas dan padat.

### C. Hasil Asesmen

- **Sumber-sumber stres (*stressor*) dan efek-efek stres yang muncul**

Anak magang yang sulit diatur, dan ketidak-kompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan menjadi sumber-sumber stres (*stressor*) tersendiri bagi J. Menurutnya, posisi J sebagai jurnalis membuatnya sering mendapat tekanan dari redaktur untuk mencari berita yang berkualitas dan unik. Hampir setiap hari J mendapat keluhan dari anak-anak magangnya soal peliputan berita yang terlalu banyak dan lokasinya yang berjauhan. Awalnya J masih mau mendengarkan dan berusaha memberikan penjelasan untuk sabar, namun lama-kelamaan ia menjadi capek dan malas sendiri serta memilih untuk bersikap cuek.

Selain itu, ada beberapa anak magang J yang sering datang terlambat. Seharusnya mulai bekerja pukul 07.00 WIB, namun beberapa anak buahnya baru datang pukul 7.30 WIB. J mengaku sempat beberapa kali mendapatkan teguran dari redaktornya tentang hal ini, dan sudah ia sampaikan juga ke anak magangnya tersebut.



Namun, mereka tidak mau mendengar dan tetap datang terlambat. Sedangkan redaktornya tidak mau menerima alasan dan menegur J terus, sehingga lama kelamaan ia mulai malas dan memilih untuk bersikap cuek. Bahkan sekarang J mengakui dirinya jadi ikut sering terlambat dan mengulur-ulur waktu, terutama saat dirinya malas bekerja.

*Stressor* pada J menimbulkan efek malas bekerja dan bersikap cuek. Perasaan malas dan cuek ini muncul ketika J ditanyakan terus-menerus oleh anak magangnya soal peliputan dan ketika ia ditegur terus-menerus karena perilaku dirinya dan perilaku anak-anak magangnya yang seringkali datang terlambat dan mengulur-ulur waktu kerja.

- **Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek**

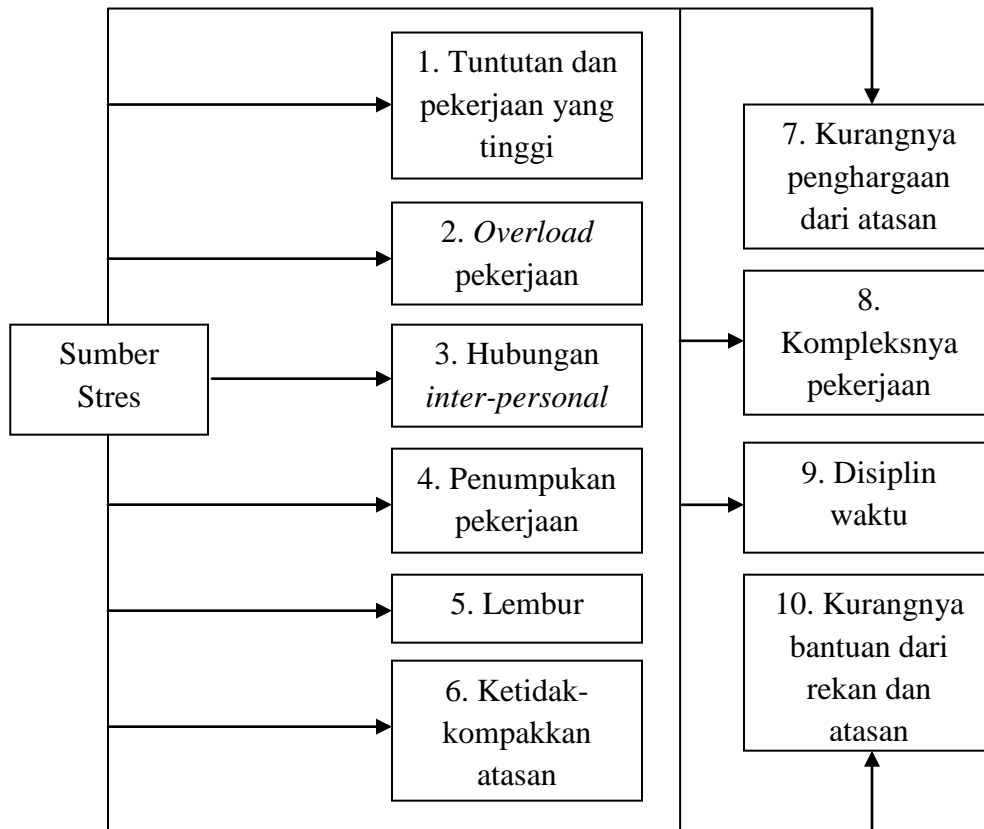
Saat sedang stres, J lebih senang menghilangkan stresnya dengan menyendiri sambil merokok dan mendengarkan musik. J mempunyai pikiran bahwa apapun masalah di kantor jangan sampai di bawa ke rumah, sehingga ia akan berusaha menghilangkan stresnya di kantor agar di rumah ia bisa langsung beristirahat tanpa ada gangguan pikiran tentang pekerjaan di kantor. Walaupun demikian, J mengakui bahwa stres yang dirasakannya dapat muncul kembali ketika ia dihadapkan pada kondisi yang sama, maka akan kembali membuatnya stres.

Dan berikut ini ringkasan sumber-sumber stres (*stressor*) yang didapatkan dari hasil wawancara para sumber diatas:

1. Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi
2. *Overload* pekerjaan
3. Hubungan inter-personal (termasuk perselisihan dengan rekan)
4. Penumpukan pekerjaan
5. Lembur
6. Ketidak-kompakkan atasan
7. Kurangnya penghargaan dari atasan
8. Kompleksnya pekerjaan
9. Kurangnya bantuan dari rekan dan atasan
10. Disiplin waktu.

#### **4.2. Sumber-Sumber Stres**

Disini akan menjelaskan hasil dari analisis temuan penelitian dan diskusi mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap kesepuluh subjek. Bab ini berisi pembahasan dan diskusi mengenai sumber-sumber stres yang muncul pada 10 orang karyawan NET Yogyakarta. Berikut ini gambar mengenai sumber pemicu munculnya stres pada karyawan NET Yogyakarta:



Gambar 2.6 Sumber Stres Pada Karyawan NET Yogyakarta

Dan berikut ini uraian dan penjelasan tentang sumber stres dan efek yang dialami oleh 10 karyawan NET. Yogyakarta, dan faktor-faktor tersebut itu diantaranya adalah:

1. Tuntutan Dan Tekanan Pekerjaan Yang Tinggi

Tuntutan bekerja di dunia televisi memang sangat tinggi, apalagi tuntutan sebagai jurnalis yang harus selalu siap kapanpun untuk dikirim atau meliput tentang apapun yang sedang terjadi. Bekerja dengan “*dead line*” pun menjadi rutinitas keseharian yang harus dilalui oleh pekerja di

bisnis ini, dan tidak menutup kemungkinan juga bekerja diluar batas waktu yang sudah ditentukan, belum lagi ditambah dengan tekanan dari Pemred yang selalu ingin hasil yang cepat dan tepat (*zero mistake*). Hal tersebut yang banyak menjadi pemicu munculnya stres pada karyawan NET. yang bekerja di divisi pemberitaan. Dari sumber stres ini didapatkan hasil bahwa hampir semua subjek (A,B,C,D,E,F,G,H,I, dan J) mengalami tuntutan dan tekanan tinggi dalam pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi ini memang menjadi hal paling dominan yang memicu munculnya stres pada karyawan NET Yogyakarta, seperti contohnya yang terjadi pada Subyek A:

“Dibilang enak sih gak begitu juga ya, karena gue harus ngerubah, nambahin gambar atau suara di videonya.. kadang versi gue udah bagus ternyata Jakarta bilang harus dirubah dikit” (Subyek A: Hal 2).

“Gue sih paham ya resiko kerja di tv itu gimana, cuma kadang ya normal ya manusia, gue juga kadang suka kesal juga sama Jakarta ya, sering banget ngasih revisi tiba-tiba buat tayang yang 30 menit lagi gitu kan.. ya stres yang gitu-gitu aja sih, kadang ngeselin hehehe” (Subyek A: Hal 2).

Dari jawaban ini, dapat dilihat bahwa subyek A merasa seperti dituntut untuk mengerjakan atau memperbaiki berita yang akan tayang dalam waktu yang cukup singkat. Faktor inilah yang membuat Subyek A menjadi tertekan dan stres yang cukup tinggi, karena disaat yang bersamaan pun dia masih memiliki pekerjaan yang belum diselesaikan.

Hal yang sama pun muncul dalam jawaban Subyek B:

“Ya mas tau sendiri lah, kadang kan kita dilapangan tuh mas pas ngeliput, tiba-tiba di telepon dari kantor kalo ada berita penting yang lain dan tempatnya agak jauh dari lokasi pertama tapi itu informasi yang urgent” (Subyek B, Hal: 3).

Iya mas tau sendiri lah, kan mau gak mau harus cepet nyelesain liputan yang satunya padahal masih setengah jalan” (Subyek B, Hal: 3).

Yang terjadi pada Subyek B pun hampir sama, tugas yang mendadak pada saat dia sedang melakukan peliputan berita yang lain membuat dia merasa stres. Penugasan yang datang secara tiba-tiba membuat B menjadi tidak fokus dan pada akhirnya pekerjaannya menjadi tidak maksimal, karena dia sudah dikerja untuk segera meliput berita yang lain dengan jarak tempuh yang jauh.

## 2. *Overload* Pekerjaan

Pekerjaan yang sangat banyak dan terus datang juga menjadi salah satu faktor pemicu munculnya stres. Bekerja di divisi pemberitaan memang harus siap dengan segala resiko yang akan muncul, resiko pekerjaan yang selalu datang walaupun pekerjaan yang sebelumnya belum selesai menjadi hal yang sangat wajar. Ada saat dimana satu hari terdapat beberapa berita yang “*good news*” dan datang di waktu yang bersamaan, disitu kemudian dituntut untuk mengerjakan semuanya dan sekali lagi dengan tanpa kesalahan (baik penulisan ataupun proses *editing*). Satu

orang dapat mengerjakan 2 sampai 4 berita sekaligus, belum lagi pada saat peliputan kemudian muncul pemberitahuan ada kejadian yang juga sama pentingnya, maka dia harus segera menuju ke tempat tersebut. Dan hasil yang didapatkan adalah subjek A,B,C, dan D yang mengalami kelebihan beban kerja di NET. Yogyakarta.

Overload pekerjaan ini sesuai dengan apa yang dialami oleh subyek D, D memaparkan jawaban sebagai berikut:

“Aduuhh.. tau kan kerja jadi jurnalis di tv itu gimana, iya sih emang resiko kita tapi yang bikin kesel itu kalau udah gak sinkron tu *request* dari redaktornya sama editornya mas” (Subyek D, Hal: 6).

“Ya kadang kita dilapangan kan udah punya acuan buat nanyain si narasumber tuh, tapi terus di telepon, minta ditambahin nanya ini itu lagi.. Selesai liputan, balik ke kantor pas masuk ruang editor ternyata editornya minta tambahan gambar. Kan makin bingung gue mas” (Subyek D, Hal: 6).

“Ya ujung-ujungnya kan bikin males mas, ini tuh maksudnya mau yang gimana.. jadi kadang gue malah bingung, sudut pandangnya mau dibawa kearah mana.. apalagi kalau udah masuk *breaking news* tuh mas, tau kan?” (Subyek D, Hal: 6).

### 3. Hubungan *Inter-Personal*

Faktor hubungan ini memang tidak semua menjadi pemicu munculnya stres, namun untuk beberapa individu, hal ini menjadi pemicu juga. Tidak kita pungkiri bahwa dalam sebuah hubungan juga terjadi naik turunnya kualitas hubungan tersebut, ada waktu dimana terjadi ketidak-saling pahaman antara masing-masing individu. Masalah yang banyak

terjadi adalah salah komunikasi antara mereka, satu pihak menginginkan video gambar tertentu untuk cepat diselesaikan namun disisi yang lain ternyata belum selesai. Hal itulah yang kemudian menjadi pemicu, mulai dari tidak bisa bekerja dan menunda-nunda, dll. Subjek yang mengalami kendala dalam hubungan dengan teman di kantor NET. Yogyakarta adalah subjek B,D,E,F,G,H,I, dan J.

Salah satu faktor yang juga dapat memicu munculnya stres adalah hubungan *inter-personal* atau hubungan dengan teman se Kantor dan atasan. Baik buruknya hubungan juga kadang dapat mempengaruhi pekerjaan dan suasana di dalam kantor, faktor pemicu yang satu ini dirasakan langsung oleh subjek E:

“Iyaa nih mas, lagi rasanya *bad mood* banget hari ini.. Biasa mas masalah cewe.. Lagi gak seneng sama orang aja, kesel aja bawaannya mas sama orang itu” (Subyek E, Hal: 7).

“Ya kalau ngomong itu kadang suka nyakitin hati mas, padahal aku juga ngerjain udah bener-bener.. tapi terus malah diomongin macam-macam hehehe.. oh ya aku mau cerita ke mas..” (Subyek E, Hal: 7).

Apa yang dialami langsung oleh E adalah contoh yang paling sering dialami dalam dunia kerja, menurut E faktor hubungan *inter-personal* inilah yang kemudian menurunkan *mood* dia untuk bekerja dan pada akhirnya memicu rasa tidak senang dan dapat mengganggu pekerjaan dia. Rasa kurang nyaman saat berkomunikasi dengan orang yang E maksud, membuat rasa stres itu mau tidak mau akhirnya muncul.

#### 4. Penumpukan Pekerjaan

Dimulai dari *overload* pekerjaan itu yang kemudian menjadikan pekerjaannya semakin bertumpuk dan akibatnya pemberitaan mundur dari jadwal yang sudah ditentukan. Ini menjadi faktor stres juga, karena dengan bertumpuknya pekerjaan itu akan menimbulkan masalah untuk divisi lainnya juga. Antar divisi saling berkaitan, jika video belum selesai dan redaksional juga belum selesai maka ruang kontrol pun tidak akan bisa memasukkan berita tersebut kedalam program. Untuk sumber stres kali ini, hampir semua subjek (A,B,C,D,E,F,G,H,I, dan J) mengalami penumpukan pekerjaan dikarenakan tuntutan dan tekanan yang tinggi sebelumnya.

Penumpukan pekerjaan menjadi salah satu hal yang kadang dapat menyita semua tenaga sebagai pekerja, apalagi bekerja di media yang jam operasionalnya hampir 24 jam sehari. Karena semua divisi saling berkaitan, maka jika terdapat salah satu divisi yang “lelet” untuk merespon pekerjaan mau tidak mau yang lain harus menunggu. Proses menunggu itulah yang kemudian akan muncul pekerjaan yang baru lagi, sedangkan pekerjaan yang sebelumnya belum juga selesai. Dan hal ini dirasakan langsung oleh subyek H:

“Ya kesel mas, hari ini gue udah bikin skrip buat berita nanti.. udah kan, terus gue bilang ke anak editor yang satunya itu” Subyek H, Hal: 12-13).

“gue minta tolong lu masukin *back sound* untuk berita ini, terus malah dijawab nanti aja deh, gue jg lagi ngurusin yang buat ke Jakarta sama program *weekend* ini.” (Subyek H, Hal: 12-13).



“Ya gimana gak kesel mas, itu berita kan buat NET 16.. maksud gue minta tolong buat dibantuin masukin itu *back sound*.. kan paling gak banyak makan waktu, biar masih ke kejar di NET 16-nya.. tapi dia malah ngejawab gitu..” (Subyek H, Hal: 12-13).

## 5. Lembur

Faktor ini sudah menjadi hal yang biasa untuk orang-orang yang bekerja di dunia pertelevisian, bekerja melebihi waktu yang biasanya menjadi rutinitas sehari-hari. Jurnalis televisi bekerja tidak seperti jurnalis media cetak, mereka yang bekerja sebagai jurnalis di televisi harus siap bekerja dengan waktu yang lama, alasannya adalah televisi membutuhkan gambar dan informasi yang cepat serta akurat. Baik itu wartawan atau editor harus bekerja dengan cepat, belum lagi jika ada informasi genting (*breaking news*), mereka harus bersiap bahkan 24 jam untuk mencari sebanyak mungkin informasi yang beredar. Itu yang menimbulkan stres di diri mereka, karena terus berkejaran dengan waktu dan kompetisi dengan TV lainnya. Subjek adalah karyawan NET. Yogyakarta dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tekanan, maka lembur pun jadi hal yang biasa dialami oleh semua subjek (A,B,C,D,E,F,G,H,I, dan J).

Subyek E adalah yang pernah merasakan bagaimana harus bekerja lembur dari jam yang sudah ditentukan, itu akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan masih ada kaitannya dengan faktor-faktor yang lainnya juga, dan E mengungkapkan sebagai berikut:

“Aku kan baru gabung di NET itu kurang lebih 1 tahunan lah ya mas, aku ngerasa kok kayaknya gak sesuai sama apa yang aku harapkan hahaha.. pulang kadang sampai malem, gak punya waktu buat anak-anak kalau itu.. ahh gak tau deh mas gitu lah..” (Subyek E, Hal: 7).

Dan ketika hal tersebut ditambah dengan persoalan yang lain, seperti masalah keluarga E:

“Iya mas, gitu kan.. mas kan juga paham banget lah gimana campur aduknya perasaanku.. apalagi kalau udah anak sakit atau suami sakit, dikantor ada tugas harus liputan ini itu.. stres banget itu.. Ya lumayan mas, terutama kalau udah ada di posisi tadi itu.. atau pas lembur, disuruh cepet-cepet selesain tulisan untuk skrip beritanya.. ahhh banyak deh hahaha..” (Subyek E, Hal: 7).

#### 6. Ketidak-Kompakan Atasan

Mungkin ini tidak selalu terjadi, namun hal ini akan terjadi di saat-saat tertentu saja. Ada saja waktu dimana antar atasan berbeda keinginan, dan itu yang kadang membuat stres mereka yang bekerja. Satu atasan menginginkan hal yang seperti ini, dan atasan yang lain menginginkan hal yang berbeda. Ketidak-kompakan atasan ini langsung dialami oleh subjek D,F,H,I, dan J.

Ketidak-kompakan atasan ini menjadi faktor pemicu stres yang dirasakan oleh subyek I, subyek I memberikan jawaban sebagai berikut:

“Hahahaha.. si mas tau aja, ya gitu lah mas.. karena aku baru tau ternyata di daerah kayak gini.. baru tau juga sikap Jakarta ke daerah gimana, ngerasain banget tuh mas gimana ribetnya dan bingung ngejalanin yang mana.. orang Jakarta minta A tapi yang disini minta B.. pas aku udah ngerjain yang diminta Jakarta terus

aku kena marah sama Jogja juga.. stres lah mas intinya..” (Subyek I, Hal: 14).

7. Kurangnya Penghargaan Dari Atasan

Hal ini menjadi faktor yang cukup memicu stres mereka, karena menurut mereka sudah bekerja semaksimal mungkin namun pada saat sampai ditangan atasan ada saja hal yang kurang dan harus segera diperbaiki. Subjek penelitian yang mengalami faktor stres ini adalah B,D,G,H, dan I. Kurangnya penghargaan dari atasan sempat dialami oleh subyek G, dia memeberikan jawaban sebagai berikut:

“Ya ribet soal hasil liputan sama redaksional terus kayaknya gue jarang deh dapet *reward* gitu.. pasti ada aja yang kurang kalo Jakarta yang *take over*..” (Subyek G, Hal: 11).

8. Kompleksnya Pekerjaan

Mereka yang bekerja sebagai editor memiliki fungsi tugas yang sangat kompleks, karena mereka harus membuat sebuah gambar mentah menjadi gambar yang layak untuk ditayangkan kepada masyarakat. Bagi mereka yang bekerja sebagai jurnalis juga memiliki pekerjaan yang cukup kompleks, dalam satu kegiatan mereka harus mendengar, mencatat, mengambil gambar, dan membuat kesimpulan tanpa ada campur tangan dari sisi pemikiran individu mereka. Semua subjek penelitian yang merupakan karyawan NET. Yogyakarta mengalami hal ini, karena ini adalah dunia pertelevisian yang mewajibkan menyampaikan berita dengan

cepat, tepat, dan akurat maka sumber ini dialami oleh semua subjek (A,B,C,D,E,F,G,H,I, dan J).

Dalam hal ini, subyek A adalah termasuk dari beberapa subyek yang mengalami kompleksnya pekerjaan sebagai karyawan televisi. Dan kompleksnya pekerjaan tersebut dapat dilihat dari jawaban A sebagai berikut:

“Dibilang enak sih gak begitu juga ya, karena gue harus ngerubah, nambahin gambar atau suara di videonya.. kadang versi gue udah bagus ternyata Jakarta bilang harus dirubah dikit” (Subyek A: Hal 2).

Gue sih paham ya resiko kerja di tv itu gimana, cuma kadang ya normal ya manusia, gue juga kadang suka kesel juga sama Jakarta ya, sering banget ngasih revisi tiba-tiba buat tayang yang 30 menit lagi gitu kan.. ya stres yang gitu-gitu aja sih, kadang ngeselin hehehe” (Subyek A: Hal 2).

#### 9. Kurangnya Bantuan Dari Rekan Dan Atasan

Hal ini terjadi tidak setiap hari memang, ada waktu dimana mereka membutuhkan bantuan dari yang lain namun karena yang lain juga sedang bekerja menyelesaikan pekerjaannya maka tidak dapat membantu orang lain. Beberapa dari mereka yang baru masuk ke dunia pertelevisian akan mengalami masa adaptasi yang cukup sulit, dan itu memicu muncul stres di beberapa karyawan. Beberapa subjek (B,D,E,F,G,H,I, dan J) penelitian mengaku mengalami hal ini, dan hal tersebut benar-benar membuat subjek penelitian merasakan stres kerja, dikarenakan tuntutan pekerjaan dan tekanan yang tinggi dan masing-masing subjek juga memiliki pekerjaan

sendiri yang sesuai tugasnya, maka tidak jarang bantuan itu tidak akan dibantu oleh rekan-rekannya.

“Ya kesel mas, hari ini gue udah bikin skrip buat berita nanti.. udah kan, terus gue bilang ke anak editor yang satunya itu.. “gue minta tolong lu masukin *back sound* untuk berita ini”, terus malah dijawab “nanti aja deh, gue jg lagi ngurusin yang buat ke Jakarta sama program *weekend* ini..” (Subyek H, Hal: 13).

Dan tak jarang kurangnya bantuan dari rekan kerja dapat mengakibatkan mundurnya pekerjaan untuk program yang lainnya lagi, seperti yang dikemukakan oleh subyek H:

“Ya gimana gak kesel mas, itu berita kan buat NET 16.. maksud gue minta tolong buat dibantuin masukin itu *back sound*.. kan paling gak banyak makan waktu, biar masih ke kejar di NET 16-nya.. tapi dia malah ngejawab gitu..” (Subyek H, Hal: 13).

#### 10. Disiplin Waktu

Ini faktor yang paling penting dan selalu memicu munculnya stres di kalangan mereka. Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk beberapa orang menjadi sangat sulit untuk dipenuhi, karena pekerjaan mereka akan ditunggu oleh divisi lainnya untuk menjadikan sebuah berita yang layak tayang ke masyarakat. Mereka harus dikejar waktu tayang dan memilah berita mana yang layak dan tepat dengan situasi saat ini.

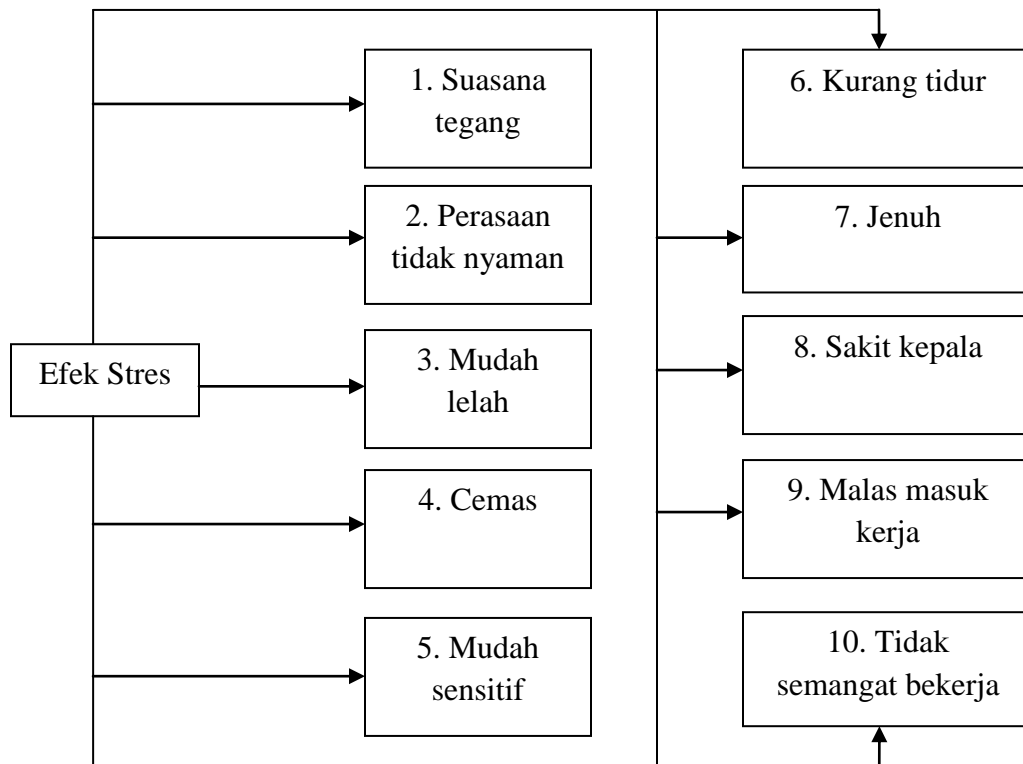
Sumber stres yang satu ini hanya dialami oleh subjek F,I, dan J karena mereka (subjek I dan J) mempunyai anak magang yang harus diurus dan disiplin waktu ini menjadi stress untuk kedua subjek ini,

karena jika anak magang terlambat datang akan sedikit menunda pekerjaan subjek. Sedangkan subjek F yang merupakan cameramen mengeluhkan bahwa waktu istirahatnya yang tidak konsisten, saat beban pekerjaan dia sedang tinggi dan dia baru saja selesai mengambil gambar lalu dia berniat untuk beristirahat sejenak, namun kemudian dia mendapatkan panggilan lain untuk mengambil gambar lainnya.

“Ya biasa mas anak magang sama Jakarta -- Ribet lah mas.. -- Susah banget diaturnya kalau soal liputan..Ya sering banget telat masuk, terus telat balik kantor, telat nyerahin hasil liputan.. Iya mas telat, kan tau kita dikejar waktu mas sama Jakarta juga.. Udah mas, tapi kayaknya gak pernah diliat deh jadwalnya..” (Subyek J, Hal: 16-17).

### 4.3. Dampak Atau Efek Yang Ditimbulkan Akibat Stres

Sumber-sumber stres tersebut juga mengakibatkan munculnya dampak atau efek bagi kesehatan karyawan NET. Yogyakarta, baik berupa gangguan secara psikis atau fisik langsung. Berikut ini adalah gambar dan dampak/ efek yang ditimbulkan dari stres tersebut berdasarkan hasil wawancara terhadap subjek:



Gambar 2.7 Efek Stres Pada Karyawan NET Yogyakarta

#### 1. Suasana tegang

Suasana tegang disini diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif karena adanya satu kejadian yang tidak baik, seperti yang dialami semua subjek (A,B,C,D,E,F,G,H,I, dan J). Suasana tersebut muncul akibat tingginya tekanan dan tuntutan pekerjaan di hari itu,

biasanya hal ini terjadi saat Jakarta (NET Pusat) menginginkan berita yang menjadi *head line* di Yogyakarta untuk sesegera mungkin dikirimkan ke Jakarta agar bisa ditayangkan di program berita.

Subyek A menceritakan pernah mengalami ketegangan seperti itu, dan itu dapat dilihat dari jawaban A berikut ini:

“Dibilang enak sih gak begitu juga ya, karena gue harus ngerubah, nambahin gambar atau suara di videonya.. kadang versi gue udah bagus ternyata Jakarta bilang harus dirubah dikit” (Subyek A: Hal 2).

“Gue sih paham ya resiko kerja di tv itu gimana, cuma kadang ya normal ya manusia, gue juga kadang suka kesel juga sama Jakarta ya, sering banget ngasih revisi tiba-tiba buat tayang yang 30 menit lagi gitu kan.. ya stres yang gitu-gitu aja sih, kadang ngeselin hehehe” (Subyek A: Hal 2).

## 2. Perasaan tidak nyaman

Perasaan tidak nyaman muncul akibat adanya kendala dalam hubungan antar rekan atau dengan atasan, mulai dari keinginan atasan yang selalu berubah-ubah dan tuntutan macam-macam dari atasan. Perasaan tidak nyaman ini menjadi efek yang cukup mengkhawatirkan untuk kerjasama dalam tim NET. Yogyakarta, karena jika kerjasama tim terganggu maka suasana kerja yang ada menjadi tidak suportif. Beberapa subjek pun mengalami efek ini di antaranya adalah subjek A,B, dan E.



Perasaan tidak nyaman disini lebih kearah hubungan dengan rekan kerja, seperti yang dialami oleh subyek E. Dia memberikan jawaban seperti dibawah ini:

“Lagi gak seneng sama orang aja, kesel aja bawaannya mas sama orang itu.. Hmm.. iya mas -- Ya kalau ngomong itu kadang suka nyakitin hati mas, padahal aku juga ngerjain udah bener-bener.. tapi terus malah diomongin macem-macem hehehe..” (Subyek E, Hal: 7-8).

Hal ini memang cukup mengganggu *ritme* bekerja yang ada didalam ruangan, karena dengan adanya kendala hubungan ini dan apalagi kemudian membuat perasaan tidak nyaman akan berimbas langsung dengan kualitas tayangan itu sendiri.

### 3. Mudah lelah

Efek mudah lelah memang menjadi hal yang wajar karena tuntutan pekerjaan dan tekanan yang tinggi, namun tidak semua subjek mengalami hal tersebut. Daya tahan tubuh seseorang memang berbeda-beda, begitu pula dengan mentalitas seseorang pun berbeda, perasaan mudah lelah ini memang kembali kepada individu masing-masing. Ada beberapa subjek yang kemudian merasakan efek mudah lelah, mereka adalah subjek C dan F.

Mudah lelah ini memang menjadi bagian yang tidak dapat dihindarkan ketika pekerjaan yang dilakukan begitu banyak dan ditambah hal-hal yang lainnya, seperti apa yang dirasakan oleh subyek F:

“Ya yakinin aja deh, butuh olahraga juga kali ya gue biar gak sakit terus dan ga kayak kakek-kakek haha.. Udah waktunya gue ambil *off day* juga kali ya hahaha..” (Subyek F, Hal: 9-10).

#### 4. Cemas

Cemas adalah hal yang diakibatkan sugesti seseorang, semua bermula dari adanya kendala dalam hubungan antar rekan atau atasan atau juga bias dari tuntutan dan tekanan atasan yang amat tinggi. Permintaan atasan yang berubah-ubah dan pekerjaan yang dia lakukan selalu dianggap salah ataupun kurang lengkap, dan hal itu kemudian memunculkan rasa cemas atau takut ketika ada dipanggil atasan atau atasan mendekati meja kerja subjek. Subjek yang mengalami hal ini adalah A,B,F dan I.

Perasaan cemas juga menjadi bagian dari hal yang tidak dapat dihindari ketika seseorang mengalami stres yang cukup tinggi, subyek B mengalami perasaan yang cemas seperti tergambar dalam jawaban berikut ini:

“Ya mas tau sendiri lah, kadang kan kita dilapangan tuh mas pas ngeliput, tiba-tiba di telepon dari kantor kalo ada berita penting yang lain dan tempatnya agak jauh dari lokasi pertama tapi itu informasi yang urgent.. Iya mas tau sendiri lah, kan mau gak mau harus cepet nyelesain liputan yang satunya padahal masih setengah jalan..” (Subyek B, Hal: 3-4).

#### 5. Mudah sensitif

Efek mudah sensitif ini diakibatkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan yang diterima seseorang, pekerjaan yang melebihi batas

kemampuannya, pekerjaan yang selalu datang disaat pekerjaan sebelumnya belum selesai sepenuhnya, ditambah lagi harus lembur sampai malam untuk menyelesaikan pekerjaannya. Efek ini ternyata hanya muncul di subjek A.

“Dibilang enak sih gak begitu juga ya, karena gue harus ngerubah, nambahin gambar atau suara di videonya.. kadang versi gue udah bagus ternyata Jakarta bilang harus dirubah dikit..” (Subyek A, Hal: 2).

Jawaban dari subyek A lebih kepada rasa tidak senang kepada atasan dan Jakarta, hal itu kemudian membuat A menjadi mudah sensitif. Mudah sensitif ini sendiri diakui oleh A dan sangat mengganggu hubungannya dengan teman-teman yang lainnya.

#### 6. Kurang tidur

Akibat dari pekerjaan yang banyak dan menumpuk, mengakibatkan seseorang kemudian harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat tetapi digunakan untuk bekerja, dan itu yang mengakibatkan subjek kurang tidur. Subjek yang mengalami efek ini adalah E.

“Aku kan baru gabung di NET itu kurang lebih 1 tahunan lah ya mas, aku ngerasa kok kayaknya gak sesuai sama apa yang aku harapin hahaha.. pulang kadang sampai malem, gak punya waktu buat anak-anak kalau itu.. ahh gak tau deh mas gitu lah. Ya lumayan mas, terutama kalau udah ada di posisi tadi itu.. atau pas

lembur, disuruh cepet-cepet selesain tulisan untuk skrip beritanya.. ahhh banyak deh hahaha..” (Subyek E, Hal: 7-8).

Subyek E mengungkapkan bahwa jika dirinya kemudian harus lembur dan belum lagi ditambah persoalan yang lain baik itu pribadi maupun hubungan dengan rekan kerjanya, maka mau tidak mau dirinya juga harus pulang malam dan hal itu membuat dirinya kadang sulit untuk tidur.

#### 7. Jenuh

Efek ini muncul akibat rutinitas dari pekerjaan yang itu-itu saja, perasaan jenuh ini hanya dialami beberapa subjek di NET. Yogyakarta. Seperti yang dialami subjek E yang merupakan seorang jurnalis, dia mengeluh jenuh dengan pekerjaannya sebagai jurnalis karena tidak sesuai ekspektasinya, dan tuntutan yang terlalu berlebihan kepada subjek E.

“Aku kan baru gabung di NET itu kurang lebih 1 tahunan lah ya mas, aku ngerasa kok kayaknya gak sesuai sama apa yang aku harapkan hahaha.. pulang kadang sampai malem, gak punya waktu buat anak-anak kalau itu.. ahh gak tau deh mas gitu lah..” (Subyek E, Hal: 8).

Subyek E merasa jenuh dengan rutinitas yang dia jalani sekarang, karena menurutnya bekerja di televisi jauh berbeda dari apa yang dibayangkan oleh dirinya.

8. Sakit kepala

Sakit kepala adalah efek yang paling sering dialami langsung oleh seseorang yang sedang dalam kondisi stres. Banyaknya pekerjaan yang diterimanya, belum lagi tuntutan atasan, dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi hal yang memicu munculnya efek ini. Dalam penelitian ini, subjek yang mengalami hal tersebut adalah subjek E,G,H, dan I. Seperti apa yang diceritakan oleh subyek G, yang mengeluhkan dirinya sering sakit kepala akibat stres yang dialaminya:

“Gimana ya mas, stres aja sama Jakarta.. mereka itu maunya yang kayak gimana, kayak tadi gue liputan malah terus di telepon disuruh pindah tempat suruh ambil liputan di lokasi yang lain.. udah gitu minta buat eksklusif *interview* ke narasumber pertama.. mask an tau di Jogja cuma ada beberapa aja yang di lapangan..” (Subyek G, Hal: 11).

9. Malas masuk kerja

Efek malas masuk kerja disini lebih didominasi oleh kendala dalam hubungan dengan rekan kerja dan atasan, situasi tersebut kemudian yang memunculkan perasaan malas untuk masuk kerja. Kondisi hubungan yang tidak baik ini bias kemudian berlanjut dalam kerjasama tim, beberapa juga ada yang merasa disalahkan terus, lalu dikejar-kejar *dead line* pekerjaan, dan sulitnya mengatur anak magang. Subjek yang mengalami hal ini adalah subjek B,C,D, dan J.

Subyek D mengungkapkan bahwa ada satu titik dimana dirinya merasanya sudah terlau tinggi tekanannya dan dirinya mengalami stres,

maka kemudian yang dilakukan oleh D adalah seperti malas untuk masuk kerja. seperti jawaban yang diberikan oleh D sebagai berikut:

“Kalau gue paling balik kerja ya main futsal sama temen-temen gue mas, udah aja olahraga sampai capek.. atau kalau udah diposisi puncak-puncaknya nih, mau gak mau ambil *off day*..” (Subyek D, Hal: 7).

10. Tidak semangat bekerja

Tidak semangat bekerja masih berhubungan erat dengan efek malas masuk kerja, masalah pemicunya pun sama persis seperti yang dijelaskan pada efek sebelumnya. Hal-hal tersebut kemudian membuat orang menjadi tidak lagi bersemangat dalam bekerja, mereka menganggap bahwa untuk apa saya bersemangat bekerja tapi tidak didukung oleh rekan kerja yang lain ataupun atasannya. Subjek yang mengalami efek ini adalah subjek D dan E.

Subyek D mengungkapkan bahwa ada satu titik dimana dirinya merasanya sudah terlalu tinggi tekanannya dan dirinya mengalami stres, maka kemudian yang dilakukan oleh D adalah seperti malas untuk masuk kerja dan tidak semangat dalam bekerja. seperti jawaban yang diberikan oleh D sebagai berikut:

“Kalau gue dah diposisi puncak-puncaknya nih, mau gak mau ambil *off day*..” (Subyek D, Hal: 7).

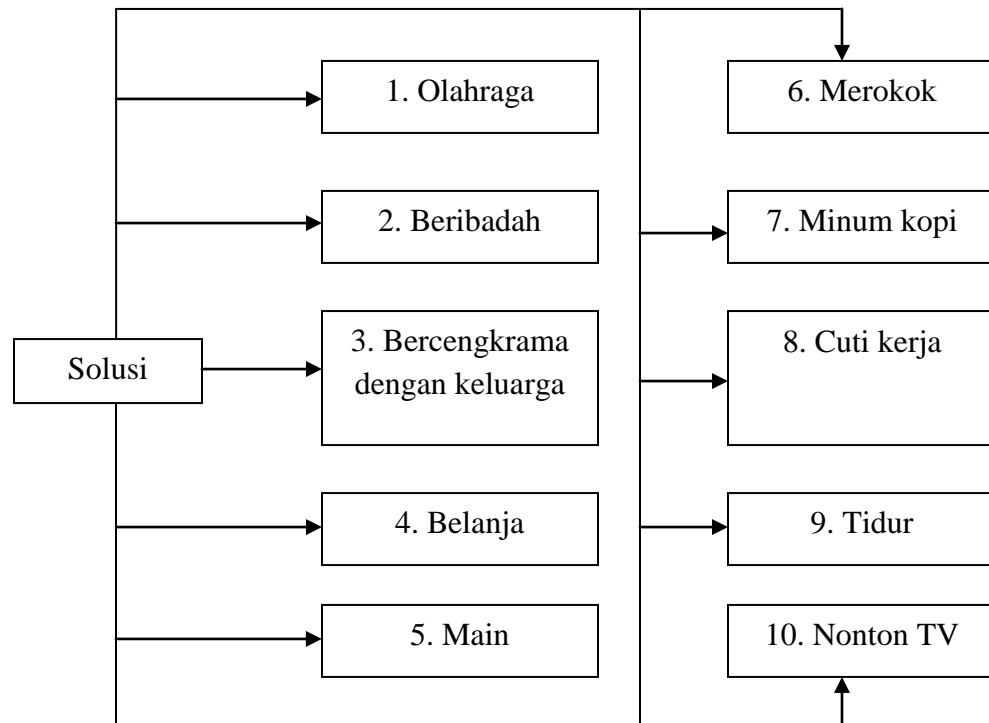
Itulah beberapa efek yang muncul akibat dari stres pada karyawan NET Yogyakarta, efek tersebut memang akan berbeda-beda pada setiap individunya. Tidak semua subyek akan merasakan efek yang sama dengan subyek lainnya, ada beberapa subyek yang mengalami gangguan kesehatan (mulai dari sakit kepala, kurang tidur, pusing) ataupun gangguan pada sisi *psikis*-nya (seperti mudah sensitif, perasaan tidak nyaman).

Efek yang muncul dari stres ini sekali lagi berbeda-beda tiap individunya, tidak semua orang mengalami gangguan yang sama dengan hasil temuan dari peneliti mengenai stres kerja pada karyawan NET Yogyakarta. Stres disini menjadi hal yang sedikit mengganggu dalam kehidupan subyek, contohnya seperti kurang tidur. Ketika subyek ini tidak memiliki waktu yang cukup untuk tidur, maka kemudian yang terjadi adalah efek domino terhadap pekerjaannya, itu belum ditambah dengan faktor pemicu stres yang akan muncul di kantor.

Memang efek stres yang muncul ini hampir sebagian besar menyerang pada kesehatan seseorang, efeknya akan langsung dirasakan (contoh: sakit kepala, dan pusing). Belum lagi akan muncul ketidak-seimbangan didalam hubungan dengan sekitarnya, rasa stres atau frustrasi ini akan menjadi sesuatu yang mengganjal pada seseorang. Seperti perasaan mudah tersinggung, efek ini juga akan membuat hubungan dengan sekitarnya terganggu.

#### 4.4. Solusi Mengatasi Stres

Dalam bab ini akan membahas solusi yang dilakukan karyawan NET Yogyakarta dalam mengurangi stres tersebut. Dan dari semua penjelasan mengenai faktor-faktor pemicu munculnya stres dan efek yang dimunculkan akibat stres ini, berikut gambar dan solusi yang mereka (subjek) lakukan pada saat mengalami stres tersebut:



Gambar 2.8 Solusi Mengatasi Stres Pada Karyawan NET Yogyakarta

##### 1. Olahraga

Pada beberapa subyek, jawaban yang dikemukakan untuk bagaimana cara mereka mengurangi rasa stres tersebut adalah dengan berolahraga. Olahraga yang mereka lakukan adalah bermain futsal, menurut mereka bermain futsal dapat membantu mereka melepaskan rasa



stres yang ada pada diri mereka. Selain itu, olahraga juga membuat mereka menjalin komunikasi dengan yang teman-temannya. Disamping itu, dengan olahraga mereka merasa lebih segar untuk hari berikutnya dan tentunya akan berimbas kepada daya tahan tubuh (sehat).

Subyek D mengatakan cara yang paling mudah dilakukan untuk mengurangi stres tersebut adalah dengan berolahraga, seperti jawaban yang D berikan sebagai berikut:

“Kalau gue paling balik kerja ya main futsal sama temen-temen gue mas, udah aja olahraga sampai capek.. atau kalau udah diposisi puncak-puncaknya nih, mau gak mau ambil *off day*..” (subyek D, Hal: 7).

## 2. Beribadah Kepada Tuhan (Sholat)

Cara ini menurut beberapa subyek menjadi cara yang paling mudah untuk segera dilakukan, beribadah kepada Sang Pencipta. Beberapa subyek mengaku dengan beribadah (sholat) dapat membantu meringankan beban pikiran mereka, mereka bisa merasakan sesuatu yang lebih menenangkan hati.

Aktifitas ini juga membantu mereka untuk beristirahat sejenak dari pekerjaan, dengan cara merebahkan diri dan memejamkan mata sesaat setelah Sholat, selain itu juga mereka dapat berbincang dengan teman yang lainnya. Hal itu membuat mereka menjadi kembali bersemangat untuk tugas yang berikutnya. Beberapa subyek diantaranya juga

memberikan jawaban beribadah kepada Tuhan (sholat) untuk mengurangi rasa stres tersebut, seperti subyek A yang mengatakan:

“Biasanya sih main game, atau kalau udah dirumah nonton tv, atau ngopi sama ngerokok.. tapi kalau udah terlalu suntuk biasanya sholat sih..” (Subyek A, Hal: 2).

Begitu juga jawaban yang diberikan oleh subyek B:

“Biasanya sih ya main mau itu sama temen atau sendirian, yang paling gampang sih sholat ya mas..” (Subyek B, Hal: 4).

Dan juga hal yang sama dikemukakan oleh subyek E:

“Sholat sih mas, terus nonton tv kalau pas pulang kerumah, main sama anak.. ya kegiatan yang bisa bikin rileks mas..” (Subyek E, Hal: 9).

### 3. Bercengkrama Dengan Teman Atau Keluarga

Bercengkrama dengan teman atau keluarga dilakukan oleh hampir semua subyek. Menurut mereka, hal tersebut sangatlah membantu mengurangi tingginya tingkat stres yang mereka rasakan. Contoh yang mereka utarakan adalah bercanda dengan anak (subyek yang sudah menikah), lalu suami/ istri, berbincang-bincang hal yang ringan dengan keluarga, dan hal itu mampu sedikit mengurangi rasa stres tersebut. Sedangkan untuk bercengkrama dengan teman adalah aktifitas yang sangat

sering mereka lakukan di kantor atau diluar kantor, contohnya seperti saling “curhat” mengenai hal apapun itu. Subyek C mengatakan bahwa cara yang paling mudah dilakukan untuk mengurangi stres adalah dengan bercengkrama dengan orang terdekat, seperti jawaban berikut ini:

“Ya paling pulang kerja curhat sama orang tua, atau jalan sama pacar mas hehehe..” (Subyek C, Hal: 5).

Dan juga hal yang sama yang dialami oleh subyek E:

“Sholat sih mas, terus nonton tv kalau pas pulang kerumah, main sama anak.. ya kegiatan yang bisa bikin rileks mas..” (Subyek E, Hal: 9).

#### 4. Belanja

Untuk cara yang satu ini memang lebih spesifik mengarah kepada subyek perempuan, ada beberapa subyek perempuan yang mengatakan bahwa dengan berbelanja mereka menyalurkan hasrat yang mereka pendam akibat dari stres tersebut. Menurut mereka belanja sangat membantu memulihkan *mood* mereka untuk bekerja di esok hari, meskipun pada akhirnya mereka mengeluhkan bahwa uangnya habis dan harus menunggu gaji di bulan berikutnya. Belanja ini menjadi salah satu cara yang dapat mengurangi stres, khususnya untuk perempuan. Hal itu juga dibenarkan oleh subyek I seperti berikut:

“Paling *shopping* mas hahaha, cewe tau lah mas.. Ya pas belanja sih ilang, pas balik ke kantor lagi ya balik lagi stresnya hahahaha...” (Subyek I, Hal: 15).

Meskipun cara tersebut tidak sepenuhnya menghilangkan stres, namun untuk subyek I tetap bisa untuk sekedar menghilangkan rasa penat dirinya.

#### 5. Main

Memang tidak secara jelas seperti apa yang dimaksud dengan main ini, subyek hanya menyebutkan hal itu saja. Menurut mereka dengan main bersama teman-temannya membuat mereka sedikit melupakan hal-hal yang mengakibatkan stres tersebut. Dengan bermain mereka lebih merasakan *enjoy* dan membantu menaikkan *mood* mereka untuk bekerja kembali keesokan hari. Bermain bersama teman-teman juga menjadi cara yang mereka lakukan untuk mengurangi stres, meskipun sekali lagi tidak menghilangkan sepenuhnya. Hal tersebut seperti apa yang disampaikan oleh subyek A sebagai berikut:

“Biasanya sih main game, atau kalau udah dirumah nonton tv, atau ngopi sama ngerokok.. tapi kalau udah terlalu suntuk biasanya sholat sih..” (Subyek A: Hal: 1).

Begitu juga dengan subyek B:

“Biasanya sih ya main mau itu sama temen atau sendirian, yang paling gampang sih sholat ya mas..” (Subyek B, Hal: 4).

Dan juga sama halnya dengan subyek G:

“Ngapain lagi mas, paling ya main.. atau kalau dirumah ya lanjutin hobi hehehe..” (Subyek G, Hal: 12).

## 6. Merokok

Merokok ini hanya ada beberapa dari subyek yang menjawabnya, terutama subyek pria. Menurut subyek, dengan merokok memang tidak sepenuhnya menghilangkan rasa stress tersebut, namun aktifitas itu dilakukan hanya untuk jeda sesaat (seperti menghirup udara segar). Hal tersebut seperti apa yang disampaikan oleh subyek A sebagai berikut:

“Biasanya sih main game, atau kalau udah dirumah nonton tv, atau ngopi sama ngerokok.. tapi kalau udah terlalu suntuk biasanya sholat sih..” (Subyek A: Hal: 1).

Dan juga yang dilakukan oleh subyek J:

“Iya mas, palingan gue nanti habis rapat ngerokok dulu hahaha.. sambil dengerin musik aja deh nanti” (Subyek J, Hal: 17).

## 7. Minum Kopi

Seperti halnya merokok dan belanja, cara ini dilakukan saat jeda istirahat kerja. Aktifitas minum kopi ini juga menjadi sebuah metode untuk *me-refresh* pikiran mereka saat mengalami stres. aktifitas tersebut dibenarkan seperti apa yang disampaikan oleh subyek A sebagai berikut:

“Biasanya sih main game, atau kalau udah dirumah nonton tv, atau ngopi sama ngerokok.. tapi kalau udah terlalu suntuk biasanya sholat sih..” (Subyek A: Hal: 1).

Minum kopi dilakukan hanya semata-mata untuk dapat menenangkan diri dari berbagai tekanan dan digunakan untuk berpikir sejenak apa yang akan dilakukan selanjutnya.

## 8. Cuti Kerja

Solusi ini menjadi solusi terakhir bagi para subyek penelitian, menurut mereka ketika semua hal sudah dilakukan dan tetap saja tidak dapat mengurangi rasa stres tersebut, satu-satunya cara yang harus diambil adalah mengajukan cuti kerja atau *off-day* dari rutinitas pekerjaan. Cuti kerja mereka ambil untuk keluar dari segala bentuk kegiatan yang bersangkutan dengan pekerjaan, tujuan mereka adalah mengembalikan *passion* mereka terhadap pekerjaannya. Mereka lebih suka menyebutkannya dengan *me-recharge* ulang pikiran mereka. Cara ini ditempuh oleh beberapa subyek untuk mengurangi rasa stres tersebut, beberapa diantaranya adalah subyek H yang mengatakan seperti berikut:

“Gak tau deh mas, belum mikirin apa yang mau dilakuin.. palingan kalau udah muncak banget, gue mau *off* dulu aja..” (Subyek H, Hal: 14).

Atau juga seperti yang dialami oleh subyek D:

“Kalau gue paling balik kerja ya main futsal sama temen-temen gue mas, udah aja olahraga sampai capek.. atau kalau udah diposisi puncak-puncaknya nih, mau gak mau ambil *off* day..” (Subyek D, Hal: 7).

## 9. Tidur

Kegiatan ini menjadi kegiatan yang wajar dan normal, meskipun efek yang ditimbulkan dari tingkat stres yang tinggi adalah terganggunya waktu tidur subyek, namun aktifitas tersebut betul-betul dilakukan dengan maksimal ketika mendapatkan waktu yang cukup panjang atau juga mereka lakukan saat pulang kantor. Subjek yang melakukan aktifitas ini adalah E dan dia memberikan jawaban sebagai berikut:

“Aku kan baru gabung di NET itu kurang lebih 1 tahunan lah ya mas, aku ngerasa kok kayaknya gak sesuai sama apa yang aku harapin hahaha.. pulang kadang sampai malem, gak punya waktu buat anak-anak kalau itu.. ahh gak tau deh mas gitu lah. Ya lumayan mas, terutama kalau udah ada di posisi tadi itu.. atau pas lembur, disuruh cepet-cepet selesain tulisan untuk skrip beritanya.. ahhh banyak deh hahaha..” (Subyek E, Hal: 7-8).

Subyek E mengungkapkan bahwa jika dirinya mengalami perpanjangan waktu kerja (lembur), maka waktu tidurnya akan terganggu. Dan untuk mengatasi hal tersebut biasanya E akan “membalaskan dendam” pada saat dirinya mendapatkan jatah libur kerja yaitu dengan cara tidur sepuasnya.

#### 10. Nonton TV

Ini hanyalah kegiatan yang sangat amat normal untuk dilakukan oleh seseorang. Kegiatan yang dilakukan untuk sekedar mengisi waktu sambil beristirahat dirumah, melihat acara yang subyek sukai atau sekedar mengetahui informasi gosip dari artis-artis. Menurut subyek E, kegiatan ini hal yang amat sangat mudah untuk dilakukan.

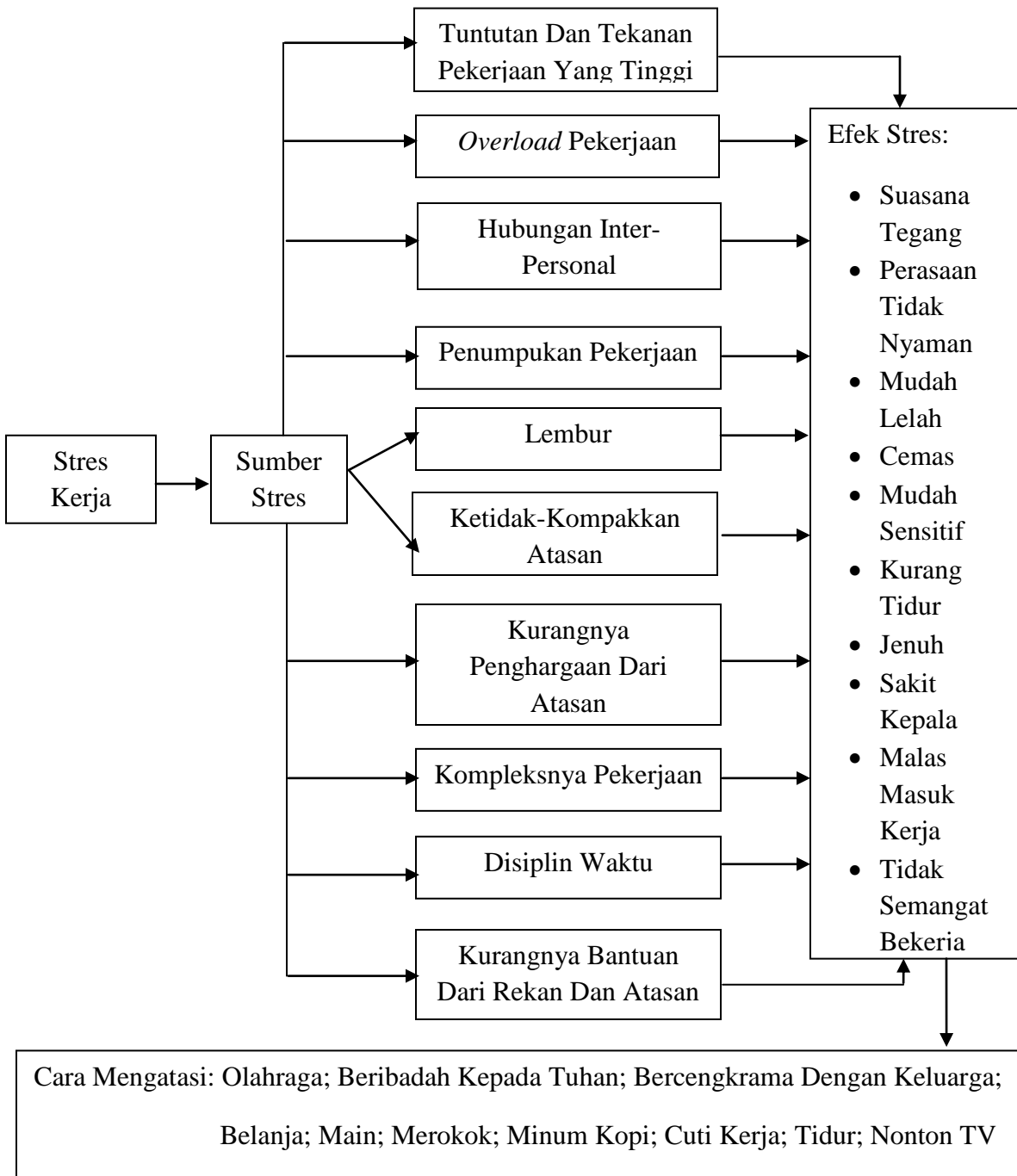
“Sholat sih mas, terus nonton tv kalau pas pulang kerumah, main sama anak.. ya kegiatan yang bisa bikin rileks mas..” (Subyek E, Hal: 9).

Penjelasan diatas dapat menggambarkan bagaimana dan apa yang mereka rasakan serta alami bekerja di dunia televisi, dan hampir semuanya mengalami masalah yang hampir sama untuk pemicu stres mereka. Baik itu faktor tekanan, dan kompleksnya pekerjaan yang mereka lakukan, mereka hampir sama mengeluhkan bagaimana sikap Jakarta (NET Jakarta) dalam persoalan pekerjaan mereka. Resiko seperti lembur, gaji yang tidak sesuai (subyektif), tekanan soal pemberitaan, belum lagi masalah individu seperti hubungan *inter-personal* yang mengawali munculnya rasa jenuh, rasa penat,



hingga akhirnya berujung kepada stres itu sendiri. Banyak hal yang mereka lakukan untuk keluar dari situasi tersebut, beberapa di antara mereka mencari cara dengan olahraga, ada juga yang kemudian beribadah kepada Tuhan. Sebagian besar menjawab mereka akan main atau melakukan hobi mereka ketika selesai dari pekerjaan, dan meskipun itu hanya sementara efeknya namun cukup membantu mereka untuk melupakan permasalahan yang ada di kantor.

Berikut adalah gambar dari hasil analisis yang didapatkan dari proses wawancara terhadap 10 orang karyawan NET. Yogyakarta:



Gambar 2.9 Hasil Analisis Stress Kerja

## BAB V

### DISKUSI HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Diskusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 10 subjek penelitian memiliki sumber-sumber pemicu munculnya stres (*stressor*) di lingkungan kerjanya yang berpotensi menimbulkan stres pada diri mereka. Tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi salah satu sumber stres yang banyak disebutkan oleh para subjek. Ketika memutuskan untuk bergabung dengan sebuah perusahaan, tentunya pekerjaan merupakan hal rutin yang harus dilakukan oleh setiap orang, tidak terkecuali oleh para karyawan NET. Namun, terkadang tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan seseorang untuk melakukannya, dan akhirnya muncul lah stres.

Berikut ini ringkasan dalam bentuk tabel mengenai hasil analisis penelitian (baik itu sumber stres, efek yang muncul, dan juga solusinya):

Tabel 2. Ringkasan Hasil Temuan Analisis Penelitian Terhadap Subjek

Subjek	Sumber Stres	Efek Yang Muncul	Solusi
A	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi</li><li>• Lembur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kurang tidur</li><li>• Cemas</li><li>• Kurang nyaman</li><li>• Sensitif</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sholat</li><li>• Minum kopi</li><li>• <i>Sharing</i> dengan teman</li></ul>
B	<ul style="list-style-type: none"><li>• Overload pekerjaan</li><li>• Hubungan <i>inter-personal</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cemas</li><li>• Kurang nyaman</li><li>• Malas masuk kerja</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sholat</li><li>• <i>Sharing</i> dengan teman</li><li>• Cuti kerja</li></ul>

<b>C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji yang tidak sesuai</li> <li>• Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah lelah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sharing</i> dengan teman</li> </ul>
<b>D</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Overload</i> pekerjaan</li> <li>• Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malas masuk kerja</li> <li>• Tidak semangat bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Olahraga</li> <li>• Cuti kerja</li> </ul>
<b>E</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lembur</li> <li>• Hubungan <i>inter-personal</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakit kepala</li> <li>• Tidak semangat bekerja</li> <li>• Malas masuk kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sholat</li> <li>• Nonton televisi</li> </ul>
<b>F</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidak-kompakan atasan</li> <li>• Disiplin waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cemas</li> <li>• Mudah lelah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sharing</i> dengan teman atau melalui media sosial</li> </ul>
<b>G</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi</li> <li>• Kurangnya penghargaan dari atasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cemas</li> <li>• Sesak nafas di dada</li> <li>• Rasa ingin marah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sharing</i> dengan teman</li> <li>• Melakukan hobi pribadinya</li> </ul>
<b>H</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya bantuan dari rekan dan atasan</li> <li>• <i>Overload</i> pekerjaan</li> <li>• Tuntutan dan tekanan dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakit kepala</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuti kerja</li> </ul>
<b>I</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi</li> <li>• Ketidak-kompakan atasan</li> <li>• Disiplin waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cemas</li> <li>• Sakit kepala</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersama keluarga</li> <li>• Belanja</li> </ul>
<b>J</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidak-kompakan atasan</li> <li>• Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi</li> <li>• Disiplin waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malas masuk kerja</li> <li>• Tidak semangat bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merokok</li> <li>• Mendengarkan musik</li> <li>• Istirahat dirumah</li> </ul>

### 5.1.1. Diskusi Tentang Sumber Stres

Sumber stres biasanya muncul dari faktor-faktor eksternal seseorang, mulai dari lingkungan tempat mereka bekerja, hubungan sesama karyawan

maupun dengan atasan, dan yang pasti sumber stres itu dapat muncul dari jenis pekerjaan atau beban pekerjaannya.

Seperti halnya dalam penelitian ini yang membahas masalah stres kerja yang dialami karyawan NET Yogyakarta, setelah melakukan analisis sumber stres yang muncul pada karyawan NET Yogyakarta, maka kemudian ditemukanlah 10 sumber stres yang ada pada beberapa karyawan tersebut. Diantaranya adalah sebagai berikut: Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi; *Overload* pekerjaan; Hubungan *inter-personal* (termasuk perselisihan dengan rekan); Penumpukan pekerjaan; Lembur; Ketidak-kompakkan atasan; Kurangnya penghargaan dari atasan; Kompleksnya pekerjaan; Kurangnya bantuan dari rekan dan atasan; dan Disiplin waktu.

Menjadi karyawan yang bekerja di dunia televisi memang harus siap dengan resiko-resiko yang dapat mengakibatkan munculnya stres, apalagi bekerja untuk divisi berita. Wartawan menjadi ujung tombak dari pemberitaan di sebuah media, mereka dituntut untuk selalu sedia selama 24 jam dan bahkan mereka harus siap untuk dikirim bertugas kemanapun itu (termasuk didalamnya harus siap ditugaskan di daerah rawan konflik), belum lagi ditambah dengan resiko kehilangan nyawa ketika bertugas meliput sesuatu yang berbahaya.

Dalam sebuah jurnal *Work Stress: A Study On Retail Sector Employees Of Jaipur* milik Dr. Anukrati Sharma (2013) , bahwa pekerja di sektor retail yang ada di Jaipur India memiliki masalah stres yang muncul dari beban kerja mereka yang tinggi. Dari jurnal tersebut bisa penulis simpulkan bahwa beban kerja dapat

menjadi sumber stres, dan itu yang kemudian hasilnya sama dengan apa yang penulis temukan pada beberapa karyawan NET Yogyakarta bahwa beban kerja yang terlampau berat mengakibatkan rasa stres yang mengganggu aktifitas dan kehidupan individu tersebut.

Dalam sebuah percakapan pada saat melakukan wawancara terhadap subyek pun kemudian ditemukan beberapa “curhatan” mereka mengenai beban kerja ini. Mereka yang bekerja di televisi, hampir sebagian mengeluhkan bahwa beban kerja yang mereka terima sudah terlampau berat, tak jarang kemudian beban kerja itu bahkan dapat menyiksa diri yang bersangkutan. Menurut Palmer dan Cooper (2007) Usaha karyawan dalam bekerja yang sudah maksimal, namun hasil pekerjaan karyawan yang bagus tidak diimbangi dengan *reward* yang sesuai. Hal ini dapat menyebabkan semakin meningkatnya resiko untuk mengalami stres.

Bekerja sebagai wartawan memiliki tantangan yang cukup berat, banyak kendala yang sering muncul dalam usahanya mengumpulkan informasi untuk membuat sebuah berita, di antaranya waktu yang terbatas, sulitnya mendapatkan sudut pandang dari peristiwa yang diliput, serta sumber-sumber yang tidak kooperatif (Djuoto, 2004).

Pekerjaan yang memiliki beban kerja yang tinggi serta tekanan waktu (*deadline*) yang tinggi membuat individu merasa tertekan dan menimbulkan stres (Davis & Newstrom, 1989). Hal tersebut sesuai dengan Filippo (Wijaya, 1990) yang mengatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi, jam kerja yang menekan

serta pekerjaan yang mengandung resiko tinggi merupakan faktor yang dapat menyebabkan stres kerja.

Profesi wartawan juga mempunyai persaingan yang cukup ketat, sedangkan media pers yang dapat menampung tenaga profesional tersebut memiliki jumlah yang sedikit. Wartawan yang tidak mampu menyampaikan informasi secepatnya ke kantor dan menyebabkan berita tidak muncul di media tempat ia bekerja keesokan harinya akan beresiko kehilangan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena surat kabar mereka akan berisi berita-berita yang tidak aktual sehingga pada akhirnya akan ditinggal pembaca. Hal diatas tersebut sesuai dengan Filippo (Wijaya, 1990) yang mengatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi, jam kerja yang menekan serta pekerjaan yang mengandung resiko tinggi merupakan faktor yang dapat menyebabkan stres kerja.

Wartawan dapat dikategorikan ke dalam pekerjaan yang mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi karena memiliki beban kerja, desakan waktu serta resiko kerja yang tinggi. Zaenuddin (2007), mengemukakan bahwa wartawan harus mampu bekerja di bawah tekanan. Hal ini berhubungan dengan masalah waktu. Wartawan harus siap bekerja di bawah tekanan waktu. Artinya, pekerjaan para wartawan baik dalam statusnya sebagai reporter ataupun redaktur pasti selalu dibatasi oleh waktu.

Zaenuddin (2007), mengemukakan bahwa wartawan harus mampu bekerja di bawah tekanan. Hal ini berhubungan dengan masalah waktu. Wartawan harus siap bekerja di bawah tekanan waktu. Artinya, pekerjaan para

wartawan baik dalam statusnya sebagai reporter ataupun redaktur pasti selalu dibatasi oleh waktu. Untuk wartawan batas waktu ini berkaitan dengan penyerahan berita ke redaktur. Reporter, koordinator liputan, redaktur, bahkan pemimpin redaksi senantiasa dikejar-kejar waktu. Wartawan yang sedang menulis berita biasanya diingatkan oleh redaktornya agar segera diselesaikan, bahkan tidak jarang sampai didesak-desak, dibentak dan dimarahi supaya cepat menyelesaikan beritanya tersebut. Selain itu, tugas sebagai wartawan memiliki resiko yang besar. Berbagai tindakan kekerasan, ancaman, penculikan bahkan sampai pembunuhan sering menimpa wartawan saat bertugas. Aliansi Jurnalis Independen (dalam Masduki, 2005) mencatat bahwa pada tahun 2001 terjadi 104 kasus kekerasan baik fisik maupun non fisik pada wartawan. Resiko kecelakaan saat bertugas juga harus siap dihadapi oleh wartawan. Tidak jarang resiko kecelakaan saat bertugas membawa korban jiwa bagi kalangan wartawan, seperti yang terjadi dalam tragedi kapal Levina 1.

Dalam menuliskan berita yang diduplikasinya pun, wartawan masih mendapat tekanan dari redaktur agar cepat-cepat menyelesaikan berita tersebut. Tidak jarang pada saat menulis berita, wartawan di desak-desak bahkan sampai dibentak dan dimarahi karena dianggap “lelet” dan melanggar *deadline*.

Dalam kesehariannya, wartawan harus siap bekerja setiap saat. Kapan saja wartawan harus siaga meliput berbagai peristiwa untuk ditulis atau disiarkan sebagai berita. Misalnya ada di tengah malam terjadi pengeboman atau di pagi hari terjadi peristiwa kebakaran, wartawan harus siap meliputnya.



Kecuali sedang mengambil cuti atau berhalangan karena sakit, wartawan harus siap ditugaskan kapan saja untuk meliput suatu berita (Zaenuddin, 2007).

Beratnya kewajiban, tanggung jawab dan resiko yang menjadi beban wartawan ternyata kurang mendapatkan timbal balik yang seimbang, khususnya dari segi ekonomi. Luthan (dalam Susiyatri, 2004) menyebutkan bahwa salah satu faktor penyebab stres yang berasal dari luar organisasi adalah masalah kondisi ekonomi. Bahkan Masduki (2005) mengungkapkan rendahnya gaji ini ikut merusak standar profesional yang mengacu pada kode etik terutama pelaksanaan sikap anti sogokan

Terakhir, seperti yang sudah penulis singgung diawal bab ini bahwa pada dasarnya sumber-sumber yang dapat memicu munculnya stres itu sama, hanya saja yang membedakannya adalah bobot dan faktor pemicunya saja. Pekerjaan apapun itu pasti mempunyai kekhasan tersendiri baik itu dari fungsi tugasnya maupun beban pekerjaannya tersebut. Seperti halnya wartawan, mungkin bukan hanya wartawan yang merasakan beban yang tinggi, tapi pekerjaan lain pun sama merasakan beban dari pekerjaannya masing-masing. Contohnya, mereka yang bekerja sebagai karyawan di rumah sakit, di kepolisian lalu lintas, atau bahkan teman-teman yang bekerja di pabrik sebagai buruh, mereka pun memiliki beban kerja dan sumber stres yang sama.

### 5.1.2. Diskusi Tentang Efek Yang Muncul Akibat Stres

Beberapa efek yang muncul akibat dari stres pada karyawan NET Yogyakarta, efek tersebut memang akan berbeda-beda pada setiap individunya. Tidak semua subyek akan merasakan efek yang sama dengan subyek lainnya, ada beberapa subyek yang mengalami gangguan kesehatan (mulai dari sakit kepala, kurang tidur, pusing) ataupun gangguan pada sisi *psikis*-nya (seperti mudah sensitif, perasaan tidak nyaman).

Efek yang muncul dari stres ini sekali lagi berbeda-beda tiap individunya, tidak semua orang mengalami gangguan yang sama dengan hasil temuan dari peneliti mengenai stres kerja pada karyawan NET Yogyakarta. Stres disini menjadi hal yang sedikit mengganggu dalam kehidupan subyek, contohnya seperti kurang tidur. Ketika subyek ini tidak memiliki waktu yang cukup untuk tidur, maka kemudian yang terjadi adalah efek domino terhadap pekerjaannya, itu belum ditambah dengan faktor pemicu stres yang akan muncul di kantor.

Memang efek stres yang muncul ini hampir sebagian besar menyerang pada kesehatan seseorang, efeknya akan langsung dirasakan (contoh: sakit kepala, dan pusing). Belum lagi akan muncul ketidak-seimbangan didalam hubungan dengan sekitarnya, rasa stres atau frustrasi ini akan menjadi sesuatu yang mengganjal pada seseorang. Seperti perasaan mudah tersinggung, efek ini juga akan membuat hubungan dengan sekitarnya terganggu.

Menurut Ekundayo (2014), kombinasi berbagai *stressor* (*stressor* di tempat kerja maupun di luar tempat kerja) dapat menimbulkan tegangan atau

stres, mempengaruhi moral dan menurunkan kualitas kerja. Dan Menurut Selye (1956), stres kerja dapat mengurangi konsentrasi seseorang, menurunkan produktivitas, peningkatan frekuensi kesalahan pada pekerjaan, tingginya tingkat cedera pada pekerjaan, tingginya tingkat absensi dan lekas marah serta meningkatkan konflik dengan rekan kerja dan supervisor.

Stres meningkat ketika atasan atau rekan kerja secara sosial menjadi tidak sensitif terhadap kebutuhan orang lain atau merendahkan orang lain dan terlalu kritis terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh orang lain. Selain itu, karyawan akan mengalami stres jika ia merasakan tidak dihargai oleh orang lain atau merasa tidak mengalami kemajuan dalam pekerjaannya. Ditambah lagi jika mereka tidak mendapatkan pengakuan atau promosi kerja dari perusahaan yang mereka yakini bahwa mereka layak mendapatkannya.

Dalam sebuah jurnal *Factor Causing Stress And Impact On Job Performance, "A Case Study Of Banks Of Bahawalpur, Pakistan"* milik Moh. Rashid Badar (2011), membahas soal faktor pemicu munculnya stress dan pengaruhnya terhadap performa karyawan. Stress ini akan memunculkan berbagai efek samping seperti: gangguan kesehatan, kehidupan pribadi, gaya hidup karyawan. Dan faktor itu juga akan berpengaruh terhadap kinerja serta komitmen mereka. Dalam jurnal ini kemudian didapatkan hasil bahwa faktor pemicu stress karena upah yang rendah, beban kerja yang berlebih, kompetisi dengan sesama karyawan, faktor manajemen, rendahnya dukungan (apresiasi), lingkungan kerja, waktu kerja yang lama, pengetahuan yang rendah, target tinggi, dan itu semua berimplikasi negatif terhadap performa kerja.

### 5.1.3. Diskusi Tentang Solusi Mengatasi Stres

Penjelasan pada bab sebelumnya diatas dapat menggambarkan bagaimana dan apa yang mereka rasakan serta alami bekerja di dunia televisi, dan hampir semuanya mengalami masalah yang hampir sama untuk pemicu stres mereka. Baik itu faktor tekanan, dan kompleksnya pekerjaan yang mereka lakukan, mereka hampir sama mengeluhkan bagaimana sikap Jakarta (NET Jakarta) dalam persoalan pekerjaan mereka. Bekerja sebagai karyawan media khususnya televisi memang harus siap dengan segala resikonya. Resiko seperti lembur, gaji yang tidak sesuai (subjektif), tekanan soal pemberitaan, belum lagi masalah individu seperti hubungan *inter-personal* yang mengawali munculnya rasa jenuh, rasa penat, hingga akhirnya berujung kepada stres itu sendiri.

Manajemen stres adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola, dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam *coping* yang dilakukan (Smith, 2002). Teknik-teknik dalam manajemen stres ini sangat banyak. Banyak hal yang mereka lakukan untuk keluar dari situasi tersebut, beberapa diantara mereka mencari cara dengan olahraga, ada juga yang kemudian beribadah kepada Tuhan. Sebagian besar menjawab mereka akan main atau melakukan hobi mereka ketika selesai dari pekerjaan, dan meskipun itu hanya sementara efeknya namun cukup membantu mereka untuk melupakan permasalahan yang ada di kantor. Menurut Mangkunegara (2002:157-159), Pendekatan Kesehatan Pribadi; Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang

kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Dalam sebuah jurnal dengan judul *Stress Management In The Workplace* milik Ramezan Jahanian; Seyyed Mohammad Tabatabaei; & Behnaz Behnad. Hasil dari jurnal ini adalah stress jangan hanya dilihat sebagai fenomena negatif yang permanen, namun ada sisi positif juga. Oleh karena itu, manajemen stres diperlukan untuk meminimalisir dampak dari stres ini. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi stress pada karyawan, contohnya adalah mengadakan pelatihan yang efektif dan *family gathering*.

Selain tuntutan pekerjaan, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan juga menjadi salah satu sumber stres bagi beberapa karyawan NET. Seperti diketahui, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan tidak selamanya berjalan sesuai dengan keinginan. Seringkali muncul salah paham dalam pekerjaan yang jika tidak diselesaikan dapat mengarah pada perselisihan dan akhirnya memunculkan stres.

Berdasarkan hasil wawancara ke para subyek, ketidak-kompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan dan kurangnya bantuan yang diperoleh dari atasan saat menghadapi masalah pekerjaan menjadi salah satu penyebab munculnya kesalahpahaman dan perselisihan dengan atasan di NET. Misalnya dari hasil wawancara diketahui bahwa beberapa subjek merasakan kurangnya disiplin dari segi waktu pada anak magang mereka dalam bekerja dan sulitnya untuk mengatur anak magang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menjadi sumber stres tersendiri bagi mereka yang tentunya dapat

mempengaruhi hubungan *inter-personal* dengan anak-anak buah mereka, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi. Jika sudah begini, mereka akan menjadi lebih mudah mengalami stres kerja, apalagi ditambah dengan tuntutan pekerjaan yang melebihi tuntutan pekerjaan anak-anak magangnya dan tekanan kerja dari atasan mereka.

Selain itu, karyawan akan mengalami stres jika ia merasakan tidak dihargai oleh orang lain atau merasa tidak mengalami kemajuan dalam pekerjaannya. Ditambah lagi jika mereka tidak mendapatkan pengakuan atau promosi kerja dari perusahaan yang mereka yakini bahwa mereka layak mendapatkannya. Begitu juga menurut menurut Soewondo (2010) yang mengidentifikasi hubungan *inter-personal*, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan sebagai salah satu sumber stres. Hasil-hasil penelitian dari Lazarus dan Folkman serta Soewondo tersebut sesuai dengan hasil penelitian terhadap kesepuluh subjek ini.

Berdasarkan hasil wawancara, para subjek mengalami keluhan-keluhan fisik maupun mental saat stres. Pusing, sakit kepala dan sesak di dada merupakan keluhan-keluhan fisik yang seringkali dialami. Selain itu juga ada keluhan mental yang dirasakan, seperti perasaan cemas, perasaan malas bekerja atau tidak *mood* bekerja, menghindari atasan atau menghindari tuntutan pekerjaan yang akhirnya membuat mereka stres dan tidak masuk kerja atau mengambil cuti beberapa hari untuk *refreshing* bersama keluarga atau sekedar beristirahat di rumah. Hal ini sesuai dengan beberapa pendapat ahli tentang efek-efek stres kerja.

Menurut Soewondo (2010), efek stres diantaranya adalah gangguan fisik seperti jantung berdebar-debar, migrain, berkeringat, tekanan darah tinggi, sakit jantung; dan perubahan sikap seperti, menarik diri, merasa tertekan, penakut. Sedangkan menurut Lazarus (1993), dalam Weiten dan koleganya (2009), respon emosi negatif yang biasa muncul akibat stres adalah perasaan cemas. Kecemasan dapat ditimbulkan oleh tekanan untuk menampilkan diri, ancaman yang mendatangkan frustrasi, atau ketidakpastian yang terkait dengan perubahan situasi. Efek-efek stres kerja yang disebutkan oleh Soewondo dan Lazarus muncul pada kesepuluh subyek penelitian.

Menurut Selye (1956), stres kerja dapat mengurangi konsentrasi seseorang, menurunkan produktivitas, peningkatan frekuensi kesalahan pada pekerjaan, tingginya tingkat cedera pada pekerjaan, tingginya tingkat absensi dan lekas marah serta meningkatkan konflik dengan rekan kerja. Efek-efek stres kerja ini juga muncul pada subjek penelitian, walaupun tidak ada diantara mereka yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari NET, namun adanya niat untuk tidak masuk kerja di keesokan harinya menjadi salah satu indikasi ketidaknyamanan kerja yang tidak menutup kemungkinan bisa mengarah pada keputusan untuk mengundurkan diri dari NET.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, berikut adalah kesimpulan penelitian ini. Ke-sepuluh subjek penelitian mengalami stres kerja selama bekerja di NET. Sumber-sumber stres (*stressor*) berbeda pada masing-masing subjek.

##### 6.1.1. Sumber Stres

Kesimpulan dari sumber stres yang muncul pada 10 karyawan NET Yogyakarta diantaranya adalah sebagai berikut: Tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi; *Overload* pekerjaan; Hubungan *inter-personal* (termasuk perselisihan dengan rekan); Penumpukan pekerjaan; Lembur; Ketidak-kompakkan atasan; Kurangnya penghargaan dari atasan; Kompleksnya pekerjaan; Kurangnya bantuan dari rekan dan atasan; dan Disiplin waktu.

Menjadi karyawan yang bekerja di dunia televisi memang harus siap dengan resiko-resiko yang dapat mengakibatkan munculnya stres, apalagi bekerja untuk divisi berita. Wartawan menjadi ujung tombak dari pemberitaan di sebuah media, mereka dituntut untuk selalu sedia selama 24 jam dan bahkan mereka harus siap untuk dikirim bertugas kemanapun itu (termasuk didalamnya harus siap ditugaskan didaerah rawan konflik), belum lagi ditambah dengan resiko kehilangan nyawa ketika bertugas meliput sesuatu yang berbahaya.



Dalam sebuah percakapan pada saat melakukan wawancara terhadap subyek pun kemudian ditemukan beberapa “curhatan” mereka mengenai beban kerja ini. Mereka yang bekerja di televisi, hampir sebagian mengeluhkan bahwa beban kerja yang mereka terima sudah terlampau berat, tak jarang kemudian beban kerja itu bahkan dapat menyiksa diri yang bersangkutan.

Terakhir, bahwa pekerjaan apapun itu pasti mempunyai ke-khas-san tersendiri baik itu dari fungsi tugasnya maupun beban pekerjaannya tersebut. Seperti halnya wartawan, mungkin bukan hanya wartawan yang merasakan beban yang tinggi, tapi pekerjaan lain pun sama merasakan beban dari pekerjaannya masing-masing. Contohnya, mereka yang bekerja sebagai karyawan di rumah sakit, di kepolisian lalu lintas, atau bahkan teman-teman yang bekerja di pabrik sebagai buruh, mereka pun memiliki beban kerja dan sumber stres yang sama. Menjadi karyawan sebuah televisi memang dituntut untuk siap kapanpun dan dimanapun dia ditempatkan, bahkan tidak jarang tugas liputan itu mengancam nyawa orang tersebut. Hal itulah yang menjadi bagian dari kehidupan karyawan televisi, khususnya lagi orang-orang yang bekerja dalam divisi pemberitaan atau wartawan.

Tuntutan untuk selalu siap dan tidak teraturnya waktu kerja mereka yang tidak jarang mengakibatkan munculnya stres tersebut, mereka dituntut untuk selalu tepat waktu mengirimkan berita, mereka dituntut untuk selalu “*zero mistake*” ketika bekerja, belum lagi resiko tidak bisa berkumpul dengan keluarga saat momen-momen penting.

### **6.1.2. Efek Yang Muncul Akibat Stres**

Sedangkan untuk efek-efek stres kerja yang dirasakan pada kesepuluh subjek penelitian adalah gangguan fisik seperti rasa sesak di dada, pusing dan sakit kepala; perubahan sikap seperti menghindari atasan atau menghindari pekerjaan; perubahan tingkah laku seperti tak bisa konsentrasi; dan absensi.

Efek yang muncul memang cenderung lebih menyerang ke gangguan secara fisik, seperti pusing dan sakit kepala. Itu karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan harus segera selesai, beban pekerjaan yang tinggi juga menyita pikiran dan tenaga mereka.

Televisi berbeda dengan media penyiaran yang lainnya, karena televisi adalah media yang memperlihatkan visual dan audio secara bersamaan. Oleh karena itu, kualitas siaran yang tayang pun harus diperhatikan baik-baik. Hal itulah yang menjadi salah satu faktor mengapa karyawan televisi harus bekerja tanpa kesalahan dan memperhatikan etika-etika penyiaran, untuk membuat hasil tayangan yang baik dibutuhkan ketelitian dalam setiap proses *editing* sebuah informasi maupun program. Ketelitian itulah yang membuat beberapa karyawan menjadi stres, karena jika terdapat kesalahan sedikitpun maka efeknya akan sangat panjang dan mempengaruhi kualitas pemberitaan tersebut.

### **6.1.3. Solusi Mengatasi Stres**

Ada banyak cara untuk meminimalisir atau mengurangi munculnya stres ini, dari penelitian ini didapatkan beberapa cara untuk sedikit mengurangi efek tersebut. Beberapa diantaranya adalah dengan olahraga, sholat, main dengan teman-teman, bahkan menyalurkan hobi mereka masing-masing.

Untuk 10 karyawan NET Yogyakarta mengaku lebih suka mengobrol dengan teman-teman untuk sedikit mengurangi stres tersebut. Meskipun terdapat hal lain yang dilakukan juga seperti main, olahraga dan belanja bahkan. Aktifitas-aktifitas tersebut mampu mengurangi stress yang mereka rasakan, meskipun tidak sepenuhnya akan hilang. Karena keesokan harinya saat berada di kantor, maka mereka harus bersiap untuk mendapatkan tugas yang baru dan bukan tidak mungkin akan menjadi faktor pemicu munculnya stres yang baru.

Bekerja di dunia pertelevisian harus siap dengan segala macam bentuk resikonya, apalagi untuk yang bekerja di kantor perwakilan. Meskipun kuota daerah hanya 30% dari siaran nasional (berdasarkan UU Penyiaran), namun tetap pemberitaan di daerah menjadi sangat penting, dan pekerjaannya tidak kemudian berkurang. Stres memang sekali lagi tidak bisa dihindari oleh setiap individu, baik itu yang bekerja atau yang belum bekerja.

## **6.2. Saran**

### **6.2.1 Saran untuk Individu**

Untuk mencegah terjadinya permasalahan dan gangguan-gangguan fisik dan mental akibat stres kerja, sebaiknya mereka:

- a) Mempersiapkan diri secara fisik dan mental sebelum bekerja bahwa mereka akan menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan tertentu.
- b) Memusatkan perhatian pada pekerjaan yang sedang mereka lakukan.

### **6. 2.2. Saran untuk Institusi**

Permasalahan stres kerja yang dialami para subjek membuat setiap perusahaan perlu memperhatikan:

- a) Pemberian edukasi dan penjelasan mengenai kemungkinan munculnya stres kerja dalam dunia kerja.
- b) Berusaha mengidentifikasi karyawan yang memiliki kesulitan dalam mengelola sumber-sumber stres kerja agar segera ditangani segera mungkin dan diberikan dukungan positif.

### **6.2.3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Saran untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan permasalahan stres kerja adalah:

- a) Penelitian dengan lebih banyak subjek dan atau penelitian di institusi serupa untuk dapat meng-generalisasi hasil penelitian.
- b) Penelitian serupa dengan kelompok kontrol.
- c) Selain itu, akan sangat bermanfaat bila dilakukan penelitian mengenai penyusunan alat ukur stres kerja dalam memasuki lingkungan kerja serupa, agar permasalahan stres kerja dapat segera dideteksi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku:

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Company Profile PT. NET Mediatama Indonesia
- Creswell, J. W. (1994). *Research Design Qualitative And Quantitative Approaches*. Sage Publications. London.
- Dahlan, W. (2010). *Model Proses Stres Dengan Tiga Strategi Coping: Studi Mengenai Hubungan Antara Proses Stres, Strategi Coping Dengan Faktor Psikologis Dalam Diri Individu*. Jakarta: Midada Rahma Press.
- Dart Center. (2006). *Meliput Trauma: Panduan Dart Centre Untuk Para Wartawan, Redaktur, Dan Manajer*. Dart Centre For Journalist & Trauma
- Davis, K. Dan Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior At Work. 8th Edition*. New York: Mcgraw-Hill
- Davis, M. Eshelman, E. R., M'kay, M. (2008). *The Relaxation And Stress Reduction Workbook (6th Edition)*. Oakland: New Harbinger Publications, Inc.
- Feinstein, A., Owen, M. D. J. Dan Blair, N. (2002). *A Hazardous Profession: War, Journalists, And Psychopathology*. *American Journal Psychiatry*. 159, 1570- 1575.
- H. M. Zaenuddin. (2007). *The Journalist: Buku Basic Wartawan, Bacaan Wajib Para Wartawan, Editor, Dan Mahasiswa Jurnalistik*. Jakarta. Prestasi Pustaka Publisher.
- Hanggoro, W. T, (2006). *Kualitas Dan Kesejahteraan Wartawan*.
- Hanggoro, W. & Iriawati, I. (2006). *Wartawan Dan Mutu Jurnalistik Yang Rendah*.
- Hardjana, Agus, M. (1994). *Stres Tanpa Distres: Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta. Kanisius.
- Hidayat, F. & Prakosa, H. (1997). *Motivasi Berprestasi Dan Stres Kerja Wartawan Republika*. *Anima*. 49, 50-57.
- Ingarianti, T., R. (2008). *Pelatihan Manajemen Stres Pada Guru-Guru Play Group Dan Taman Kanak-Kanak*. Malang: Lembaga Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah.
- Ishwara, L. (2005). *Catatan-Catatan Jurnalisme Dasar*. Jakarta: Kompas.
- Kusuma, S.T. (1987). *Psiko Diagnostik*. Yogyakarta: SGPLB Negeri Yogyakarta.
- Landy, Frank, J & Conte, Jeffrey, M. (2004). *Work In The 21st Century: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology*. New York. Mc Graw Hill Companies, Inc.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal And Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Lee, D. (2000). *Managing Employee Stress And Safety: A Guide To Minimizing Stress-Related Cost While Maximizing Employee Productivity*. United States: Maine Employers' Mutual Reserves And David Lee.
- Lester, S. W., Brower, H. H. (2001). *In The Eyes Of The Beholder: The Relationship Between Subordinates' Felt Trustworthiness And Their Work Attitudes And Behaviors*. *Journal Of Leadership And Organizational Studies*. Fall 2003 10: 17-33.
- Looker, T & Gregson, O. (2004). *Managing Stress: Mengatasi Stres Secara Mandiri*. Yogyakarta. Baca.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Masduki. (2005). *Kebebasan Pers & Kode Etik Jurnalistik*. Yogyakarta. UII Press.
- Molkan, D. (2007). *Profesi Jurnalistik Dan Garis Kematian*.
- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nasution, Prof. Dr. S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- National Institute Of Occupational Safety And Health (Niosh). (2000). *Stess At Work Niosh Publication No. 99-101*.
- Palmer, S. & Cooper, C. (2007). *How To Deal With Stress (2nd Edition)*. United Kingdom: Kogan Page.
- Schultz, Duane, P & Schultz Sydney, E. (1990). *Psychology And Industry Today: An Introduction To Industrial & Organizational Psychology. Fifth Edition*. New York. Macmillan Publishing Company.
- Selye, H. (1956). *The Stress Of Life*. New York: Mc-Graw Hill.
- Setiati, Eni. (2005). *Ragam Jurnalistik Baru Dalam Pemberitaan. Strategi Wartawan Menghadapi Tugas Jurnalistik*. Yogyakarta. Andi Offset
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Smith, J. C. (2002). *Stress Management: A Comprehensive Handbook Of Techniques And Strategies*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Soewondo, S. (2010). *Manajemen Stres Dengan Relaksasi Progresif*. Depok: Tidak Diterbitkan.
- Suhrman, Imam. (2006). *Menjadi Jurnalis Masa Depan*. Bandung. Media Hidayah Publisher.

- Sulistyo-Basuki. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra Dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cetakan Kesebelas*. Bandung: Alfabeta.
- Weiten, W., Lloyd, M. A., Dunn, D/ S., & Hammer, E. Y. (2009). *Psychology Applied To Modern Life: Adjustment In The 21st Century (9th Edition)*. California: Wadsworth Cengage Learning.
- Widyarani, Roberta. (2006). *Stres Kerja Pada Perawat Yang Bekerja Di Rumah Sakit Ketregantungan Obat Jakarta*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Wijaya, L. S. (1990). *Stress Kerja Dan Somatisasi Pada Wartawan Pria Surat Kabar Harian Dan Wartawan Pria Majalah Berita Mingguan*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Witchel, E. (2005). *To Receive Dangerous Assignments And Support Cpj*.

### **Sumber Jurnal:**

- Job Ayodele Ekundayo, (2014). "Occupational Stress And Employees Productivity In The Workplace". *International Journal Of Scientific Research In Education (IJSRE)*, Volume 7 (2): 157-165.
- Dr. Anukrati Sharma, (2013). "Work Stress: A Study On Retail Sector Employees Of Jaipur". *International Journal Of Management (IJM)*, Vol 4, Issue 1: 163-174.
- Muhammad Iqbal & Muhammad Adnan Waseem, (2012). "Impact Of Job Stress On Job Satisfaction Among Air Traffic Controllers Of Civil Aviation Authority: An Empirical Study From Pakistan". *International Journal Of Human Resource Studies*, Volume 2: 53-70.
- Gary C.T. Wong & Zenobia C.Y. Chan, (2010). "A Qualitative Study Of Work-Related Stress Among Male Staff In Hong Kong's Social Welfare Sector". *International Journal Of Men's Health*, Volume 9: 221-238.
- Muhammad Rashid Badar, (2011). "Factors Causing Stress And Impact On Job Performance, A Case Study Of Banks Of Bahawalpur, Pakistan". *European Journal Of Business And Management*, Vol. 3: 9-17.
- Ramezan Jahanian; Seyyed Mohammad Tabatabaei; Behnaz Behnad, (2012). "Stress Management In The Workplace". *International Journal Of Academic Research In Economics And Management Science*, Vol. 1: 1-9.



- Rejendran Jayashree, (2011). "Stress Management With Special Reference To Public Sector Bank Employees In Chennai". *International Journal Of Enterprise And Innovation Management Studies (IJEIMS)*, Vol. 1: 34-39.
- Robert A. Kerr; Jessica Breen; Mary Delaney; Claire Kelly; Kristen Miller, (2011). "A Qualitative Study Of Workplace Stress And Coping In Secondary Teachers In Ireland". *Irish Journal Of Applied Social Studies*, Vol. 11 Article 3: 27-38.
- Jose Miguel Tricas Moreno; Carlos Salavera Bordas; Ma Orosia Lucha Lopez; Concepcion Vidal Peracho; Ana Carmen Lucha Lopez, Elena Estebanez De Miguel; & Luis Bernues Vazquez, (2010). "Descriptive Study Of Stress And Satisfaction At Work In The Saragosa University Service And Administration Staff". *International Journal Of Mental Health Systems*, Vol. 4: 1-7.
- Triantoro Safaria; Ahmad Bin Othman; & Muhammad Nubli Abdul Wahab, (2011). "The Role Of Leadership Practices On Job Stress Among Malay Academic Staff: A Structural Equation Modeling Analysis". *International Education Studies*, Vol. 4: 90-100.

**Sumber Internet:**

[Http://Goyangkarawang.Com/2010/02/Triangulasi-Dan-Keabsahan-Data-Dalam-Penelitian/](http://Goyangkarawang.Com/2010/02/Triangulasi-Dan-Keabsahan-Data-Dalam-Penelitian/)  
(diakses pada tanggal 6 Maret 2017, Pukul 10.00 WIB).

[Http://Library-Teguh.Blogspot.Com/2009/12/Metode-Triangulasi-Penculikan-Sampel.Html/](http://Library-Teguh.Blogspot.Com/2009/12/Metode-Triangulasi-Penculikan-Sampel.Html/)  
(diakses pada tanggal 6 Maret 2017, Pukul 10.15 WIB).

Youtube, NET Mediatama (diakses pada tanggal 6 Maret 2017, Pukul 17.00 WIB).

## Transkrip Wawancara

1. Subjek A: Wawancara dilakukan di luar kantor, pada saat jam istirahat makan siang sekitar pukul 12.15 WIB.

Pertanyaan	Jawaban
Apa kabar bro?	Baik mas..
Sini makan bareng aja sama gue..	Siap..
Ada yang mau gue obrolin bentaran aja	Oke..
Menurut lu kerja tuh apaan sih?	Kerja menurut gue ya nyalurin tenaga yang berlebih..
Apa yang lu dapet dari kerja?	Gue dapat banyak teman, bisa tau dunia kerja tuh kayak apa, dan ternyata berat juga kerja itu..
Dunia kerja menurut lu tuh kayak apa? Terus saingannya gmn?	Menurut gue sih asik ya, soal persaingan gue pikir sangat cepat ya..
Pernah stres gak selama kerja?	Pernah..
Stres yang gimana?	Susah bagi waktu antara kerja sama sekolah
Menurut lu apa sih faktor stres yang lu alami?	Tugas di kantor, sama rutinitas yang sering diulang-ulang..
Apa yang lu lakuin pas	Biasanya sih main game, atau kalau udah dirumah nonton tv, atau

stres itu dateng?	ngopi sama ngerokok.. tapi kalau udah terlalu suntuk biasanya sholat sih..
Gimana menurut lu kerja di tv?	Apa ya.. kerjaan yang jauh banget dari apa yang pernah gue pikirin,
Terus gimana enak apa gak jadi editor?	Dibilang enak sih gak begitu juga ya, karena gue harus ngerubah, nambahin gambar atau suara di videonya.. kadang versi gue udah bagus ternyata Jakarta bilang harus dirubah dikit..
Gimana kerja di NET?	Seru sih karena tv baru jadi semua masih seger, cuma ya tadi tekanannya kenceng banget, karena gue harus terus update soal editing yang lagi nge-hits sekarang..
Udah berapa lama emg lu gabung di NET?	Kalau gue baru 2 tahun..
Ada gak hal bikin lu stres selama gabung di NET?	Gue sih paham ya resiko kerja di tv itu gimana, cuma kadang ya normal ya manusia, gue juga kadang suka kesel juga sama Jakarta ya, sering banget ngasih revisi tiba-tiba buat tayang yang 30 menit lagi gitu kan.. ya stres yang gitu-gitu aja sih, tekanan yang kadang ngeselin hehehe..
Oke deh sip, thanks ya bro buat ngobrolnya..	Sama-sama mas..

2. Subjek B: Wawancara dilakukan pada saat waktu jeda menjelang istirahat siang, sekitar pukul 11.00 WIB di meja kerja subjek B.

Pertanyaan	Jawaban
Lagi ngapain?	Biasa mas ngerjain laporan tapi santai aja mas ini..
Boleh ngobrol bentaran gak gue?	Boleh, mau ngobrol apaan emang?
Obrolan santai aja, yang ringan-ringan bro..	Siap..
Lu udah berapa lama gabung sama NET?	Gue udah 2 tahun mas..
Buat lu kerja tuh apaan sih?	Buat gue ya ngerjain sesuatu biar selesai..
Lu kerja buat dapetin duit atau lebih ke ideologis lu?	Itu sih tergantung orangnya jg mas
Oh oke, terus lu pernah ngalamin stres gak selama di NET?	Pernah sih mas..
Apa tuh misalnya?	Ya kayak banyaknya kerjaan, terus lingkungan eksternal, hubungan sama temen-temen..
Emang kenapa sama banyaknya kerjaan?	Ya mas tau sendiri lah, kadang kan kita dilapangan tuh mas pas ngeliput, tiba-tiba di telepon dari kantor kalo ada berita penting yang lain dan tempatnya agak jauh dari lokasi pertama tapi itu informasi yang urgent..
Harus kejar-kejaran sama waktu gitu?	Iya mas tau sendiri lah, kan mau gak mau harus cepet nyelesain liputan yang satunya padahal masih setengah

	jalan..
Oke oke gue paham.. terus kalau udah begitu, apa yang lu lakuin pas stres?	Biasanya sih ya main mau itu sama temen atau sendirian, yang paling gampang sih sholat ya mas..
Hmm.. oke deh bro, lanjut dulu deh kerjanya, makasih ya..	Oke mas siap..

3. Subjek C: wawancara dilakukan saat subjek berada di studio editing, pukul 15.00

WIB

Pertanyaan	Jawaban
Hei.. lagi ngapain disini?	Hei mas, biasa ngasih <i>record</i> gambar tadi siang nih..
Sini bentaran, ngobrol-ngobrol kita..	Siap..
Kamu udah berapa lama gabung sama NET?	Aku baru setahun mas..
Berarti masuk di MDP IV ya?	Iya mas betul..
Gimana rasanya jadi campers?	Ya gitu lah mas, agak berat ya karena saya cewe.. mas kan tau kamera beratnya gimana hehe..
Hehehe.. ya saya tau, terus stres gitu kerja di TV begini?	Ya lumayan mas, stresnya sih karena beban sama tuntutan ya mas..
Kayak gimana contohnya?	Ya jadi <i>campers</i> kan, apalagi cewe gitu harus mau gak mau desek-desekan sama <i>campers</i> tv lain, belum lagi harus ngangkat kamera yang berat banget dan berdiri

	cukup lama..
Selain itu apa lagi?	Ya kadang aku juga mikirin soal gaji sih mas
Gajinya kenapa emang?	Kalau menurutku sih masih agak kurang ya mas, ya subjektif sih tapi buat aku masih bisa naik dikit lagi ya hehe..
Hahaha.. ya mau gimana lagi kerja di tv ya gitu, kadang gak sesuai dengan pekerjaan kita..	Iya juga sih mas..
Terus kalo udah jenuh gitu, ngapain?	Ya paling pulang kerja curhat sama orang tua, atau jalan sama pacar mas hehehe..
Habis itu udah lega atau sementara aja?	Ya sementara pastinya mas, karena besok pas masuk kerja lagi ya berhadapan sama hal itu lagi hehehe..
Hahaha.. ya udah deh lanjutin deh, ini yang mau tayang di NET 16 kan?	Iya mas siap..

4. Subjek D: Wawancara dilakukan di meja kerja subjek D, disaat sela-sela waktu kerja. Sekitar pukul 15.00 WIB

Pertanyaan	Jawaban
Lagi ngapain bro?	Biasa mas lagi nulis skrip buat berita
Sibuk gak?	Gak begitu sih mas, cuma ngerjain 2 lagi.. kenapa emang mas?
Bro lu gabung di NET udh brpa lama	Total sih 3 tahun, tapi kalau untuk di Jogja gue baru 1

ya?	tahun mas..
Lu pernah stres gak bro kerja di tv?	Sering mas, malah kadang bikin sakit kepala
Stres kenapa emang?	Aduuhh.. tau kan kerja jadi jurnalis di tv itu gimana, iya sih emang resiko kita tapi yang bikin kesel itu kalau udah gak sinkron tu <i>request</i> dari redaktornya sama editornya mas
Gak sinkron gimana?	Ya kadang kita dilapangan kan udah punya acuan buat nanyain si narasumber tuh, tapi terus di telepon, minta ditambahin nanya ini itu lagi.. selesai liputan, balik ke kantor pas masuk ruang editor ternyata editornya minta tambahan gambar. Kan makin bingung gue mas..
Terus kalau udah begitu lu ngapain?	Ya ujung-ujungnya kan bikin males mas, ini tuh maksudnya mau yang gimana.. jadi kadang gue malah bingung, sudut pandangnya mau dibawa kearah mana.. apalagi kalau udah masuk <i>breaking news</i> tuh mas, tau kan?
Ya gue tau gimana rasanya, terus lu ngelakuin apaan kalau lagi stres?	Kalau gue paling balik kerja ya main futsal sama temen-temen gue mas, udah aja olahraga sampai capek.. atau kalau udah diposisi puncak-puncaknya nih, mau gak mau ambil <i>off day</i> ..
Hahaha.. bener sih, ya udah deh lanjutin kerjaan lu ya..	Hahaha siap mas..

5. Subjek E: Wawancara dilakukan pada saat subjek E berada di meja kerjanya, sekitar pukul 11.00 WIB

Pertanyaan	Jawaban
Hei.. sibuk gak?	Gak sih mas, kenapa-kenapa?
Gak apa-apa, lagi kenapa? Kok kayaknya lemes banget hari ini?	Iyaa nih mas, lagi rasanya <i>bad mood</i> banget hari ini..
Oalah.. ada apa emang?	Gak tau nih mas, rasanya lagi capek banget aja hari ini.. mana nanti siang ada undangan nikahannya adik temenku mas..
Kerjaan kamu udah selesai belum?	Belum mas, ini masih nulis redaksionalnya buat NET 16 nanti..
Oh iya, emang lagi <i>bad mood</i> kenapa sih?	Biasa mas masalah cewe..
Apaan?	Lagi gak seneng sama orang aja, kesel aja bawaannya mas sama orang itu..
Orang kantor?	Hmmm.. iya mas
Kenapa emang?	Ya kalau ngomong itu kadang suka nyakitin hati mas, padahal aku juga ngerjain udah bener-bener.. tapi terus malah diomongin macem-macem hehehe.. oh ya aku mau cerita ke mas..
Cerita apaan? Ngomong aja ke aku..	Aku kan baru gabung di NET itu kurang lebih 1 tahunan lah ya mas, aku ngerasa kok kayaknya gak



	sesuai sama apa yang aku harapin hahaha.. pulang kadang sampai malem, gak punya waktu buat anak-anak kalau itu.. ahh gak tau deh mas gitu lah..
Sabar.. ya kamu tau sendiri kerja di tv emang begitu, apalagi kamu jurnalis.. mau gak mau harus ngikutin kebiasaan yang lain, kan kerjaan kamu juga ditunggu sama yang lain.. jadi semua saling berkait.. aku tau gimana rasanya, karena aku jg ngalamin di awal-awal kerja di tv..	Iya mas, gitu kan.. mas kan juga paham banget lah gimana campur aduknya perasaanku.. apalagi kalau udah anak sakit atau suami sakit, dikantor ada tugas harus liputan ini itu.. stres banget itu
Selama setahun ini, sering stres gitu sama kerjaan?	Ya lumayan mas, terutama kalau udah ada di posisi tadi itu.. atau pas lembur, disuruh cepet-cepet selesain tulisan untuk skrip beritanya.. ahhh banyak deh hahaha..
Terus kamu ngapain kalau lagi begitu itu?	Sholat sih mas, terus nonton tv kalau pas pulang kerumah, main sama anak.. ya kegiatan yang bisa bikin rileks mas..
Terus bakal ilang tuh stresnya?	Ya ilang sementara tapi cukup membantu sih mas..
Ya udah yang sabar ya, soal mau ngehadirin undangan nikahan itu.. kerjain aja dulu kerjaan kamu yang buat NET 12 nanti kalau udah selesai ya	Boleh ijin gitu ini mas?

silahkan keluar ijin tapi jangan lama-lama ya	
Iya boleh.. Cuma jangan lama-lama	Oh oke siap mas, makasih ya mas..

6. Subjek F: Wawancara dilakukan di studio editing, sekitar pukul 16.00 WIB

Pertanyaan	Jawaban
Apa kabar bang?	Eh dik, baik-baik.. ada apaan? Tumben ini..
Hahahaha.. gak ada apa-apa, biasa aja	Hahaha..
Lagi sakit lu bang?	Iya nih bro, kurang <i>fit</i> aja gue.. tapi gue diajakin main futsal nanti balik kantor nih
Lagi sakit yakin lu?	Ya yakinin aja deh, butuh olahraga juga kali ya gue biar gak sakit terus dan ga kayak kakek-kakek haha..
Hahaha bisa aja..	Udah waktunya gue ambil <i>off day</i> juga kali ya hahaha..
Kalau lu <i>off</i> terus yang liputan nanti siapa? Kan cuma ada 2 orang campers haha..	Hahaha..
Bang, lu pernah stres?	Ya pernah dik
Karena apa?	Ya lu tau sendiri, kadang editor Jakarta sama redaktornya sering beda pendapat.. lah gue <i>campers</i> kan yang bingung jg, gue udah stok gambar banyak tapi masih aja kurang katanya.. itu tuh yang bikin

	kesel..
Hahahaha.. bener juga sih ya, terus lu ngapain kalau udah begitu?	Simpel aja dik, mainan sosmed aja.. bikin status kek apa kek di sosmed gue.. gue share ke yang lain status gue..
Terus gak stres lagi tuh? Hahaha..	Hahahahaha.. ya tetep stres juga
Hahaha..	Lu belum balik?
Belum kan masih harus ngurusin buat Indonesia Bagus..	Oh iya ya..
Ya udah deh kalau lu mau balik, udah dikirim kan yang buat NET 24?	Udah dik, siap bentar lagi paling..

7. Subjek G: Wawancara dilakukan di *pantry*, pukul 14.00 WIB

Pertanyaan	Jawaban
Hoi.. ngapain di pantry?	Eh mas, gak ngapa-ngapain sih.. merenung aja hahaha..
Halah.. ati-ati nanti kesambet..	Hahaha..
Kenapa lu? Lemes banget..	Gak apa-apa mas
Yakin?	Gimana ya mas, lagi suntuk aja
Suntuk kenapa?	Kerjaan gue masih banyak banget mas
Kalau kerjaan lu lagi banyak, kenapa masih disini? Hahaha..	Hahaha.. lagi nyari angin dulu biar <i>fresh</i> lagi
Cerita aja ke gue, ada apaan?	Takut gue mas kalau cerita..

Takut sama siapa deh?	Takut nanti ada yang denger mas..
Kan cuma ada gue sama lu doang.. ada apaan?	Gimana ya mas, stres aja sama Jakarta.. mereka itu maunya yang kayak gimana, kayak tadi gue liputan malah terus di telepon disuruh pindah tempat suruh ambil liputan di lokasi yang lain.. udah gitu minta buat eksklusif <i>interview</i> ke narasumber pertama.. mas kan tau di Jogja cuma ada beberapa aja yang di lapangan..
Iya gue tau, terus ada apa lagi?	Hmm.. gak ada sih mas, eh tapi emang Jakarta ribet plus kaku ya mas?
Ribet sama kaku gimana?	Ya ribet soal hasil liputan sama redaksional terus kayaknya gue jarang deh dapet <i>reward</i> gitu.. pasti ada aja yang kurang kalo Jakarta yang <i>take over</i> ..
Ini sih menurut gue ya, Jakarta emang sedikit ribet.. karena apa? Karena kan urusannya sama konten tayangan ke masyarakat..	Ohh gitu, tapi masa sih gak pernah ngasih <i>rewards</i> ke anak-anak yang di daerah gitu..
Ya <i>rewards</i> sih pasti ada, cuma memang gak yang harus diungkapin.. Jakarta pasti ngedata sih siapa-siapa aja yang bagus atau yang kurang..	Hmmm..
Terus lu ngapain kalau stres begitu itu?	Ngapain lagi mas, paling ya main.. atau kalau dirumah ya lanjutin hobi hehehe..
Hehehe.. yang sabar aja dulu, jangan	Oke mas..

orientasinya sama rewards.. lu kerja aja yang maksimal nanti juga kalau rezeki pasti ke lu kok.. udah lanjut kerja aja, yang semangat juga jangan lemes terus..	
---	--

8. Subjek H: Wawancara dilakukan pada saat istirahat siang, sekitar pukul 12.15 WIB

Pertanyaan	Jawaban
Mau gabung makan siang gak?	Gak deh mas, nanti aja..
Kenapa?	Lagi bete mas hahaha..
Bete kenapa deh?	Iyaa mas, lagi suntuk banget..
Iya suntuk kenapa? Ayo ikut aja sambil makan nanti sambil ngobrol-ngobrol kita..	Ya udah oke mas, ayo..
Lu suntuk kenapa tadi?	Kesel aja sama anak editor
Kesel kenapa?	Ya kesel mas, hari ini gue udah bikin skrip buat berita nanti.. udah kan, terus gue bilang ke anak editor yang satunya itu.. “gue minta tolong lu masukin <i>back sound</i> untuk berita ini”, terus malah dijawab “nanti aja deh, gue jg lagi ngurusin yang buat ke Jakarta sama program <i>weekend</i> ini..

<p>Nah terus lu keselnya dimananya?</p>	<p>Ya gimana gak kesel mas, itu berita kan buat NET 16.. maksud gue minta tolong buat dibantuin masukin itu <i>back sound</i>.. kan paling gak banyak makan waktu, biar masih ke kejar di NET 16-nya.. tapi dia malah ngejawab gitu..</p>
<p>Sabar.. sabar..</p>	<p>Iya mas, gue juga udah sabar banget.. cuma kan bikin stres aja kalau udah begitu, kan gue juga dikejar sama Jakarta beritanya ini..</p>
<p>Udah sekarang santai dulu jangan emosi..</p>	<p>Gak emosi sih, cuma gue kan posisinya juga dikejar Jakarta buat ngirimin video secepatnya untuk kuota daerah Jogja juga..</p>
<p>Iya.. iya.. gue tau, terus lu mau ngapain kalau situasinya begitu?</p>	<p>Gak tau deh mas, belum mikirin apa yang mau dilakuin.. palingan kalau udah muncak banget, gue mau <i>off</i> dulu aja.. setelah gue ngirim video ke Jakarta ya tapi..</p>
<p>Ya udah terserah lu, gimana baiknya nanti.. gue bantuin nanti kalau Cuma masukin <i>back sound</i> doang..</p>	<p>Oke mas, liat nanti aja sampai sore gimana.. makasih mas</p>
<p>Lanjut makan dulu aja kita..</p>	<p>Siap..</p>

9. Subjek I: Wawancara dilakukan pada saat jeda waktu di meja kerja subjek I, sekitar pukul 14.50 WIB

Pertanyaan	Jawaban
Hei.. lagi ngapain?	Ehh mas dhika, ngecek berita yang tadi pagi mas..
Masih banyak?	Gak begitu sih mas.. kenapa mas?
Gak ada apa-apa kok, eh kamu udah di NET berapa lama?	Aku udah 2 tahun mas, aku masuk di MDP II
Di Jogja?	Disini baru 8 bulan mas..
Terus gimana rasanya disini?	Ya sebenarnya sih asik ya, karena di daerah kan..
Emang kenapa kalau di daerah? Hahaha	Hahaha.. ya kan gak kayak di Jakarta lebih <i>hectic</i> lagi mas..
Hahahaha dasar, tadi kamu bilang sebenarnya asik.. berarti ada yang disembunyiin ya hahaha..	Hahahaha.. si mas tau aja, ya gitu lah mas.. karena aku baru tau ternyata di daerah kayak gini.. baru tau juga sikap Jakarta ke daerah gimana, ngerasain banget tuh mas gimana ribetnya dan bingung ngejalanin yang mana.. orang Jakarta minta A tapi yang disini minta B.. pas aku udah ngerjain yang diminta Jakarta terus aku kena marah sama Jogja juga.. stres lah mas intinya..
Terus apa lagi?	Ya yang paling berasa itu kalau udah nentuin tempat liputan gitu mas, kadang kan ada <i>event-event</i> spesial gitu tapi disaat yang sama Jogja juga ada informasi

	penting.. ya mirip banget sama temen-temen jurnalis yang lain mas..
Iya rata-rata emang sering ngeluhin hal itu sih	Iya mas bener.. pas di Jakarta sih kita gak pernah ngalamin hal begini..
Betul.. terus kamu ngapain kalo stres gitu?	Paling <i>shopping</i> mas hahaha, cewe tau lah mas..
Hahaha..terus ilang gitu stresnya?	Ya pas belanja sih ilang, pas balik kekantor lagi ya balik lagi stresnya hahahaha...
Hahahaha.. dasar, ya udh lanjutiin deh..	Oke mas..

10. Subjek J: Wawancara dilakukan di ruangan rapat, pukul 09.00 WIB

Pertanyaan	Jawaban
Pagi bro..	Pagi mas..
Lagi ngapain disini?	Biasa mas, ada <i>brief</i> buat yang magang nanti jam 09.30
Oh gitu.. sip deh..	Kenapa mas? Ada apaan?
Gak sih cuma mau ngobrol biasa aja	Hmmm..
Boleh?	Iya mas..
Pagi-pagi udah lemes bro	Ya gitu mas..
Kenapa?	Gak ada apa-apa..
Yakin?	Hmmm..
Cerita aja bro..	Gak apa-apa mas..



Lu lagi stres?	Dikit..
Stres sama?	Ya biasa mas anak magang sama Jakarta
Kenapa sama anak magang lu?	Ribet lah mas..
Iya ribet kenapa?	Susah banget diaturnya kalau soal liputan..
Susah diatur gimana?	Ya sering banget telat masuk, terus telat balik kantor, telat nyerahin hasil liputan..
Telat?	Iya mas telat, kan tau kita dikejar waktu mas sama Jakarta juga..
Iya sih..	Iya kan mas tau..
Iya tau gue, terus lu udah ngomongin sama anak magang?	Udah berkali-kali tapi tetep sama..
Terus?	Ya gue bilang, kalau gini caranya gue bisa gak keluarin nilai anak-anak magang..
Terus?	Ya mereka sih iya-iya aja mas..
Hmmm.. lu udh bikin jadwal buat mereka?	Udah mas, tapi kayaknya gak pernah diliat deh jadwalnya..
Oh jadi ini maksud lu mau rapat sama mereka?	Iya mas, gue tadi di telepon Jakarta juga nanyain soal liputan gue yang beberapa hari ini gak masuk kuota terus..
Lu kalau liputan berangkat berapa orang?	Biasanya sih 4 orang, tapi gue bagi 2 tim..
Hmmm gitu, sabar bro..	Iya mas..
Udah gak usah stres, lu ngapain kek	Iya mas, palingan gue nanti habis rapat ngerokok dulu

habis balik kerja nanti biar <i>fresh</i> ..	hahaha.. sambil dengerin musik aja deh nanti
Ya udah lakuin apa yang menurut lu baik..	Siap mas..
Sukses deh rapatnya..	Okee..

## REVIEW JURNAL

- Jurnal Pertama

Judul	Occupational Stress And Employees Productivity In The Workplace
Jurnal	International Journal Of Scientific Research In Education (IJSRE)
Volume & Halaman	Volume 7 (2) & Halaman 157-165
Tahun	2014
Penulis	Job Ayodele Ekundayo – Dept. Of Management Technology Federal University Of Technology Owerri, Imo State, Nigeria
Tanggal	June 2014

Latar Belakang	<p>Tempat kerja; baik itu perkantoran atau pabrik, sebuah perusahaan bisnis atau organisasi lainnya tidak hanya soal orang yang dibayar untuk kehadirannya dalam beberapa jam. Upah yang diterima para pekerja adalah cerminan dari seberapa produktifnya dia dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>Tingkat produktivitas karyawan dalam suatu organisasi itu adalah kemampuan untuk bertanggung jawab membuat keuntungan organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi tersebut. Itu sebabnya eksekutif berutang kepada organisasi dan kepada pekerja mereka tidak akan mentolerir pekerjaan individu yang tidak baik performanya. (Martin, n.d).</p> <p>Stres tidak bisa dilihat dan disentuh. Itu yang membuat stres menjadi fenomena yang kompleks. Menurut Bowin &amp; Harvey (2001), stres terjadi dengan interaksi antara individu dan lingkungan yang menghasilkan ketegangan emosional yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang.</p>
Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui produktivitas kerja seseorang dengan tingkat stress yang dialami pekerja tersebut.
Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Kualitatif, dan Eksplanatori
Hasil Penelitian	Dapat dimengerti bahwa dalam setiap organisasi persentase tertentu dari populasi pekerja menderita stres kerja tetapi stres kerja tidak harus diambil sebagai masalah individu. Jika manajemen organisasi menganggap stres kerja sebagai masalah, bukan masalah manajemen, maka mereka harus menghadapi kerugian akibat ketidakhadiran, berhenti dari pekerjaan, total biaya kecelakaan kerja dan kualitas kerja yang rendah.

	Oleh karena itu, organisasi harus menangani stres kerja positif untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan produktivitas organisasi.
--	--

- Jurnal Kedua

Judul	Work Stress: A Study On Retail Sector Employees Of Jaipur
Jurnal	International Journal Of Management (IJM)
Volume & Halaman	Vol 4, Issue 1 & Halaman 163-174
Tahun	2013
Penulis	Dr. Anukrati Sharma (Associate Professor, Fac. Of Commerce And Management, University Of Kota, Rajasthan, India)
Tanggal	1 January - February 2013

Latar Belakang	Ada ungkapan yang sering kita dengar, seperti kesehatan adalah kekayaan atau bekerja adalah ibadah. Namun saat ini ungkapan tersebut menjadi salah satu alasan munculnya stres. Tanpa pengetahuan yang cukup tentang mental dan kapasitas fisiknya, perusahaan kemudian menerima karyawan baru. Dalam kasus stres ini, terkadang stres dapat menjadi hal yang positif namun disisi lain dengan tekanan yang maksimal, stres bisa menjadi hal yang negatif.
Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor pemicu stres pada pekerja retail di Jaipur India, dan bagaimana efek dari stress terhadap pekerja.
Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Kualitatif, Kuesioner & Interview
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini secara garis besar sebagai berikut: survey dilakukan kepada pekerja sektor retail di Jaipur India yang berumur 21-30 tahun, dan hampir sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Penelitian ini juga mengelaborasi hasil dari 98 pekerja dari jumlah total 100 orang mengalami gejala stress dan hampir semua faktor pemicu stress adalah efek dari begitu banyaknya beban kerja karyawan tersebut. Ada faktor utama pemicu munculnya stress dalam penelitian ini adalah ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja.

- Jurnal Ketiga

Judul	Impact Of Job Stress On Job Satisfaction Among Air Traffic Controllers Of Civil Aviation Authority: An Empirical Study From Pakistan
Jurnal	International Journal Of Human Resource Studies
Volume & Halaman	Volume 2 No: 2 & Halaman 53-70
Tahun	2012
Penulis	Muhammad Iqbal (Doctoral Research Fellow, Economic Dept. University Karachi, Pakistan) & Muhammad Adnan Waseem (Lectures Dep. Of Management Science, COMSATS Institute Of IT Abbottabad, Pakistan)
Tanggal	27 Mei 2012

Latar Belakang	Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di divisi pengatur lalu lintas udara sangat berat dan membutuhkan konsentrasi yang tinggi, hal itulah yang kemudian memunculkan stres kerja dikalangan karyawan. Namun di sisi lain muncul juga fenomena bagaimana kepuasan kerja itu berimplikasi dengan stres kerja mereka. Dengan beban kerja yang sedemikian rupa belum lagi ditambah faktor eksternal yang muncul di setiap karyawan maka stres kerja itu makin membuat karyawan tersebut memiliki masalah dengan kesehatannya.
Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini menginvestigasi efek dari stres kerja dalam kepuasan kerja dari karyawan dan juga mencari tahu apa saja faktor yang menyebabkan stres kerja.
Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Penelitian ini menggunakan perpaduan antara kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan literatur yang berhubungan dan data kolektif ditambah dengan kuisioner.
Hasil Penelitian	Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah munculnya beberapa indikasi hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Dan yang terjadi pada karyawan air traffic control adalah stres kerja yang tinggi namun rendah dalam kepuasan kerja.

- Jurnal Keempat

Judul	A Qualitative Study Of Work-Related Stress Among Male Staff In Hong Kong's Social Welfare Sector
Jurnal	International Journal Of Men's Health
Volume & Halaman	Volume 9 No: 3 & Halaman 221-238
Tahun	2010
Penulis	Gary C.T. Wong & Zenobia C.Y. Chan (School Of Nursing, The Hong Kong Polytechnic University)

Tanggal	2010
---------	------

Latar Belakang	Penelitian ini dilakukan karena adanya dominasi dari pekerja perempuan yang berada di sektor ini. Diantara staf perempuan yang bekerja di sektor tersebut, juga terdapat pekerja laki-laki. Namun dalam fakta dilapangan, kebutuhan mengenai pekerja laki-laki ini biasanya terlewatkan atau terabaikan. Ditengah-tengah dominasi perempuan tersebut kemudian memunculkan stres kerja yang dialami oleh pekerja laki-laki dan imbasnya adalah kesehatan dari pekerja tersebut.
Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan atau menceritakan pengalaman stres kerja yang dialami pekerja laki-laki ditengah dominasi pekerja perempuan.
Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan 40 orang partisipan yang diambil secara acak. Disamping itu juga menggunakan personal essay yang akan digunakan sebagai data kolektif dan analisis konten dari jawaban partisipan.
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menemukan adanya kendala yang dihadapi oleh pekerja laki-laki yaitu soal hubungan dengan pekerja senior. Akibatnya adalah munculnya masalah gangguan kesehatan.

- Jurnal Kelima

Judul	Factors Causing Stress And Impact On Job Performance, “Acase Study Of Banks Of Bahawalpur, Pakistan”
Jurnal	European Journal Of Business And Management
Volume & Halaman	Vol.3 No: 12 & Halaman 9-17
Tahun	2011
Penulis	Muhammad Rashid Badar (Departement Of Management Science, The Islamia University Of Bahawalpur, Punjab, Pakistan)
Tanggal	14 November 2011

Latar Belakang	Usman & Ismail (2010) mengelaborasi bahwa stres di tempat kerja saat ini sudah menjadi isu yang tinggi dan menjadi problem yang cukup sering terjadi di berbagai perusahaan. Dari stres tersebut lah kemudian berbagai macam efek samping muncul di kalangan karyawan, seperti faktor kesehatan, lalu kehidupan pribadi yang terganggu, bahkan gaya hidup ikut terganggu. Hal itulah yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja mereka, komitmen mereka juga ikut terpengaruh.
----------------	--

Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor utama atau yang paling potensial penyebab stres dan bagaimana stres tersebut dapat mempengaruhi performa kerja para karyawan yang bekerja di sektor perbankan
Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Kualitatif & Kuantitatif serta menggunakan ekplanatori untuk mengidentifikasi penyebab stres dan pengaruhnya terhadap performa kerja, lalu ditambah dengan menggunakan survey dan cara berikutnya adalah dengan interview tatap muka langsung.
Hasil Penelitian	Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah faktor-faktor penyebab stres karena upah yang rendah, beban kerja berlebih, kompetisi, manajemen, rendahnya dukungan dan lingkungan kerja, lalu ada juga waktu kerja yang panjang (lama), ketidak tahuan soal pengetahuan, target yang tinggi, dan itu semua implikasinya adalah negatif terhadap performa kerja mereka.

- Jurnal Keenam

Judul	Stress Management In The Workplace
Jurnal	International Journal Of Academic Research In Economics And Management Science
Volume & Halaman	Vol. 1 No: 6 & Halaman 1-9
Tahun	2012
Penulis	Ramezan Jahanian (Dept. Of Education, Psychology College, Islamic Azad University, Karaj, Iran); Seyyed Mohammad Tabatabaei (Ph.D Student In Education Psychology, Tabriz University); Behnaz Behnad (M.A Student In Education Management, Islamic Azad University)
Tanggal	November 2012

Latar Belakang	Stres merupakan fakta yang terjadi di kehidupan sehari-hari kita. Ketika seseorang membutuhkan bantuan, maka itu artinya adalah fisik dan emosi mereka sudah tidak dapat berjalan dengan baik lagi. Banyak orang yang percaya bahwa kapasitas dan kapabilitas dapat meminimalisir dari tingginya stres tersebut. Pada hari ini, dengan kemajuan dalam segala hal, manusia sedang menghadapi tantangan baru di berbagai bidang dan pada gilirannya menciptakan masalah baru. Lebih dari satu abad, sifat dari pekerjaan telah berubah banyak, dan perubahan ini masih akan terus berlangsung. berikut ini adalah pengaruh dari perubahan yang terjadi, diantaranya adalah jumlah penyakit yang diakibatkan stres meningkat, moralitas dan aspek manusia memudar dan masalah baru yang terjadi setiap hari, sehingga kita menghadapi stres kerja
----------------	--

	yang disebut "penyakit abad ini"
Tujuan Penelitian	Bagaimana pekerja dapat mengatur stres di tempat kerjanya
Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Kualitatif dan dengan melakukan observasi serta interview terhadap semua karyawan perkantoran
Hasil Penelitian	Meskipun kita tidak dapat melihat stres sebagai fenomena negatif yang permanen dan ada juga beberapa stres yang positif, akan tetapi tetap memiliki banyak efek pada anggota organisasi. Oleh karena itu, manajemen stres diperlukan untuk meminimalisir efek dari stres tersebut. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi stres pada karyawannya yaitu dengan cara pelatihan manager dan staf yang efektif.

- Jurnal Ketujuh

Judul	Stress Management With Special Reference To Public Sector Bank Employees In Chennai
Jurnal	International Journal Of Enterprise And Innovation Management Studies (IJEIMS)
Volume & Halaman	Vol. 1 No:3 & Halaman 34-39
Tahun	-
Penulis	Rejendran Jayashree (Senior Lecture, Prathyusha Institute Of Technology & Management Aranvoyaluppam, Thriuvallur, Chennai)
Tanggal	-

Latar Belakang	Pada hari ini stres ditempat kerja menjadi isu yang besar dan menjadi perhatian para karyawan dan perusahaan itu sendiri. Dalam kehidupan sehari-hari yang kompleks baik saat diluar ataupun didalam rumah maka sangat kecil kemungkinannya untuk tidak terkena stres tersebut. Penelitian yang dilakukan di perbankan yang ada di Chennai ini mendapatkan fakta bahwa karyawan yang bekerja pada sektor ini mengalami stres yang tinggi dan itu dipicu dari beberapa faktor seperti beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang panjang.
Tujuan Penelitian	Tujuan utama dari penelitian ini adalah menganalisa stres kerja yang terjadi kepada karyawan sektor perbankan di Chennai.
Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Kualitatif & Ekplanatori, Deskripsi, dan didukung dengan kuisioner serta interview terhadap populasi serta menggunakan sumber data primer dan sekunder.
Hasil Penelitian	Hasil yang didapatkan adalah 97% dari responden mempercayai bahwa mereka berada dalam tingkat level stres yang tinggi dengan dua pemicu utama yaitu secara personal



	dan juga profesional (tempat kerja). Hampir semua responden mengakui bahwa beban kerja mereka sudah berlebihan (tinggi), ketidakseimbangan kehidupan pribadi berkontribusi menjadi faktor utama dalam munculnya stres di kalangan karyawan.
--	---

- Jurnal Kedepalan

Judul	A Qualitative Study Of Workplace Stress And Coping In Secondary Teachers In Ireland
Jurnal	Irish Journal Of Applied Social Studies
Volume & Halaman	Vol. 11 Article 3 & Halaman 27-38
Tahun	2011
Penulis	Robert A. Kerr; Jessica Breen; Mary Delaney; Claire Kelly, Kristen Miller.
Tanggal	12 Desember 2011

Latar Belakang	Kurangnya perhatian terhadap stres yang dialami guru di Irlandia terjadi saat ini. Guru-guru juga menunjukkan perhatiannya yang besar kepada murid-muridnya selama berada di lingkungan sekolah. Beberapa faktor yang memicu terjadinya stres dikalangan guru juga diakibatkan oleh jam kerja dan cara mengatasi anak-anak.
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi yang dikemukakan oleh guru-guru yang mengalami stres dan memberikan solusi untuk menanggulangi masalah stres ini.
Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Kualitatif, Sampel, Kolektif Data, Hasil
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini ditemukan beberapa faktor pemicu stres yang pada kenyataannya cocok dengan literatur yang sudah ada, contohnya adalah beban kerja yang tinggi, kemudian faktor hubungan atau cara berkomunikasi (baik dengan atasan ataupun murid). Hasilnya tetap sama bahwa stres yang dialami oleh guru-guru tersebut negatif dengan pekerjaannya.

- Jurnal Kesembilan

Judul	Descriptive Study Of Stress And Satisfaction At Work In The Saragosa University Service And Administration Staff
Jurnal	International Journal Of Mental Health Systems
Volume & Halaman	Vol. 4 No: 7 & Halaman 1-7
Tahun	2010
Penulis	Jose Miguel Tricas Moreno; Carlos Salavera Bordas; Ma Orosia

	Lucha Lopez; Concepcion Vidal Peracho; Ana Carmen Lucha Lopez, Elena Estebanez De Miguel; & Luis Bernues Vazquez.
Tanggal	-

Latar Belakang	Gagasan hubungan antara stres dengan lingkungan kerja menjadi topik penting selama tahun 1970-an. Freudenberger mengusulkan burnout istilah untuk merujuk ke kondisi kelelahan fisik dan emosional, serta sikap negatif yang terkait, yang dihasilkan dari interaksi intens dalam bekerja dengan orang-orang.
Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui soal burnout dan kepuasan kerja pada staf administrasi dan layanan universitas saragosa.
Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Kualitatif, Interview dengan sampel sebanyak 24 orang.
Hasil Penelitian	Namun dengan menggunakan sampel kecil ini layak untuk menyatakan bahwa peserta yang hadir (interview) kebanyakan dari mereka berada tingkat burnout yang rendah dalam skala burnout. Hanya terdapat satu orang dengan tingkat kelelahan yang tinggi, meskipun tujuh lainnya menunjukkan tingkat rata-rata; di bagian harga diri profesional, kebanyakan dari mereka menunjukkan harga diri yang tinggi, dengan dua kasus rendah diri dan lima dengan tingkat rata-rata.

- Jurnal Kesepuluh

Judul	The Role Of Leadership Practices On Job Stress Among Malay Academic Staff: A Structural Equation Modeling Analysis
Jurnal	International Education Studies
Volume & Halaman	Vol. 4No: 1 & Halaman 90-100
Tahun	2011
Penulis	Triantoro Safaria; Ahmad Bin Othman; & Muhammad Nubli Abdul Wahab.
Tanggal	Februari 2011

Latar Belakang	Globalisasi membawa perubahan di kehidupan manusia saat ini, termasuk didalamnya adalah bagaimana bekerja dan mengatur menjalankan organisasi. Perubahan ini juga terjadi pada tingkat stres karyawan di sebuah organisasi.
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana praktek kepemimpinan dengan stres kerja pada staf akademik malaysia

Metode Penelitian & Cara, Alat Mengukur	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Hasil dari SEM menunjukkan bahwa empat dimensi praktek kepemimpinan menunjukkan pola hubungan yang unik dengan empat dimensi stres kerja. Hubungan yang signifikan antara eksogen dan endogen telah diuji dengan menggunakan SEM. Hasil analisis SEM hanya mengkonfirmasi tiga variabel eksogen yang secara signifikan memiliki hubungan dengan variabel endogen.