

Analisis stres kerja terhadap kinerja pegawai operator rumah pompa penanggulangan banjir rayon jambangan “dinas pekerjaan umum bina marga dan pematusan (dpubmp)” kota Surabaya

Siska Hidayati, Saibat

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowaru No 84 Surabaya, Indonesia

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Operator Rumah Pompa Penanggulangan Banjir Rayon Jambangan Kota Surabaya'. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Metode Kualitatif dan menggunakan Teknik Pengumpulan Data dengan menggunakan Metode Observasi, Metode Wawancara dan Dokumentasi. Untuk menguji keakuratan data yang diterima peneliti maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data triangulasi dimana teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai metode yang digunakan oleh penulis. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti menunjukkan bahwa penyebab stres kerja adalah dari faktor internal yaitu adanya kesalahpahaman antara sesama rekan kerja yang terjadi karena kurangnya komunikasi, adanya tekanan-tekanan dari atasan yang disaat musim hujan tanpa tahu kondisi lapangan yang menyebabkan kondisi pegawai tertekan dan mengalami stres dan faktor internalnya adalah kondisi cuaca yang tidak stabil saat musim hujan yang mengakibatkan sering terjadinya konslet dalam mesin. Dan dari penyebab-penyebab tersebut dapat meningkatkan stres kerja yang dialami pegawai dimana stres kerja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai karena stres kerja berpengaruh pada kondisi kesehatan fisik dan psikologis pegawai.

Kata Kunci: *Analisis; Stres Kerja; Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT *This study aims to determine the influence of Work Stress on Employee Performance Operator Rumah Pompa Penanggulangan Banjir Rayon Jambangan Surabaya'. In this study researchers used Qualitative Method and uses Data Collection Techniques using Observation Method, Interview Method and Documentation. To test the accuracy of the data received researchers the researchers used data collection techniques triangulasi where data collection techniques are combine of various methods that are used by the author. The results obtained based on the data collection techniques used by the researchers showed that the cause of job stress is from the internal factor is the existence of misunderstandings among colleagues that occur because of the lack of communication, the presence of pressure-pressure from the boss which in the rainy season without knowing the field conditions that cause conditions of the employees are depressed and experiencing stress and the internal factor is the unstable weather conditions during the rainy season which resulted in the frequent occurrence of a glitch in the machine. And of these causes can increase the job stress experienced by employees where job stress can affect the performance of the employees because of the work stress effect on physical and psychological health conditions of employees.*

Keywords: *Analysis; Job Stress; Employee Performance.*

PENGANTAR

Indonesia merupakan salah satu Negara yang wilayahnya rawan terhadap berbagai macam bencana, termasuk bencana alam. Salah satunya adalah banjir, bencana banjir yang sering terjadi di Indonesia sering kali dikaitkan dengan tren pembangunan di daerah perkotaan sebuah Negara terlebih Negara berkembang. Ditinjau dari karakteristik geografis dan geologis wilayah, Indonesia merupakan salah satu kawasan rawan bencana banjir. Pada umumnya bencana banjir tersebut terjadi di wilayah dengan curah hujan lebih tinggi. Namun saat ini banjir sering kali terjadi tidak hanya di wilayah dengan curah hujan tinggi tetapi juga di wilayah dengan curah hujan yang rendah.

Berdasarkan kondisi morfologis, penyebab banjir adalah karena relief bentang alam Indonesia yang sangat bervariasi dan banyaknya sungai yang mengalir diantaranya. Daerah rawan banjir tersebut diperburuk dengan penggundulan hutan atau perubahan tata-guna lahan yang tidak memperhatikan daerah resapan air. Perubahan tataguna lahan yang kemudian berakibat menimbulkan bencana banjir, dapat dibuktikan antara lain di daerah perkotaan sepanjang pantai terutama yang dialiri oleh sungai. Penebangan hutan secara tidak terkontrol juga menyebabkan peningkatan aliran air pemukiman yang tinggi dan tidak terkendali, sehingga menimbulkan banjir bandang dan kerusakan lingkungan di daerah satuan wilayah sungai. Penyebab terjadinya banjir dapat diklasifikasikan dalam 2 (dua) kategori, antara lain:

- a) Banjir yang disebabkan oleh sebab-sebab alami seperti pengaruh air pasang, curah hujan, pengaruh fisiografi, erosi dan sedimentasi, menurunnya kapasitas sungai, dan kapasitas drainase yang tidak memadai.
- b) Banjir yang diakibatkan oleh tindakan manusia seperti menurunnya fungsi DAS di bagian hulu sebagai daerah resapan, kawasan kumuh, sampah, bendung dan bangunan lain, kerusakan bangunan pengendali banjir bahkan perencanaan sistem pengendalian banjir tidak tepat (Kodoatie & Sjarief, 2010).

Salah satu kota terbesar yang tidak luput dari permasalahan banjir adalah kota Surabaya. Banjir selalu terjadi di kota Surabaya setiap tahunnya di setiap musim penghujan tiba. Tidak hanya di Surabaya banjir mungkin juga terjadi di kota-kota lainnya. Dari beberapa faktor yang menjadi penyebab banjir di daerah perkotaan, faktor dominan yang menyebabkan banjir di kota Surabaya adalah faktor minimnya resapan air akibat jumlah dan kebutuhan penduduk kota Surabaya yang meningkat. Selain faktor minimnya daerah resapan air, akibat jumlah dan kebutuhan penduduk kota Surabaya yang semakin meningkat, faktor kondisi geografi kota Surabaya ikut mempengaruhi terjadinya banjir.

Banjir adalah salah satu kejadian bencana yang sering terjadi di Kota Surabaya. Banjir yang terjadi di Kota Surabaya ini menjadi bencana tahunan yang patut diwaspadai. Masyarakat sangat mengharapkan agar Pemerintah Kota Surabaya segera melakukan tindakan untuk mengatasi bencana banjir tahunan ini, diantaranya pembuatan saluran pembuangan air dan pembuatan tanggul penahan air. Kota Surabaya Memiliki luas 33.048 Ha dengan jumlah penduduk mencapai 3,5 juta jiwa. Banjir yang datang setiap musim penghujan tiba membuat pemerintah kota Surabaya membutuhkan sistem drainase yang baik guna mencegah maupun mengurangi dampak banjir. Untuk penanggulangan banjir, pemerintah kota Surabaya telah menyiapkan bozem-bozem ukuran besar atau kecil untuk tempat penampungan air. Bozem-bozem dibuat untuk membantu menampung sementara debit air yang berlebih jika turun hujan. Selain bozem yang ukurannya besar, dibuat juga mini bozem di daerah terbuka atau umum (lingkungan perumahan penduduk). Ada 5 bozem besar yang dimiliki Surabaya yaitu Bozem Morokrengan, Bozem Wonorejo, Bozem Kalidami, Bozem Bratang dan Bozem Kedurus.

Personil lapangan untuk penanggulangan banjir ini disebut Satgas Pematuan. Salah satu pegawai mengatakan bahwa "Dalam pelaksanaan, program kegiatan selalu dipantau langsung oleh Walikota Surabaya, Tri Risma Maharini melalui HT". Selain melaksanakan pemeliharaan saluran secara rutin para pegawai juga tidak keberatan apabila diminta warga untuk membantu kegiatan membersihkan saluran drainase di lingkungan warga. Dan sampai saat ini dibangun banyak rumah pompa guna membantu memompa air dengan cepat. Dari rencana 76 rumah pompa, saat ini baru terbangun 56 rumah pompa yang sebagian dilengkapi mechanical screen (alat penyaring sampah agar tidak masuk ke mesin pompa). Untuk mencegah masuknya air laut juga dibangun beberapa pintu air. Sampai saat ini sudah terbangun 9 unit pintu air elektrik.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan area yang terkena banjir dari tahun 2014 yang berjumlah 190 area dan pada tahun 2014-2018 meningkat menjadi 195 area. Dari jumlah area yang terkena banjir tidak hanya berpusat pada satu titik wilayah di Surabaya saja tetapi jumlah tersebut menyebar kelima titik di wilayah Surabaya antara lain, Surabaya Pusat, Surabaya Utara, Surabaya Selatan, Surabaya Timur dan Surabaya Barat. Dan dapat dilihat pula apabila area genangan, tinggi genangan dan lama genangan dari tahun ke tahun mengalami penurunan, dari situ dapat disimpulkan apabila kinerja pegawai rumah pompa penanggulangan banjir dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Tetapi dari area genangan tidak mengalami penurunan di setiap tahunnya dan genangan sama yaitu berada di 195 titik lokasi.

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya, tidak hanya itu stres karyawan juga biasa terjadi akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan karyawan, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga karyawan merasa tertekan oleh tugas-tugas yang telah diterimanya. Ansory & Indrasari (2018) menyatakan bahwa secara garis besar sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Definisi kinerja, suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja guna meningkatkan produk yang berkualitas, mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Setiap pekerja memiliki masalah stres yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Operator Rumah Pompa Penanggulangan Banjir rayon Jambangan kota Surabaya. Untuk mengatasi permasalahan banjir tersebut maka dibutuhkan kinerja pegawai rumah pompa yang baik melalui Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematuan (DPUBMP) kota Surabaya, sehingga dapat mengurangi jumlah banjir atau area terjadinya banjir yang terjadi di Surabaya. DPUBMP kota Surabaya mempunyai peran penting untuk mengatasi permasalahan banjir yang terjadi di kota Surabaya karena Dinas pematuan berada di bawah naungan DPUBMP kota Surabaya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai rumah pompa perlu adanya kerja sama antara masyarakat Surabaya dengan pegawai rumah pompa, pemerintah kota Surabaya dengan pegawai operator rumah pompa. Yang bertujuan untuk menghindari atau meminimalisir tingkat stres kerja terhadap pegawai operator rumah pompa yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai operator rumah pompa tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai harus saling kerja sama dengan pegawai yang lainnya tetapi yang terjadi di dalam Rumah Pompa sering terjadi konflik antar pegawai mulai dari jadwal jaga yang sudah tersusun tetapi sering terjadi kres karena tidak adanya komunikasi antar pegawai ketika terjadi pergantian jadwal secara mendadak sehingga konflikpun terjadi. Permasalahan senioritas juga tidak luput terjadi, seringkali senior akan

membuat juniornya menerima beban pekerjaan lebih banyak dan biasa terjadi ancaman apabila juniornya tidak mengikuti perintah yang diinginkan. Absensi juga menjadi permasalahan yang sering dikeluhkan karena jauhnya tempat absensi dengan rumah pompa.

METODE PENELITIAN

Fokus Penelitian

Untuk mempermudah penelitian dalam menganalisis hasil penelitian, maka peneliti difokuskan pada Pegawai Rumah Pompa Penanggulangan Banjir rayon Jambangan, Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan (DPUBMP) kota Surabaya dengan meliputi kegiatan pekerjaan yang dilakukan pegawai dan tentang sumber-sumber stres kerja yang dialami pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Pegawai Rumah Pompa Penanggulangan Banjir rayon Jambangan yang berpusat di Jl. Barata Jaya XVII Blok K No. 15.

Informan

Dalam penelitian ini informan atau sumber informasi peneliti adalah Pegawai Rumah Pompa Penanggulangan Banjir rayon Jambangan, Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan (DPUBMP) kota Surabaya.

Jenis Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang diperoleh dari Rumah Pompa Penanggulangan Banjir DPUBMP kota Surabaya, tidak berbentuk angka, melainkan seperti gambaran umum perusahaan, hasil wawancara, dan informan-informan yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

Sumber Data

Bedasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Pompa Penanggulangan Banjir rayon Jambangan tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah bukan sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul penelitian (Sugiyono, 2016). Data dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh dari dokumen-doumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan

tersebut serta dari kajian pustaka atau buku-buku sebagai referensi dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang dapat menjadi bahan pendukung dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bahan mentah yang dikumpulkan peneliti dari lapangan penelitian. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1) Metode Observasi

Observasi dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Pompa Penanggulangan Banjir rayon Jambangan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan (DPUBMP) kota Surabaya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Observasi Terus Terang atau Tersamar, dimana dalam hal ini peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti (informan) mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti (Sugiyono, 2016).

2) Metode Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tak berstruktur. Wawancara tak berstruktur dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan untuk penelitian dan informan yang dituju adalah Pegawai Rumah Pompa Penanggulangan Banjir rayon Jambangan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan kota Surabaya, yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Pompa.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berupa gambar, tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini dokumentasi berupa foto atau gambar-gambar yang diperoleh dari lokasi penelitian.

Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Pompa Penanggulangan Banjir Rayon Jambangan yang berpusat di Jl. Barata Jaya XVII Blok K No. 15 Surabaya dengan mengambil informan sebanyak 6 orang. Rumah Pompa Penanggulangan Banjir adalah rumah pompa yang berfungsi untuk meminimalisir terjadinya genangan atau yang biasa yang disebut dengan banjir pada saat musim penghujan tiba, pada saat musim penghujan tidak dapat diprediksi kapan hujan akan turun bisa waktu siang bisa juga saat malam hari. Petugas operator rumah pompa ini bertugas untuk menstabilkan elevasi air yang masuk dari saluran-saluran air atau bisa juga buangan air dari sungai-sungai besar guna untuk mengontrol elevasi air yang masuk dan meminimalisir terjadinya genangan atau banjir, selain bertugas untuk mengontrol air pegawai rumah pompa juga bertugas untuk membersihkan atau mengangkat sampah yang tersangkut di-*screen*. Berikut adalah beberapa alat yang berada di Rumah Pompa

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menurut penulis stres kerja adalah suatu keadaan tertekan atau tekanan-tekanan yang dihadapi karyawan yang mempengaruhi emosi, cara berfikir dan kondisi karyawan (Siagian, 2017). Sedangkan hasil wawancara dan observasi lapangan penulis menemukan bahwa stres kerja disebabkan karena tekanan dari atasan, konflik antara sesama rekan kerja dan kondisi atau cuaca yang tidak stabil sehingga membuat pegawai tertekan dalam melaksanakan tugasnya. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Siagian, 2017), antara lain:

1) Sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di yang terlalu sering sehingga merasa terganggu konsentrasinya, dan konflik antar karyawan di dalam organisasi.

2) Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, dan penyakit gawat.

Dari faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan Bapak Cahyono dalam wawancara.

Iya pernah, kalau kita pas waktu musim hujan dan dari atasan langsung marah-marah itu bisa mengakibatkan stres untuk kita pegawai di sini. Karena kalau musim hujan kan kita tidak pernah bisa memprediksi kapan hujan akan turun siang atau malam sewaktu waktu bisa terjadi hujan, dan kita juga tidak bisa tau seberapa lebat hujan yang akan turun. Karena kondisi yang tidak stabil bisa mempengaruhi emosi dan dari rekan kerja sendiri biasanya juga ada perselisihan. Iya itu tadi mbak tekanan-tekanan dari atasan yang selalu menekan kita untuk mengoperasikan mesin pompa itu tadi, meskipun mesinnya kita operasikan kalau hujannya lebat lalu volume air tidak dapat tertampung dan sampah-sampah yang tersangkut dimesin itu menghambat proses beroperasinya mesin itu sendiri dan itu penyebabnya atasan kita marah-marah karena itu menyebabkan terjadinya genangan. Itu bisa memicu kita untuk emosi karena kalau kita kerja dan terus ditekan seperti itu kan juga menghambat kinerja kita mbak dari situ timbulnya stres. Biasanya kalau stres dampaknya ke kondisi kita ya mbak, biasanya fisik kita yang mudah lelah jadi ya stamina kita mulai menuru karena tekanan itu tadi. Selain fisik kita juga akan lebih mudah marah itu hal yang biasa terjadi.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Cahyono menyatakan bahwa penyebab stres kerja karena kondisi yang tidak stabil, tekanan dari atasan dan adanya perselisihan dengan rekan kerja.

Dari sumber lain:

Ya mungkin hanya konflik-konflik kecil hanya karena kesalahpahaman saja. Kalau masalah yang serius biasanya mesin tiba-tiba mati saat hujan deras saat mesin harus

dinyalkan untuk mengontrol air. Biasanya kekurangan tenaga satgas saat hujan deras saat musim hujan.

(hasil wawancara dengan Bapak Muslimin).

Dari sumber lain:

Kalau stres ya pasti pernah ya karena tuntutan ya mbak, kalau musim hujan begini tuntutan dari atasan untuk selalu menyalakan pompanya, sebenarnya sudah jalan pompanya tapi karena ada banyak tumpukan sampah itu jadi terhambat mbak, dan masalah absensi di sini kita masuk dan sudah absen tetapi di pusat kita tidak terdeteksi untuk absennya jadi banyak pegawai yang tidak terdeteksi absen kehadirannya.

(hasil wawancara dengan Bapak Supriyadi).

Dari sumber lain:

Yang jelas stres sering terjadi itu waktu musim hujan karena banyak tuntutan yang harus dikerjakan saat musim hujan, macam-macam juga penyebabnya sering terjadi karena masalah jadwal kerja dan masalah-masalah internal saja seperti kesalah pahaman sesama rekan kerja. Ya, tergantung kalau internalkan lebih ke teman kerja, kalau sesama rekan kerja itu karena kurangnya komunikasi sehingga terjadi kres jadwal jaga dan itu bisa menyebabkan tidak mau tegur sapa antara sesama rekan kerja karena jengkel. Dan kalau masalah eksternalnya itu karena kondisi cuaca saat musim hujan yang tidak bisa diprediksi kapan turun hujan.

(hasil wawancara Bapak Kelvin)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai salah satunya stres dapat tercipta dari berbagai faktor di atas seperti yang dikemukakan oleh Bapak Muslimin, Supriyadi dan Kelvin menyebutkan bahwa faktor stres kerja itu dari kondisi cuaca yang tidak stabil, tekanan dari atasan dan konflik-konflik yang terjadi antara sesama rekan kerja. Hal tersebut menyebabkan ketegangan antara pegawai dan mempengaruhi baik buruknya hubungan antara sesama pegawai.

Menurut penulis berdasarkan dari hasil wawancara yang ada perlu adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja sehingga tidak terjadi salah komunikasi untuk mengatasi konflik yang terjadi antara sesama rekan kerja. Karena salah satu penyebab terjadinya konflik adalah komunikasi dalam arti komunikasi yang buruk menimbulkan kesalahpahaman antara pihak-pihak yang terlibat dan dapat menjadi sumber konflik.

Dan sebagai bentuk perhatian pemerintah kepada pegawai sebaiknya mesin-mesin yang sudah lama diganti dengan yang baru sehingga tidak mempersulit kinerja para pegawai. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah bentuk dukungan. Dukungan itu sendiri bisa dari dukungan dari perusahaan, keluarga, dan rekan kerja.

Selain itu untuk dapat mengurangi tekanan-tekanan yang diterima oleh para pegawai seharusnya atasan juga harus tahu bagaimana kondisi lapangan saat musim hujan tiba, tahu apa penyebab kenapa masih terjadi genangan di beberapa titik tidak langsung marah-marah tanpa tahu apa yang sebenarnya terjadi di lapangan yang justru hal tersebut membuat para petugas Operator dan satgas menjadi tertekan. Karena sebagai atasan harus memiliki rasa ingi tahu yang tinggi untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi oleh para bawahannya.

Masing-masing individu memiliki karakteristik yang berbedabeda sehingga membedakan gejala yang berbeda akibat stres kerja. Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai gangguan yang diakibatkan dari stres menurut Cahyono adanya gangguan fisik dimana fisik menjadi mudah lelah dan stamina menurun dan menurut Kelvin stres juga mempengaruhi staminanya dan akan mudah terkena sakit kepala atau migran. Sedangkan beberapa pegawai

yang lain mengatakan bahwa akibat dari stres kerja itu sendiri membuat mereka lebih mudah marah.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti menemukan beberapa poin bahwa gejala-gejala stres yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja para pegawai, baik gejala psikis maupun gejala fisik.

Seseorang yang mengalami stres akibat pekerjaan memungkinkan mengalami hal-hal seperti: kesal, sulit membuat keputusan-keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rentan terhadap kecelakaan, tekanan darah tinggi dan sebagainya. Dari beberapa dampak stres kerja yang dialami pegawai masing-masing berbeda-beda begitu juga penanganannya. Seperti halnya pada hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada informan.

Seperti yang dikemukakan dalam wawancara oleh Bapak Cahyono dengan penulis.

Sebisa mungkin kita menjalaninya dengan tenang mbak, kita kan kalau kerja terus dari atasan marah-marah itu kan membuat kita tidak tenang jadi sebisa mungkin kita mengendalikan emosi kita sendiri karena kalau kita emosi bisa mempengaruhi pekerjaan kita. Kalau dari rekan kerja ya kita saling mengaerti saja mbak kita cari jalan tengah untuk menyelesaikan perselisihannya dan memanfaatkan waktu saat libur untuk pergi berlibur bersama keluarga itu sedikit bisa membantu untuk menghilangkan kepenatan saat bekerja.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Cahyono dapat disimpulkan bahwa cara mengatasi stres kerja yang dihadapi dengan cara mengendalikan emosi, mencari jalan keluar disetiap perselisihan yang terjadi antar sesama rekan kerja dan memanfaatkan waktu libur untuk berkumpul dengan keluarga. Dengan cara tersebut dapat mengurangi rasa tertekan yang dialami selama melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut sumber lain ada beberapa cara untuk mengatasi stres kerja yang di alami.

Dari sumber lain:

Untuk menghadapi stres yang kita hadapi, kita harus menyiapkan diri saat musim hujan tiba karena pekerjaan kita pasti lebih banyak, dan untuk masalah teman ya mungkin kita harus saling ngerti tentang tugas masing-masing dan itu semua kembali ke pribadi masing-masing.

(hasil wawancara dengan Bapak Kelvin).

Dari sumber lain:

Cara mengatasinya ya harus menyiapkan diri itu aja sih.

(hasil wawancara Bpak Agus Pradana).

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa mereka mengatasi stres kerja yang mereka hadapi karena tekanan-tekanan pekerjaan mereka yaitu dengan cara lebih menyiapkan diri saat musim-musim tertentu seperti musim hujan dan saling menyadari atas tugas yang mereka lakukan.

Dalam suatu pekerjaan tidak lepas dari suatu masalah atau konflik baik itu dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja. Meskipun semua pekerjaan sudah diatur dengan SOP yang berlaku tidak selamanya berjalan dengan lancar tanpa suatu permasalahan apapun. Namun bukan manusia jika tidak pernah salah, begitu juga yang terjadi pada suatu pekerjaan dalam perusahaan. Menurut peneliti dari hasil wawancara dengan informan masalah masih sering muncul, misalnya mist komunikasi, permasalahan dengan system absensi serta adanya konflik antar sesama rekan kerja.

Tidak mungkin tidak ada konflik, pasti ada konflik cuma tidak berkepanjangan, seperti yang saya bilang tadi kalau rekan kerja saya sampai tidak mau tegur sapa karena salah paham, bisa dibilang iri karena porsi pekerjaan, karena yang satu rajin dan yang satunya sedikit males, ya bisa dibilang yang satu santai dan satunya lagi terlalu serius.

(hasil wawancara dengan Bapak Kelvin)

Menurut Kelvin konflik biasa terjadi antar sesama rekan kerja karena terjadi kesalahpahaman antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Dan konflik terjadi karena perbedaan kepribadian pegawai itu sendiri dimana salah seorang pegawai yang rajin dan yang lainnya agak malas sehingga porsi pekerjaan mereka terlihat berbeda padahal sebenarnya porsi pekerjaan mereka sama.

Dari sumber lain

Ya mungkin hanya konflik-konflik kecil hanya karena kesalahpahaman saja. Kalau masalah yang serius biasanya mesin tiba-tiba mati saat hujan deras saat mesin harus dinyalakan untuk mengontrol air.

(hasil wawancara dengan Bapak Muslimin).

Sedangkan menurut Muslimin konflik terjadi karena kesalahpahaman saja, dan konflik yang serius terjadi apabila mesin mati saat hujan yang lebat turun. Dari hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa konflik terjadi karena adanya kesalahpahaman antara sesama rekan kerja, kesalahpahaman antar sesama rekan kerja terjadi karena perbedaan pendapat ataupun kurangnya komunikasi yang terjalin antar pegawai tersebut. Kesalahan teknis saat kondisi genting, kesalahan teknis terjadi karena kurangnya persiapan seperti pengecekan kondisi mesin baik tidaknya mesin tersebut pada kondisi-kondisi tertentu. Dan rasa tanggung jawab dari masing-masing pegawai atas tugas yang diterimanya.

Menurut uraian diatas dapat diketahui bahwa pada rangkaian terjadinya stres harus ada pengendalian stres, menurut penulis banyak narasumber mengendalikannya dengan menenangkan diri sendiri karena sadara akan tugas dan tanggung jawab, lalu ada pula yang mengatakan bahwa istirahat sejenak dapat mengurangi tekanan yang terjadi dan adapula dengan memanfaatkan waktu libur dengan menghabiskan waktu dengan keluarga dapat menghilangkan atau mengurangi beban atau tekanan-tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan.

Dari beberapa hasil wawancara di atas penulis menemukan sebab akibat saat terjadi stres dalam pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk mendapatkan konstibusi pegawai yang optimal manajemen harus bisa memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, dimulai dengan menentukan tolak ukur kinerja yang baik antara lain:

- a. Harus mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya
- b. Harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerjanya
- c. Harus sensitif terhadap masukan dan tindakan dari pemegang jabatan
- d. Harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Berikut peneliti membahas mengenai apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan wawancara dengan narasumber pegawai Operator Rumah Pompa. Dari beberapa hasil wawancara kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa hal, misalnya dari baik buruknya hubungan antar rekan kerja, pimpinan dan relasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi

oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuannya. Dalam penelitian ini penulis menemukan beberapa cara bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dari hasil wawancara dengan narasumber yaitu dengan cara memperbaiki komunikasi antar sesama rekan kerja sehingga tidak terjadi kesalah pahaman, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, selain dengan rekan kerja juga harus menjaga hubungan baik dan komunikasi yang baik dengan atasan sehingga tidak terjadi perselisihan, selain itu perhatian khusus pemerintah kepada para pegawai untuk memperbaiki ataupun mengganti mesin-mesin yang rusak atau yang sudah tak bisa digunakan dengan mesin yang baru sehingga kinerja karyawan tidak ada kendala dan bisa bekerja secara maksimal dan yang terakhir pimpinan harus mengetahui kondisi lingkungan saat hujan tiba, harus tahu kondisi baik buruknya mesin sehingga tidak memberikan tekanan ke bawahan karena ketidaktahuannya seperti apa sebenarnya kondisi lapangan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Berdasarkan dari beberapa poin di atas mengenai sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan, penulis menemukan beberapa poin yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai dapat ditunjang dengan adanya keterbukaan antara pihak atasan dan bawahan dengan begitu kinerja sumber daya manusia yang ada dapat bekerja dengan baik. Salah satu cara menyelesaikan *problem* yang ada dalam sumber daya manusia (SDM) maka bisa dilakukan dengan program pelatihan seperti: pelatihan *general skill*, *leadership skills*, *professional skills* dan *sharing session*. Dimana pelatihan tersebut dapat memuat berbagai macam program yang secara mendetail dan khusus membimbing dan melatih para pegawai, untuk dapat mengembangkan keahlian sesuai dengan *job description* dan untuk menyemangati pegawai lebih termotivasi melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai Operator Rumah Pompa Penanggulangan Banjir Rayon Jambangan antara lain:

1. Meminimalisir munculnya faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dengan memperbanyak komunikasi dan keterbukaan antar sesama rekan kerja.
2. Supaya tidak timbul gejala stres yang berlebihan akibat stres kerja perusahaan harus membuat kebijakan-kebijakan untuk pegawai. Seperti pengadaan pelatihan, sharing dan lain sebagainya.
3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai, dengan lebih memperhatikan kondisi mesin-mesin yang masih atau sudah tidak layak digunakan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal.
4. Memicu dan memotivasi karyawan supaya terus semangat dalam bekerja, sehingga bisa mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilaksanakan di Rumah Pompa Penanggulangan Banjir Rayon Jambangan yang berpusat di Jl. Barata Jaya VVII Blok K No. 15 tentang analisis stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Dari yang dianalisis peneliti, kinerja pegawai menghadapi stres kerja yaitu dengan istirahat sejenak, menenangkan diri sendiri atau berfikir tenang, menghadapi dengan solusi terbaik dan memanfaatkan waktu libur dengan keluarga.
2. Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti, faktor penyebab stres kerja pada kinerja pegawai adalah dari kondisi yang tidak stabil saat musim hujan, tekanan dari atasan saat

musim hujan untuk selalu mengoperasikan mesin pompa tanpa tahu kondisi lapangan, dan terjadinya kesalahan pemahaman antar rekan kerja.

3. Dari beberapa yang dianalisis peneliti, bahwa stres kerja yang dialami pegawai berdampak pada kesehatan pegawai, seperti sakit kepala, migran dan masuk angin.
4. Selain berdampak pada kondisi kesehatan stres kerja juga berdampak pada kondisi psikologis pegawai dimana pegawai menjadi lebih mudah marah.

DAFTAR PUSTAKA

Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Kodoatie, R., & Sjarief, R. (2010). *Tata ruang air*. Penerbit Andi.

Siagian, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*.
<https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>