

# Faktor Utama Penyebab Stress Kerja Seorang Estimator Proyek Konstruksi Di Malang

Gde Agus Yudha Prawira Adistana<sup>1</sup>, Puguh Novi Prasetyono<sup>1</sup>

Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Unesa Ketintang.

Email : [gdeadistana@unesa.ac.id](mailto:gdeadistana@unesa.ac.id)

## Abstrak

Situasi pada proyek konstruksi yang penuh tuntutan tentu berdampak pada mentalitas pekerja konstruksi. Tekanan yang semakin kuat akibat dari bertambahnya tuntutan kerja dapat memicu masalah mental seperti munculnya kecemasan, kejenuhan, kelelahan yang mengakibatkan munculnya stres. Penelitian ini mengidentifikasi faktor utama yang menyebabkan seorang estimator proyek konstruksi mengalami stress. Angket disebarakan pada beberapa perusahaan konstruksi di Malang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Analisis Faktor. Berdasarkan hasil analisis data, terdapat tiga faktor penyebab utama yaitu (1) beban kerja yang terlalu banyak dengan mean sebesar 6,2 dan standar deviasi 1,014185, (2) tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dengan mean sebesar 5,8 dan standar deviasi 0,833809 dan (3) Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan dengan mean sebesar 5,8 dan standar deviasi 0,915475.

**Kata Kunci:** Stress kerja, estimator, penyebab stress, tekanan kerja

## Abstract

The situation in demanding construction projects certainly has an impact on the mentality of construction workers. The pressure that is getting stronger due to the increasing demands of work can trigger mental problems such as the emergence of anxiety, saturation, fatigue which results in the emergence of stress. This study identifies the main factors that cause a construction project estimator to experience stress. Questionnaires were distributed to several construction companies in Malang. The collected data was then analyzed using Factor Analysis. Based on the results of data analysis, there are three main causative factors, namely (1) too much workload with a mean of 6.2 and a standard deviation of 1.014185, (2) the assignment given does not match the ability of employees with a mean of 5.8 and standard deviation of 0.833809 and (3) The assignment of new assignments when the previous task has not been completed with a mean of 5.8 and a standard deviation of 0.915475.

**Keywords:** Work stress, estimator, stress causes, work pressure

## PENDAHULUAN

Pekerja merupakan sumber daya yang memiliki peran paling dominan dalam pelaksanaan pekerjaan konstruksi. Menurut Atmaji (2011), pekerja merupakan motor utama sebuah organisasi di dalam menjalankan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan. Sawitri dkk (2007) juga mendukung pernyataan tersebut bahwa kinerja manusia merupakan faktor kritis dalam menentukan kinerja organisasi. Kualitas pekerja akan berbanding lurus dengan produktivitas, sehingga apabila kualitas pekerja baik maka produktivitas pelaksanaan konstruksi juga akan menjadi baik (Rachman, 2011). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kualitas pekerja menjadi faktor penentu keberhasilan suatu proyek konstruksi.

Kualitas pekerja dapat dinilai dari segi teknis maupun mental. Baik buruknya mental pekerja dipengaruhi oleh kemampuan dalam menghadapi berbagai tekanan kerja. Sumber tekanan kerja dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar pekerja itu sendiri. Tekanan yang bersumber dari luar yang dapat dilihat dewasa ini adalah dengan adanya perkembangan pada pekerjaan konstruksi yang menjadi semakin kompleks dan semakin canggih, menuntut penyesuaian kepada semua pekerja yang terlibat dalam dunia konstruksi seperti dalam hal penguasaan teknologi, metode kerja maupun material yang baru ditemukan. Di samping itu, beberapa sumber tekanan lainnya seperti perubahan peraturan yang lebih ketat, tuntutan terhadap

peningkatan hasil kerja, maupun karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan konstruksi lebih cepat.

Situasi yang penuh tuntutan tersebut tentu berdampak pada mentalitas pekerja konstruksi. Tekanan yang semakin kuat akibat dari bertambahnya tuntutan kerja dapat memicu masalah mental seperti munculnya kecemasan, kejenuhan, kelelahan yang mengakibatkan munculnya stres. Menurut Martel (2005), stres kerja menggambarkan sebuah kondisi dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dari pekerja sehingga berdampak munculnya berbagai reaksi negatif terhadap fisik, psikologis, maupun perilaku.

Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resource*). Tuntutan tersebut antara lain: tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi masing-masing pekerja di tempat kerja. Adapun dampak dari stres kerja dikelompokkan menjadi tiga kategori umum yaitu: (1) Gejala fisiologis, (2) Gejala psikologis, dan (3) Gejala perilaku (Robbins dan Judge, 2011). Gejala fisiologis yang dapat terjadi akibat dari stres dapat berupa peningkatan detak jantung, menimbulkan sakit kepala, bahkan sampai memicu serangan jantung.

Pekerja yang stres akan mengalami penurunan kualitas dan kuantitas di lingkungan kerja serta penurunan akurasi kerja. Indikasi menurunnya kualitas dan kuantitas pekerja ini antara lain: meningkatnya tingkat absensi, moral karyawan yang rendah, meningkatnya *turnover*, tingginya tingkat pergantian staff. Semua masalah penurunan kualitas dan kuantitas itu akan menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas (Wahab, 2010; Loosemore dan Waters, 2004).

Clarke dan Cooper (2014) menambahkan bahwa stres dapat menjadi pemicu terjadinya kecelakaan kerja. Sutanto (2010) sependapat dengan Clarke dan Cooper bahwa keadaan personal, manajemen, lingkungan, dan peralatan merupakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja terjadi karena stres membuat pekerja menjadi tidak dapat berkonsentrasi dengan baik. Hilangnya konsentrasi dalam bekerja dapat memperbesar resiko terjadinya kecelakaan seperti terjatuh, terpelesok, ataupun tersandung, dsb.

Penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2011), berhasil mengidentifikasi tiga kategori potensi pemicu stres yaitu: lingkungan, organisasi, dan personal. Potensi pertama yaitu ketidakpastian lingkungan mempengaruhi tingkat stres pada

karyawan dalam suatu organisasi. Ketidakpastian lingkungan tersebut berhubungan dengan perubahan siklus bisnis, ketidakpastian ekonomi negara, dan perubahan teknologi yang digunakan dalam bekerja. Potensi kedua yaitu faktor organisasional, dapat memicu terjadinya stres antara lain: tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar personal. Potensi ketiga yaitu faktor personal yang dapat memicu munculnya stres adalah persoalan keluarga, dan persoalan ekonomi personal.

Estimator adalah orang yang bertugas dalam proses estimasi atau perhitungan dalam bagian suatu proses konstruksi bangunan. Hal ini berarti orang tersebut berprofesi sebagai estimator untuk menghitung anggaran biaya sebuah bangunan. Menjadi estimator yang baik bukanlah profesi yang mudah dan sederhana. Ada begitu banyak variabel yang harus diperhitungkan dan dilakukan oleh seorang estimator. Karakteristik proyek konstruksi yang unik dan tidak berulang membuat estimator harus lebih teliti dikarenakan antara proyek yang satu dengan proyek konstruksi lainnya tidak akan pernah memiliki perhitungan anggaran biaya proyek yang sama persis.

Estimator merupakan sebuah profesi pekerjaan yang kompleks. Dikatakan demikian karena untuk satu proyek saja maka akan terdapat ratusan hingga ribuan item pekerjaan yang harus dihitung. Banyaknya item pekerjaan yang harus dihitung tersebut akan membutuhkan waktu penyelesaian paling tidak antara 21 sampai dengan 30 hari. Beratnya pekerjaan seorang estimator ini akan menjadi semakin bertambah dengan fakta di lapangan bahwa seringkali data pendukung seperti gambar-gambar perencanaan dan rencana kerja dan syarat-syarat (RKS) untuk pekerjaan estimasi yang memiliki kualitas baik sangat sulit untuk diperoleh. Sudah sangat umum apabila sering ditemukan inkonsistensi antara gambar, RKS, atau antara gambar dengan RKS itu sendiri. Kurang lengkapnya informasi pada gambar atau informasi pada RKS yang dibutuhkan untuk melakukan estimasi akan semakin memperburuk keadaan sehingga akhirnya dapat memicu terjadinya stress.

Masalah stress yang dialami seorang estimator dapat berimbas pada pelaksanaan pekerjaan konstruksi itu sendiri, seperti yang terjadi pada sebuah proyek konstruksi di Malang. Menurut artikel yang dimuat dalam laman <http://www.Suryamalang.com>, Pemkot Malang pada Selasa (10/01/2017) siang, menegur salah satu kontraktor yang mengerjakan salah satu proyek di Malang. Teguran yang dilakukan Pemkot terhadap kontraktor disebabkan karena adanya indikasi sikap menunda-

nunda pekerjaan oleh kontraktor, sehingga di lapangan tidak ada kemajuan yang signifikan terhadap proyek yang dikerjakan. Selain hal itu, di Malang karena buruknya kinerja kontraktor menyebabkan adanya tindakan *blacklist* atau masuknya beberapa kontraktor dalam daftar hitam. Sikap menunda pekerjaan oleh kontraktor yang berujung pada konsekuensi *blacklist* tentu saja bukan tanpa sebab, dukungan sumber daya dimana ditenggarai salah satunya adalah kinerja seorang estimator yang menurun akibat stress kerja dapat menjadi penyebabnya. Berdasarkan uraian yang disampaikan sebelumnya maka perlu dicari faktor apa saja yang menyebabkan stress kerja Estimator di Malang sehingga selanjutnya dapat diantisipasi agar tidak mempengaruhi kinerja kontraktor secara keseluruhan.

## METODE

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian eksploratif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada estimator di Malang. Metode penelitian ini menggunakan survei yaitu dengan menyebarkan angket kuisoner untuk mengumpulkan data utama untuk memperoleh fakta dengan pengambilan sampel dari populasi.

Penelitian eksploratif (*eksplorative research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan atau dugaan yang sifatnya masih baru dan untuk memberikan arahan pada penelitian selanjutnya (Kuncoro, 2009). Tujuan utama dari penelitian eksploratif adalah untuk mengidentifikasi situasi penelitian dan data yang diperlukan untuk penelitian selanjutnya. Bila masalah penelitian masih belum jelas, maka lebih cocok jika digunakan metode kualitatif yang berarti langsung masuk kepada obyek sehingga masalah akan dapat ditemukan dengan jelas (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan kajian-kajian yang dilakukan terhadap penelitian terdahulu, diketahui bahwa belum pernah dilakukan penelitian mengenai faktor penyebab stres kerja estimator di Malang, sehingga dengan demikian penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian eksploratif. Variabel penilaian dalam penelitian ini diperoleh dari studi literatur.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang merupakan jawaban dari responden terhadap kuesioner tentang faktor yang mempengaruhi stres kerja Estimator kontraktor di Malang. Data primer dari survey tersebut didapatkan langsung dari responden yang telah dipilih secara acak. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden menggunakan kuesioner.

Kuesioner yang dibuat merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden berdasarkan masalah penelitian yang diteliti. Pengisian kuesioner dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres kerja karyawan kontraktor di Malang. Para responden diberikan kesempatan untuk membawa angket kuesioner tersebut dalam beberapa waktu untuk diisi. Setelah waktu yang ditentukan terpenuhi maka dilakukan pengumpulan kuesioner kembali. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis faktor dan statistik deskriptif untuk mencari mean dan standard deviasi untuk mengetahui variabel yang paling dominan dalam menyebabkan stress kerja pada Estimator kontraktor di Malang.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis statistik yang bertujuan untuk mereduksi data dari sejumlah faktor awal menjadi beberapa faktor baru. Analisis faktor bertujuan untuk meringkas kandungan informasi variabel dalam jumlah yang besar menjadi sejumlah faktor yang lebih kecil (Kuncoro, 2009).

Analisis faktor dimulai dari menyusun suatu kelompok variabel baru berdasarkan hubungan sebagaimana ditunjukkan matriks korelasi. Keduapuluh delapan indikator yang dipergunakan dalam penelitian akan disajikan dalam format kuisioner sehingga para responden dapat memberikan persepsinya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan kontraktor di Malang. Dari hasil penilaian tersebut, masing-masing indikator akan dikelompokkan sesuai dengan kesamaan korelasi sehingga didapatkan beberapa faktor utama (hasil pengelompokkan) tentang faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Malang.

Adapun langkah-langkah analisis faktor adalah memilih variabel yang layak dimasukkan dalam analisis faktor dan statistik yang digunakan adalah Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMOMSA) atau Barlett's test. Untuk Nilai MSA menggunakan nilai 0,7 (Hair Joseph, 2010). Kemudian meringkas variabel-variabel tersebut menjadi satu atau beberapa faktor dengan metode pencarian faktor, yaitu *principal component analysis*. Langkah terakhir adalah melakukan rotasi untuk memperoleh signifikansi yang terbentuk agar berbeda dengan faktor lain, lalu selanjutnya melakukan interpretasi faktor.

Untuk analisis faktor pada penelitian ini, data primer yang didapat dari kuesioner akan diolah dengan bantuan komputer pakai *software* statistik untuk merangkum sejumlah faktor awal menjadi

beberapa faktor baru. Jadi langkah-langkah dalam analisis faktor dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan yang ingin dicapai.
2. Pengisian variabel:
  - a. KMO, untuk mengetahui layak tidaknya analisis faktor yang dilakukan
  - b. Bartlett test, untuk menguji apakah variabel yang terlibat berkorelasi
  - c. MSA, untuk mengukur kecukupan sampling untuk tiap variabel individual
3. Melakukan proses ekstraksi faktor, menjelaskan keeratan hubungan antar sekumpulan variabel dan menentukan pengelompokan variabel.
4. Melakukan proses rotasi faktor, bertujuan untuk mempertajam perbedaan faktor loading (korelasi sederhana antar variabel dengan faktor) setiap variabel.
5. Interpretasi faktor terhadap faktor yang terbentuk, bertujuan untuk memberi nama pada faktor terbentuk yang mencerminkan arti gabungan dari variabel-variabel penyusunnya.

Identifikasi variabel dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai literatur dari penelitian terdahulu. Terdapat beberapa variabel yang diperoleh tentang faktor penyebab stres kerja pada karyawan konstruksi yang di gambarkan pada Tabel 1.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *snowball sampling* yaitu dengan penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian semakin membesar. Penentuan sampel dilakukan dengan pertama-tama memilih atau menetapkan satu atau dua orang, kemudian peneliti mencari orang lain yang tahu juga tentang penyebab stres kerja berdasarkan informasi dari satu atau dua orang yang telah ditanyai tersebut.

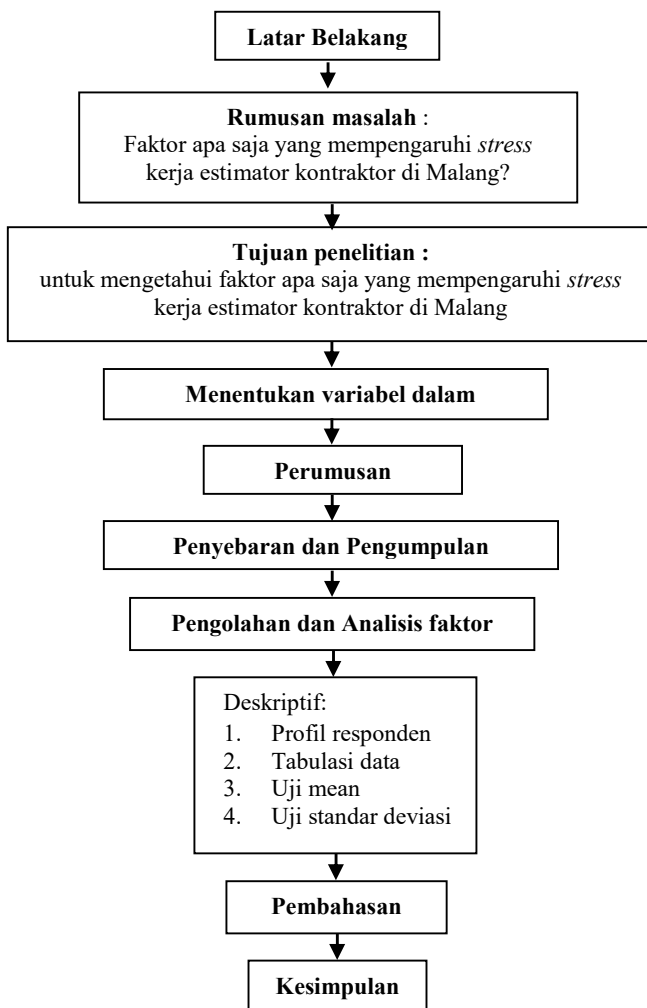
Tabel 1. Variabel yang dipakai pada Faktor Penyebab Stres Kerja

No	Variabel	Indikator
1	Tuntutan antar personal	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain
		Hubungan yang buruk dengan manager
		Komunikasi yang buruk antar karyawan

2	Faktor personal	Persoalan keluarga (kesulitan dalam perkawinan/ retaknya hubungan)
		Persoalan ekonomi karyawan (lebih banyak pengeluaran dari pemasukan)
3	Tugas	Beban kerja yang terlalu banyak/overload kerja
		Pemberian tugas yang berulang-ulang
		Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu
		Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
4	Poor environment	Kondisi di tempat kerja yang bising
		Kondisi di tempat kerja yang sesak
		Pencahayaan di tempat kerja yang buruk
		Keamanan tempat kerja dari material berbahaya
		Suhu di tempat kerja yang terlalu tinggi/terlalu rendah
		Kurangnya privacy di tempat kerja
5	Work time	jam kerja yang panjang
		jam kerja tak terduga,
6	Career development	Ketidak ada pastian karir karyawan
		Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi

7	Tuntutan peran	Ambiguitas peran (karyawan tidak yakin apa yg harus dilakukan)/tidak jelas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan
8	Other problems	Keterbatasan sumberdaya dan staff
		Gaji yang sedikit/ tidak sesuai
		Kurangnya umpan balik
		Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru.
		Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru

Adapun diagram alir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini.

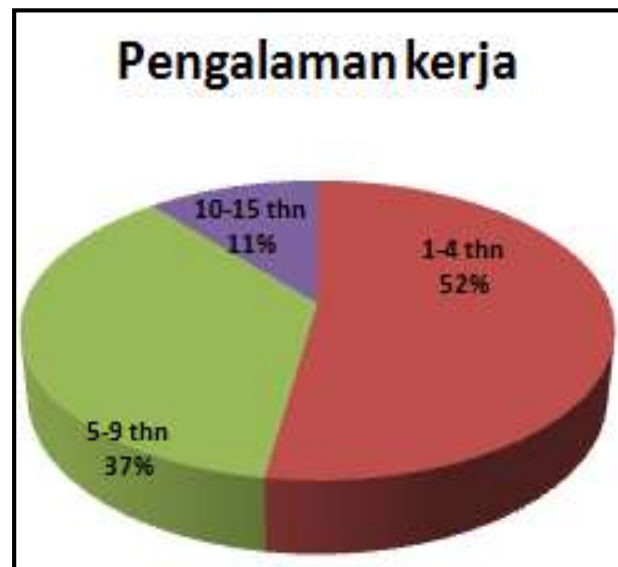


**Gambar 1** Diagram Alir Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 135 kuisisioner yang disebar oleh peneliti, terdapat 60 kuisisioner yang kembali, dari 20 perusahaan yang menerima sebanyak 19 perusahaan dan 1 perusahaan menolak. Responden yang dipilih merupakan karyawan dari perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, yaitu para Estimator dari perusahaan Kopesera Engineering, Arga Kencana Persada, Aryantoputra Mitra Nusantara, Bangun Sketsa Rancang, Adhijaya Sakti, Adika Perkasa, Bukitbarisan Traco, Cipta Jasa, Cita Bangun Semesta, Citramark Perkasa, Galitamajaya, Guna Dharma Anugerah Jaya, Karya Kita Abadi, Kerta Agung, Reka Jakti Sadhana, Anugrah Visi Utama, Bangun Guna Perkasa, Bintang Bagas Abadi, Cipta Santika Adipersada.

Berdasarkan analisa pada profil responden penelitian ini adalah sebagai berikut: Ada 3 kategori pilihan pengalaman responden yang diajukan oleh peneliti, yaitu dibawah 5 tahun, 5-9 tahun, dan 10-15 tahun. Dari 63 responden, pengalaman terbanyak adalah pengalaman sekitar 1-4 tahun yaitu sebesar 52%, sedangkan pengalaman paling sedikit adalah pengalaman sekitar 10-15 tahun sebesar 11% . Sisanya adalah 37% untuk pengalaman 5-9 tahun.



**Gambar 2.** Grafik Pengalaman Responden

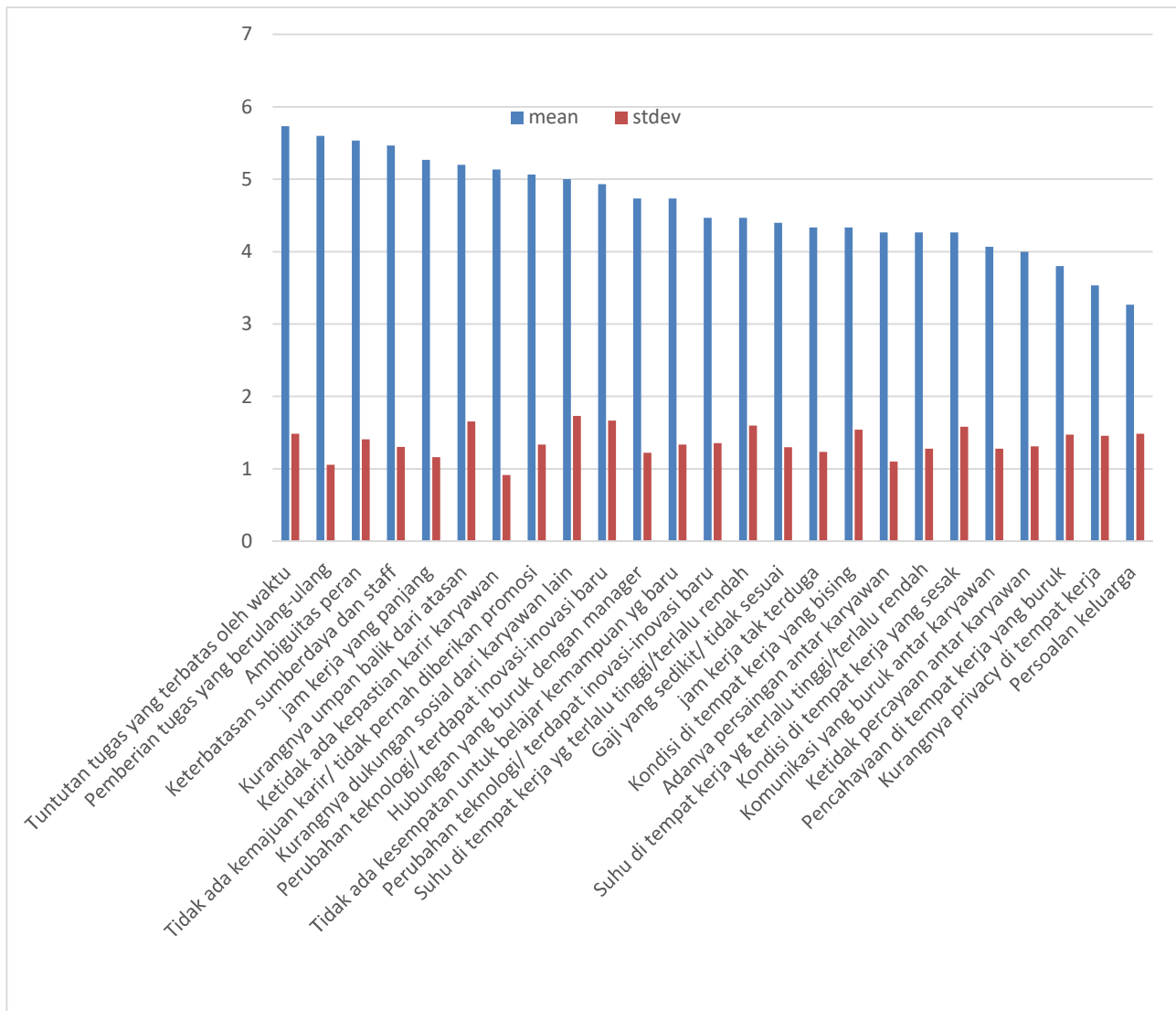
Berdasarkan hasil analisa deskriptif dari hasil kuesioner yang kembali maka dilakukan analisa untuk mengetahui rata-rata dan standart deviasi masing-masing variabel, sehingga akan diketahui perbedaan antar variabel penyebab stress kerja estimator pada kontraktor di Malang. Urutan variabel yang dominan atau urutan kepentingan dari variabel-variabel yang ada berdasarkan pada jawaban responden yg berjabatan *estimator* didapatkan hasil pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai estimator

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	6,2	1,014 185
2	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	5,86666 7	0,833 809
3	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	5,86666 7	0,915 475
4	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	5,73333 3	1,486 447
5	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	5,6	1,055 597
6	Ambiguitas peran (22)	5,53333 3	1,407 463
7	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	5,46666 7	1,302 013
8	jam kerja yang panjang (18)	5,26666 7	1,162 919
9	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	5,2	1,656 157
10	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	5,13333 3	0,915 475
11	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	5,06666 7	1,334 523
12	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	5	1,732 051
13	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,93333 3	1,667 619
14	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	4,73333 3	1,222 799
15	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	4,73333 3	1,334 523
16	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,46666 7	1,355 764
17	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,46666 7	1,597 617

No.	Variabel	Means	Stdev
18	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	4,4	1,298 351
19	jam kerja tak terduga (19)	4,33333 3	1,234 427
20	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	4,33333 3	1,543 033
21	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	4,26666 7	1,099 784
22	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,26666 7	1,279 881
23	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	4,26666 7	1,579 632
24	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	4,06666 7	1,279 881
25	Ketidak percayaan antar karyawan (4)	4	1,309 307
26	Pencahayaannya di tempat kerja yang buruk (14)	3,8	1,473 577
27	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	3,53333 3	1,457 33
28	Persoalan keluarga (6)	3,26666 7	1,486 447

Sumber : Hasil olahan data peneliti



**Gambar 3.** Means dan Standar Deviasi Faktor-faktor Penyebab Stress Kerja Estimator

Hasil dari pengelompokan variabel berdasarkan means dan standar deviasi ditemukan bahwa faktor yang paling mempengaruhi stress kerja Estimator pada kontraktor di Malang adalah beban kerja yang terlalu banyak dengan nilai means terbesar yaitu 6,2 dan standart deviasi 1,014185 hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu banyak merupakan faktor penyebab stress kerja yang paling mempengaruhi estimator. Faktor berikutnya yang mempengaruhi stress kerja adalah antara lain tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dengan means sebesar 5,866667 dan standar deviasi sebesar 0,833809.

Selanjutnya adalah faktor Pemberian tugas baru pada situasi dimana tugas sebelumnya belum terselesaikan. Meskipun nilai mean yang diperoleh adalah sama dengan faktor tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sebesar 5,866667 akan tetapi standar deviasinya lebih besar yaitu 0,915475, hal tersebut menjadikan faktor tugas

yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan lebih dominan.

Kemudian dilanjutkan faktor berikutnya yaitu Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu means (5,733333) stdev (1,486447), Pemberian tugas yang berulang-ulang means (5,6) stdev (1,055597), Ambiguitas peran means (5,533333) stdev (1,407463), Keterbatasan sumber daya dan staff means (5,466667) stdev (1,302013), jam kerja yang panjang means (5,266667) stdev (1,162919), Kurangnya umpan balik dari atasan means (5,2) stdev (1,656157), Ketidak ada kepastian karir/ tidak pernah diberikan promosi means (5,133333) stdev (0,915475), Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi means (5,066667) stdev (1,334523), Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain means (5) stdev (1,732051), Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru means (4,933333) stdev (1,667619), Hubungan yang buruk dengan manager means (4,733333) stdev (1,222799), Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru

means (4,733333) stdev (1,334523), Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru means (4,466667) stdev (1,355764), Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah means (4,466667) stdev (1,597617), Gaji yang sedikit/ tidak sesuai means (4,4) stdev (1,298351), jam kerja tak terduga means (4,333333) stdev (1,234427), Kondisi di tempat kerja yang bising means (4,333333) stdev (1,543033), Adanya persaingan antar karyawan means (4,266667) stdev (1,099784), Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah means (4,266667) stdev (1,279881), Kondisi di tempat kerja yang sesak means (4,266667) stdev (1,579632), Komunikasi yang buruk antar karyawan means (4,066667) stdev (1,279881), Ketidakpercayaan antar karyawan means (4) stdev (1,309307), Pencahayaan di tempat kerja yang buruk means (3,8) stdev (1,473577), Kurangnya privacy di tempat kerja means (3,533333) stdev (1,45733), Persoalan keluarga means (3,266667) stdev (1,486447)

## SIMPULAN

Adapun yang dapat disimpulkan berdasarkan pada hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat tiga faktor yang paling dominan yang menjadi penyebab stress kerja pada estimator di perusahaan konstruksi yaitu:

1. Beban kerja yang terlalu banyak
2. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
3. Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan

## REFERENSI

- Atmaji, L (2011), "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)", Universitas Diponegoro, Semarang.
- Clarke, S., & Cooper, L.C (2004), "Managing the Risk of Workplace Stress", Routledge, New York.
- Kuncoro, M (2009), "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis", Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Manajemenproyekindonesia.com, diakses pada tanggal 4 Maret 2017, (<http://manajemenproyekindonesia.com>)
- Martel, J (2005), "Mental Health at Work from defining to solving the problem", Occupational Health and Safety Management at Universite Laval, Quebec, Canada.
- Rachman, I.B., & Utomo, C (2011), "Perbandingan Sistem Pemberian Upah Harian Dengan Upah Borongan Terhadap Produktivitas Buruh Konstruksi Pada Kontraktor Di Malang", *Prosiding Seminar Nasional*

*Manajemen Teknologi XIII, Program Studi MMT-ITS, Malang 5 Pebruari 2011.*

- Robbins, S.P., & Judge, T.A (2011), "Perilaku Organisasi *Organizational Behavior*", Edisi dua belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sawitri, P., Adihardjo, R.B., & Utomo, C (2007), "Analisis Terhadap Model Pengaruh Kepuasan Bekerja Dan Komitmen Berorganisasi Pada Kinerja (Studi Terhadap Tenaga-Tenaga Ahli Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Dan Jembatan Di Jawa Timur)", *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi V, Program Studi MMT-ITS, Malang 3 Pebruari 2007.*
- Sugiyono (2013), "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D", Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suryamalang.com, diakses pada tanggal, 03 maret 2017
- Sutanto, H (2010), "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja Pada Pembangunan Gedung Perkantoran Dan Perkuliahan Tahap III Universitas Wijaya Kusuma Surabaya", institut Teknologi Sepuluh Nopember Malang, Malang.
- Wahab, A.B (2010), "Stress Management among Artisans in Construction Industry in Nigeria", *Global Journal of Researches in Engineering*, Vol.10 Issue 1(Ver 1.0)