

***FACTORS CAUSES OF WORK STRESS AND EFFORTS TO RESOLVE WORK STRESS ON EMPLOYEES AT PT GOLDEN FLOWER DURING THE COVID-19 PANDEMIC***

**FAKTOR – FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA DAN UPAYA PENYELESAIAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT GOLDEN FLOWER SAAT MASA PANDEMI COVID-19**

**Isna Aprillia Nurhayati<sup>1</sup>, Johnson Dongoran<sup>2</sup>**

Univesitas Kristen Satya Wacana<sup>1,2</sup>

[21207198@srudent.uksw.edu](mailto:21207198@srudent.uksw.edu)<sup>1</sup> , [dongoran@staff.uksw.edu](mailto:dongoran@staff.uksw.edu)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Job stress is the pressure experienced by an individual both from organizational and external factors. The purpose of this study was to identify the factors that cause work stress in PT Golden Flower workers and identify how PT Golden Flower copes with work stress in workers during the Covid-19 pandemic. The research method used is to collect data through telephone interviews, totaling five employees. Employee standards are divided into several criteria, namely employees who have a working period of more than one year, employees who experience work stress, and the selected resource persons are employees of PT Golden Flower. The results of the findings of this study are work stress factors when viewed from the indicators of the work environment, the respondents mention economic problems, family problems and individual characteristics and work stress factors when viewed from individual indicators the respondents mention economic problems, family problems and individual characteristics are cause of stress. This study also found ways to deal with work stress from individual roles, namely the role of the closest person, physical exercise and the role of management.*

**Keywords:** *Job stress, Factor, Employee*

**ABSTRAK**

Stres kerja merupakan tekanan yang dialami seorang individu baik dari faktor organisasi maupun luar organisasi. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengidentifikasi faktor - faktor yang menyebabkan stres kerja pada pekerja PT Golden Flower dan mengidentifikasi cara PT Golden Flower mengatasi stres kerja pada pekerja saat pandemi Covid-19. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan mengumpulkan data melalui wawancara via telepon yang berjumlah lima orang karyawan. Standar pegawai menjadi beberapa kriteria yaitu karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih dari satu tahun, karyawan yang mengalami stres kerja, dan narasumber yang dipilih merupakan karyawan PT Golden Flower. Hasil penemuan penelitian ini yaitu faktor – faktor stres kerja jika dilihat dari indikator lingkungan kerja para responden menyebutkan masalah ekonomi, persoalan keluarga dan karakteristik individu dan faktor – faktor stres kerja jika dilihat dari indikator individu para responden menyebutkan masalah ekonomi, persoalan keluarga dan karakteristik individu merupakan penyebab adanya stres. Penelitian ini juga menemukan cara mengatasi stres kerja dari peran individu yaitu peran orang terdekat, latihan fisik dan dan peran manajemen.

**Kata Kunci :** Stres kerja, Faktor, Karyawan

## PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 merupakan awal dari masuknya wabah Covid-19 ke Indonesia yang sebelumnya merupakan penyakit yang telah menyebar di berbagai belahan dunia. Covid -19 atau SARS – CoV-2 (*severe acute respiratory syndrome coronavirus-2*) merupakan penyakit tipe baru yang menyebabkan masalah kesehatan manusia dan telah ditetapkan sebagai pandemi (Salain, Adiyadnya, & Rismawan, 2020). Saat ini dengan adanya pandemi Covid-19 banyak menyebabkan dampak negatif, terutama secara psikologis manusia. Dalam dunia kerja persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja serta adanya dampak dari pandemi ini menyebabkan adanya kecemasan yang berlebihan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering terjadi oleh karyawan disebut stres. (Ibrahim *et al*, 2016)

Stres kerja adalah kondisi seseorang yang berada dalam tekanan atau tegangan yang berakibat mempengaruhi emosional, cara berpikir, dan perilaku seseorang. Saat stres seseorang dipaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (Ibrahim *et al.*, 2016). Pandemi virus korona perlu diakui sebagai suatu masalah yang baru saja timbul dan berbagai pihak belum siap menghadapi dampaknya. Munculnya berbagai spekulasi informasi mengenai Covid 19 yang beragam merupakan tanda belum ada kesiapan menghadapi situasi seperti ini. Faktor- faktor tersebut dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami stres (Yuwono *et al*, 2020).



**Gambar 1. Data Covid-19 di Indonesia**

Menurut KPCPEN (2020) dalam gambar di atas menunjukkan bahwa kasus Covid – 19 mengalami peningkatan sehingga berdampak menimbulkan keresahan bagi masyarakat terutama para pekerja. Faktor - faktor lain yang dapat menimbulkan adanya stres bisa terjadi karena adanya tekanan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan berinteraksi antar individu dalam situasi pandemi. Hal tersebut dapat mengancam secara fisiologis dan psikologis karyawan. Faktor organisasional dan kondisi lingkungan kerja juga memiliki peran yang dapat menimbulkan adanya stres kerja. Jika seorang karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja maka stres yang dialami seseorang akan berdampak negatif pada kelangsungan kerja karyawan (Febriana, 2016).

PT Golden flower merupakan salah satu produsen dan eksportir garmen di Indonesia sejak tahun 1980. Perusahaan memfokuskan memproduksi pada pakaian kasual dan formal untuk pria dan wanita dengan kapasitas untuk produksi dan mengekspor sekitar 8,5 juta potong per tahun. Perusahaan secara terus menerus berupaya mempertahankan *brand image* produk dengan mempertahankan kualitas produksinya. Perusahaan yang berdiri kokoh di tengah persaingan pasar yang semakin menglobal yang ditunjang oleh SDM yang kompeten di bidangnya

selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menunjang perekonomian perusahaan (Hermita, 2011).

Dari hasil wawancara pra penelitian dengan HRD PT Golden Flower, didapatkan informasi faktor - faktor yang menjadi pemicu adanya stres yaitu eksternal di luar organisasi dan Internal di dalam organisasi. Faktor eksternal, secara umum berada dalam individu itu sendiri yaitu konflik keluarga atau *work family conflict* yang menyebabkan adanya tekanan stres pada karyawan. Dalam survei yang dilakukan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) terhadap lebih dari 20.000 keluarga, 95 % keluarga dilaporkan stres akibat pandemi dan pembatasan sosial (Ucu, 2020). Sementara faktor internal yang mempengaruhi stres kerja karyawan yang rata – rata 85% merupakan pekerja wanita yaitu mencapai tingkat *pressure* hanya sebesar 30% yaitu faktor beban kerja yang tidak sesuai kemampuan karyawan karena adanya efisiensi tenaga kerja atau pengurangan karyawan yang disebabkan oleh dampak dari Covid – 19. HRD PT Golden Flower mengungkapkan jumlah karyawan sebelum masa pandemi bulan Januari yaitu 1.387 karyawan, semetara pada bulan April sampai sekarang hanya 800 karyawan.

Menurut (Karunia, 2020) survei yang dilakukan PPM Manajemen menemukan 80 % pekerja mengalami stres karena adanya pandemi Covid-19 ini. Maka dari itu guna menyelamatkan perusahaan, manajemen mengurangi karyawan sebesar 60% dan para karyawan yang dipulangkan di mediasi atau dihibau untuk mengerti keadaan saat ini karena perusahaan juga mengalami adanya kendala produksi yaitu bahan baku yang diimpor dari Hongkong, India, terutama Cina terkendala dalam pembatasan

pengiriman dan barang yang akan di ekspor ke Amerika juga mengalami kendala distribusi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Ibrahim *et al*, 2016) meneliti faktor-faktor stres kerja yang berhubungan dengan stres kerja dengan metode penelitian meliputi observasi lapangan, wawancara responden dengan menggunakan kuesioner. Dengan melihat faktor hubungan umur, masa kerja, beban kerja, upah kerja, risiko lingkungan kerja, hubungan kerja dengan stres kerja pada pekerja dengan hasil tidak terdapat hubungan. Sementara penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fitri, 2013) meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja karyawan dengan menyebar kuesioner. Analisis yang dilakukan memiliki acuan faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja yaitu faktor jenis kelamin, umur, masa kerja, beban kerja mental, hubungan interpersonal, peran individu, pengembangan karir struktur iklim dan organisasi menghasilkan faktor yang memiliki hubungan atau berdampak pada stres kerja yaitu hanya faktor umur, masa kerja, hubungan interpersonal dan peran individu. Diantara dua penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda karena dilakukan penelitian di tempat dan responden yang berbeda. Penelitian ini dilakukan untuk memahami apa saja faktor- faktor penyebab stres kerja karyawan di PT Golden Flower saat masa pandemi dan untuk mengetahui bagaimana PT Golden Flower mengatasi stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan asumsi di atas, adapun persoalan penelitian dirumuskan sebagai berikut : 1.) Faktor – faktor apa yang mempengaruhi stres kerja karyawan PT Golden Flower saat masa pandemi Covid-19 ? dan 2.) Bagaimana

PT Golden Flower mengatasi stres kerja selama masa pandemi Covid-19 ?. Masalah pada penelitian ini yaitu faktor-faktor yang mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Faktor – faktor stres kerja itu sendiri muncul karena adanya sumber tekanan *on the job* seperti beban kerja yang berat, *deadline*, konflik antar karyawan dan lain lain. Sumber tekanan yang lain adalah *off the job* seperti masalah keluarga, kebutuhan finansial dan lainnya yang bersumber dari luar pekerjaan. Stres dapat berpengaruh positif untuk organisasi dan individu yang mengalami, karena keadaan ini tergantung pada tingkat stres yang di alami dan semua masalahnya juga tergantung pada cara seorang karyawan menangani serta stres yang dialami individu berada di bawah kontrol individu itu sendiri (Febriana, 2016).

Tujuan dari penelitian ini dibuat yaitu untuk mengidentifikasi faktor - faktor yang menyebabkan stres kerja pada pekerja PT Golden Flower dan mengidentifikasi cara PT Golden Flower mengatasi stres kerja pada pekerja saat pandemi Covid-19. Karena peneliti sudah menyumbangkan beberapa informasi dan pengetahuan. Adapun manfaat penelitian ini adalah mengetahui apa saja yang menjadi faktor-faktor stres kerja pada karyawan dan cara mengatasinya, serta bermanfaat untuk menjadikan bahan pertimbangan dan evaluasi untuk perusahaan agar lebih baik, juga dapat dijadikan sebagai referensi pengembangan teori, dan bermanfaat untuk menguji ataupun penerapan dalam teori untuk penelitian selanjutnya.

### **Stres Kerja**

Stres merupakan tekanan atau kekhawatiran terhadap kondisi psikologis yang didasarkan pada masalah hidup manusia (Muslim, 2020).

Aktivitas manusia yang tidak pernah lepas dari adanya tekanan baik dari individu maupun lingkungannya. Stres merupakan kondisi yang berada dalam tekanan yang lebih besar dari daya tahan tubuh dan sering kali menimbulkan perasaan tidak nyaman (Yuwono, 2020). Stres kerja berpengaruh positif (*eustress*) yang dapat menghasilkan prestasi pada pekerja, akan tetapi stres kerja lebih banyak memberi tekanan pada individu ataupun organisasi. Pengaruh negatif (*distress*) yang diakibatkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologi dan psikologi. Gejala fisiologis timbul pada meningkatnya tekanan darah, perubahan metabolisme, penyebab serangan jantung, dan sakit kepala, sedangkan gejala psikologis berupa gugup, cemas, depresi, gelisah, dan emosi yang tidak teratur (Aldi & Susanti, 2019).

Stres yang dialami sebenarnya berada di bawah kendali individu karena masalah yang muncul tergantung bagaimana menanggapi. Interaksi yang dilakukan antar individu menimbulkan persepsi yang berbeda tergantung pada masing-masing individu tersebut (Febriana, 2016). Penelitian yang dilakukan Saina (2013) mengemukakan bahwa setiap orang pasti mengalami stres baik dari faktor luar organisasi maupun di dalam organisasi. Stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres juga memiliki akibat yang positif, stres bukanlah sesuatu hal yang dihindari dan tidak adanya stres sekali adalah kematian.

Menurut (Marchelia, 2014) stres kerja merupakan keadaan individu yang dikarenakan tekanan dari lingkungan atau fisik, dan situasi sosial yang berdampak tidak terkendali dan merusak fisik manusia secara perlahan. Situasi tersebut dapat mengancam secara fisik ataupun mental seseorang. Penilaian terhadap kemampuan dan

situasi untuk dapat menghadapi tergantung pada diri seseorang mengalaminya. Hal yang sama dikemukakan oleh (Wartono & Mochtar, 2015) stres adalah ketegangan atau tekanan yang dihadapi dan mempengaruhi pikiran, emosi serta kondisi fisik dari orang yang mengalami. Seseorang dapat mengelola manajemen stres dengan memahami faktor-faktor penyebab dan mengelolanya agar menghindari dari dampak yang buruk bagi pihak yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa uraian mengenai stres kerja tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang dialami individu diakibatkan oleh pekerjaan, ditandai dengan adanya perubahan emosi seseorang akan berdampak pada perilaku maupun gejala fisik yang dapat merugikan organisasi maupun individu.

### **Faktor-Faktor Stres Kerja**

Dalam dunia kerja sering muncul berbagai masalah yang timbul sehingga mengakibatkan adanya stres kerja. Stres bisa terjadi jika seorang yang mengalaminya tidak dapat mengendalikan emosinya. Banyak sekali hal atau faktor yang dapat menimbulkan adanya stres kerja pada karyawan. Faktor – faktor yang menyebabkan stres kerja menurut (Ciamas *et al*, 2019) ada tiga yaitu (1) Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi, (2) faktor organisasi terdapat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas, dan struktur dalam organisasi, dan (3) faktor individu terdapat faktor karakteristik individu, masalah ekonomi, persoalan keluarga.

Menurut penelitian (Nugraha, 2013) faktor stres kerja dikelompokkan

dalam lima kategori yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi. Stres bisa disebabkan oleh banyak hal karena tergantung situasi dan kondisi sekitar lingkungan pekerja. Menurut Kadeks faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan fisik (*physical demands*). Tuntutan fisik merupakan fungsi dari karakteristik fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan seperti temperatur dalam ruangan, desain kantor yang buruk dapat menimbulkan stres kerja. Sementara secara bersamaan jika sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang sedang menurun maka akan menimbulkan keadaan yang tidak baik seperti, tidak mampu untuk mengambil keputusan, kurang kreatif, sering mengalami kebingungan, saat melakukan kegiatan lebih cepat lelah, dan lainnya (Ciamas *et al*, 2019).

Sesuai dengan penjelasan teori diatas maka faktor- faktor stres kerja yang dialami oleh karyawan terdiri dari adanya faktor lingkungan organisasi, yang berupa tuntutan tugas, struktur organisasi, tuntutan antar pribadi dan tuntutan fisik. Faktor lain yang menyebabkan adanya stres kerja yaitu faktor dari individu yaitu berupa persoalan pribadi dengan keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik individu tersebut.

### **Mengatasi Stres Kerja**

Menurut (Kusumajati, 2010) stres kerja pada karyawan dapat dikelola atau diatasi oleh organisasi dengan cara (1) *Job design*, yaitu memperjelas adanya peran karyawan agar mengurangi bahaya konflik dan pemfokusan deskripsi pekerjaan sehingga karyawan dapat mengelola tanggung jawab di organisasi, (2) Menentukan standar kinerja dan target

untuk menjauhi target kerja tidak masuk akal dan dapat dicapai tepat waktu, (3) Placement, yaitu penempatan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan di organisasi, (4) Pengembangan karir, perencanaan karir dan promosi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dikerjakan, (5) Proses manajemen kinerja, yang memungkinkan komunikasi terjadi antara atasan dan karyawan mengenai pekerjaan yang lalu, masalah dan ambisi, (6) Konseling, menyediakan fasilitas untuk konsultasi masalah yang dialami dengan personalia, (7) Dilakukan pelatihan untuk meninjau kinerja dan teknik konseling di organisasi.

Stres dapat dipengaruhi oleh kondisi fisik, mental dan emosi seseorang. Maka dari itu penting bagi setiap orang untuk memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam menangani stres (Muslim, 2020). Menurut (Sari, 2014) Pendekatan yang tepat diperlukan dalam mengelola stres kerja untuk memberikan dorongan bagi karyawan, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan individual, seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif diterapkan yaitu dengan mengelola waktu dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa adanya tekanan kerja yang berat. Latihan fisik juga menjadikan kondisi tubuh menjadi lebih baik sehingga mampu menghadapi tuntutan kerja yang berat, latihan relaksasi, dan dukungan sosial dari sahabat, keluarga maupun orang terdekat dengan mendengarkan saran-saran yang diberikan akan mampu mengurangi stres kerja.

2. Pendekatan Organisasional, untuk mengurangi stres kerja pada karyawan perlu adanya strategi-strategi yang dilakukan manajemen yaitu melalui penempatan kerja, penetapan tujuan, *job design*, pengambilan keputusan secara partisipatif, program kesejahteraan dan komunikasi organisasional. Melalui adanya strategi tersebut maka dapat menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja sesuai tujuan yang organisasi inginkan serta adanya hubungan lebih sehat antara individu.

Berdasarkan uraian di atas stres kerja dalam organisasi harus dikelola dengan tepat untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Pihak manajemen harus ikut andil dalam penanganan stres kerja pada karyawan. Dalam penelitian ini mengatasi stres kerja dapat dilakukan dengan cara peran individu yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dan peran organisasi yang dibantu oleh perusahaan dengan memberikan solusi-solusi yang tepat agar tercipta lingkungan kerja yang sehat (Sari, 2014).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT Golden Flower Jl. Karimunjawa Gedanganak, Ungaran Timur, Kabupaten Semarang. Dengan menggunakan jenis penelitian ini adalah kualitatif (Sugiyono, 2018). Data yang digunakan adalah primer, diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber. Teknik tersebut digunakan sebagai pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan stres kerja di perusahaan, dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam populasi terdapat tiga elemen yaitu, tempat (*place*) untuk

melakukan penelitian berada di PT Golden Flower, pelaku (*actors*) yang terlibat yaitu peneliti dan karyawan PT Golden Flower, aktivitas (*activity*) yang dilakukan yaitu peneliti melakukan wawancara terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini mendapatkan data dengan mewawancarai via telepon yang berjumlah lima orang karyawan. Wawancara

yang dilakukan bersifat terbuka atau tidak terstruktur (Sugiyono, 2018). Digunakan penelitian terdahulu untuk penelitian yang lebih mendalam tentang subyek yang akan diteliti. Pada penelitian terdahulu, peneliti mendapatkan informasi awal tentang berbagai permasalahan atau isu yang ada pada objek, sehingga peneliti dapat menentukan secara pasti gambaran permasalahan atau variabel apa yang baru diteliti. Peneliti perlu melakukan adanya tatap muka langsung kepada pihak-pihak yang mewakili berbagai tingkatan yang ada dalam objek, agar mendapatkan gambaran permasalahan yang lebih lengkap (Sugiyono, 2018).

Standar pegawai menjadi beberapa kriteria yaitu karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih dari satu tahun, karyawan yang mengalami stres kerja, dan narasumber yang dipilih merupakan karyawan PT Golden Flower.

Validitas data pada penelitian kualitatif ini digunakan triangulasi data, dalam penelitian ini, menggunakan teknis analisa data Interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1992). Adapun tiga tahap yang harus dilakukan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Reduksi data merupakan teknik yang diambil oleh peneliti dalam tahap pengorganisasian atau menggolongkan data dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat diambil

kesimpulan akhir. Penyajian data yaitu berbentuk teks naratif, grafik jaringan dan bagan sehingga dapat ditarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Yang terakhir upaya penarikan kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih tidak jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas (Sugiyono, 2018).

Pada penelitian ini yang ingin dijelaskan adalah faktor-faktor penyebab stres kerja dan cara mengatasi stres kerja pada karyawan PT Golden Flower, Ungaran, Kabupaten Semarang. Adapun acuan setelah penulis melakukan wawancara pra penelitian yaitu :

**Tabel 1. Faktor - faktor penyebab dan cara mengatasi stres kerja.**

<b>Faktor Organisasional</b>
1. Beban Kerja
2. Lingkungan kerja
3. Konflik dengan rekan kerja
4. Perkembangan karir
5. Kurangnya pelatihan
<b>Faktor Individu</b>
1. Pertentangan antara karir dan tanggung jawab keluarga
2. Ketidakpastian ekonomi
3. Konflik keluarga
4. Karakteristik karyawan
<b>Cara Mengatasi stres kerja</b>
1. Penentuan target
2. Seleksi dan penempatan
3. Komunikasi organisasional

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini akan dipaparkan data mengenai subjek penelitian yang mengikuti proses wawancara *via telephone* pada tanggal 23 Juni – 6 Juli 2021 terhadap karyawan PT Golden Flower. Berikut merupakan data diri dari ke lima objek penelitian yang sudah dipilih sesuai dengan karakteristik tertentu.

**Tabel 2. Data diri Subjek Penelitian**

Nama	Respon den 1	Respon den 2	Respon den 3	Respon den 4	Respon den 5
Jenis Kelamin	P	P	P	P	P
Usia	46 th	35 th	40 th	23 th	20th
Pendidikan	SMA	SMK	D3 Keperawatan	SMK	SMK
Masa Kerja	21 th	17 th	16 th	5th	2th
Jabatan	Operator	Admin Packin g list	Perawat	Operator	Operator

Pada bagian ini akan dipaparkan mengenai hasil wawancara dengan subjek yang telah dilakukan oleh peneliti.

- Tekanan pekerjaan membuat pekerja menjadi stres

Responden satu, empat dan lima mengatakan *dead line* dan tidak adanya jam lembur berdampak negatif sehingga menimbulkan stres kerja. Hal ini membuatnya tidak nyaman, ia merasa terbebani secara fisik dan mental sehingga terlalu lelah untuk bekerja. Pada masa pandemi ini sering kali ada pekerja lain yang terkena dampak Covid-19 sehingga menyebabkan ia harus *handle* pekerjaannya. Waktu yang terbatas dan pekerjaan yang menumpuk membuatnya cemas, panik, dan mudah sensitif yang terkadang menimbulkan suasana tegang. Sementara responden dua menambahkan pada saat pandemi orderan ke perusahaan sepi otomatis gaji yang didapat berkurang membuat tekanan tersendiri untuk ia bekerja. Karena kebutuhan hidup yang ia harus cukupi tidak sesuai dengan gaji yang ia dapatkan. Responden tiga mengatakan karena banyaknya karyawan yang terkena Covid-19 membuat rasa kekhawatiran dan kecemasan terhadap kesehatannya menjadi meningkat. Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja pada karyawan PT Golden Flower berupa kurangnya waktu jam kerja, gaji yang berkurang, dan

kekhawatiran akan kesehatan saat masa pandemi Covid-19 yang membuat rasa cemas dan kekhawatiran yang lebih sehingga menimbulkan dampak *stressor*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Muslim, (2020) yang mengungkapkan bahwa stres merupakan tekanan atau kekhawatiran terhadap kondisi psikologis yang didasarkan pada masalah hidup manusia.

- Faktor-faktor stres kerja di pengaruhi oleh lingkungan kerja

Tiga responden mengatakan hal yang sama yaitu tuntutan tugas yang menargetkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga membuat ia memaksimalkan segala cara agar tercapainya target, dari adanya pencapaian target menimbulkan suasana tegang yang berakibat stres kerja.

Responden satu juga mengemukakan tuntutan Fisik merupakan hal yang sangat penting untuk ia bekerja, saat masa pandemi ini tata letak kantor yang sesuai dengan protokol kesehatan menjadi sangat penting karena kecemasan yang timbul akibat dari adanya Covid-19 ini menyebabkan kekhawatiran yang lebih, untuk itu tata letak kantor yang berjarak memungkinkan kecemasan yang berakibat stres berkurang. Responden dua menambahkan kebutuhan individu yang harus dijaga agar setiap pekerjaan yang ia hasilkan sesuai dengan tujuan. Suhu ruangan yang tidak sesuai dengan tubuh bisa menjadi ancaman saat bekerja. Akibatnya badan yang kurang fit karena temperatur suhu ruangan membuat pekerja merasa kurang semangat untuk bekerja dan bekerja tidak maksimal. Sementara responden empat mengatakan kebisingan dan rekan kerja menjadi faktor stres, karena menyebabkan tidak fokus dalam

bekerja. Dengan demikian atas dapat disimpulkan dari indikator faktor-faktor penyebab stres yang dipengaruhi oleh faktor di lingkungan kerja para responden menyebutkan faktor tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan rekan kerja menjadi penyebab munculnya stres. Temuan ini sejalan dengan penelitian Febriana, (2016) yang mengatakan faktor – faktor stres kerja itu sendiri muncul karena adanya sumber tekanan *on the job* seperti beban kerja yang berat, *deadline*, konflik antar karyawan dan lain lain.

- Faktor-faktor stres kerja di pengaruhi oleh faktor individu

Tiga responden mengatakan hal yang sama yaitu masalah ekonomi menjadi faktor utama penyebab stres pada pekerja. Pendapatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan menyebabkan keadaan kekhawatiran yang lebih. Situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan membuat pekerja membawa masalah keluarga ke kantor sehingga menimbulkan rasa cemas yang berakibat stres. Sementara menurut dua responden lainnya mengatakan karakteristik individu merupakan pengaruh stres, karena minat atau sikap terhadap pekerjaan membuat ia kadang merasa kurang semangat untuk bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan dari indikator faktor-faktor penyebab stres kerja yang dipengaruhi oleh faktor individu para responden menyebutkan masalah ekonomi, persoalan keluarga dan karakteristik individu merupakan penyebab adanya stres. Temuan ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Febriana (2016) yang mengungkapkan faktor-faktor tekanan stres kerja di luar lingkungan pekerjaan atau *off the job* yaitu masalah keluarga, kebutuhan finansial dan lainnya yang bersumber dari luar pekerjaan.

- Mengatasi stres kerja dari peran individu

Semua responden mengatakan hal yang sama yaitu peran orang terdekat merupakan hal utama yang dapat mengatasi stres kerja karena dengan adanya orang terdekat yaitu keluarga para responden merasa diperhatikan dan beban stres menjadi berkurang.

Dua responden mengatakan pengelolaan waktu yang baik sudah pekerja lakukan akan tetapi dipicu adanya persoalan keluarga yang kadang terbawa sampai ke pekerjaan membuat ia menjadi stres. Penjadwalan yang dilakukan pekerja sebelum berangkat ke kantor dengan menggunakan cara mengelola waktu yang baik dapat mengurangi dampak adanya kebingungan yang menyebabkan stres. Latihan fisik juga sering pekerja lakukan untuk mengurangi dampak stres kerja, tiga responden lainnya mengatakan ia lebih memilih berjalan – jalan kemudian menemui teman-temannya sehingga stres penat yang ia rasakan akibat bekerja berkurang, dan saat kembali untuk bekerja menjadi penuh semangat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan dari indikator-indikator cara mengatasi stres kerja semua responden mengatakan peran orang terdekat, pengelolaan waktu yang baik, latihan fisik dapat mengatasi stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari (2014) yang mengungkapkan dengan cara pendekatan individual untuk mengelola stres bagi seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif diterapkan yaitu dengan mengelola waktu dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa adanya tekanan kerja yang berat. Latihan fisik juga menjadikan kondisi tubuh menjadi

lebih baik sehingga mampu menghadapi tuntutan kerja yang berat, latihan relaksasi, dan dukungan sosial dari sahabat, keluarga maupun orang terdekat dengan mendengarkan saran-saran yang diberikan akan mampu mengurangi stres kerja.

- Mengatasi stres kerja dari peran manajemen

Semua responden mengatakan hal yang sama yaitu, dalam perusahaan peran manajemen menangani stres kerja pada karyawan menurutnya sudah sesuai dengan harapannya. Penempatan kerja dan job design yang sesuai, penetapan tujuan yang jelas dan teratur, komunikasi organisasi yang baik sesama karyawan, dan pengambilan keputusan secara partisipatif agar terhindar dari adanya salah paham antara manajemen dan karyawan.

Responden dua dan lima menambahkan program kesejahteraan menurutnya sangat berdampak mengurangi stres kerja karena terpenuhinya kebutuhan membuat kekhawatiran akan masalah perekonomian di keluarga berkurang, dan dampak stres kerja pun tidak akan membuat pekerjaannya menjadi kacau. Dengan demikian dapat disimpulkan dari indikator – indikator cara mengatasi stres kerja dari peran manajemen semua responden setuju dengan adanya penempatan kerja, job design, komunikasi organisasional, pengambilan keputusan secara partisipatif dan adanya program kesejahteraan dapat mengatasi adanya stres di lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sari, 2014) yang menyebutkan dengan cara pendekatan organisasional, untuk mengurangi stres kerja pada karyawan perlu adanya strategi-strategi yang dilakukan manajemen yaitu melalui penempatan

kerja, penetapan tujuan, *job design*, pengambilan keputusan secara partisipatif, program kesejahteraan dan komunikasi organisasional. Melalui adanya strategi tersebut maka dapat menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja sesuai tujuan yang organisasi inginkan serta adanya hubungan lebih sehat antara individu.

### **Implikasi Teoritis**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penyebab munculnya stres karena adanya tekanan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian (Muslim 2020) dan Yuwono (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana munculnya tekanan terhadap psikologis individu. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa stres kerja diakibatkan oleh faktor organisai dan faktor individu, hal ini sejalan dengan penelitian (Saina, 2013) yang menyatakan bahwa stre kerja muncul dari faktor organisasi maupun faktor individu. Dan penelitian ini juga mengungkapkan cara mengatasi stres kerja dari peran individu dan peran manajemen, hal ini sejalan dengan (Sari , 2014) mengungkapkan pendekatan yang tepat diperlukan dalam mengelola stres kerja untuk memberikan dorongan bagi karyawan, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

### **Implikasi Terapan**

Pada indikator stres kerja terdapat adanya tekanan yang berupa target atau dead line yang tidak tercapai, ditambah tidak adanya jam lembur sehingga menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu. Pada masa pandemi ini sering kali ada pekerja lain yang terkena dampak Covid-19

sehingga menyebabkan ia harus meng-handle pekerjaannya. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pola kerja yang lebih teratur, dengan adanya target atau deadline perusahaan harus menambah jam kerja atau jam lembur agar target tercapai. Dan saat masa pandemi seperti ini jika banyak karyawan yang libur karena terkena Covid-19 sebaiknya perusahaan bisa menambahkan karyawan sementara atau karyawan borongan agar target selesai tepat waktu.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Stres diakibatkan oleh tekanan kerja  
Menurut responden tekanan pekerjaan yang tinggi berupa *deadline* kurangnya waktu jam kerja, gaji yang berkurang, dan kekhawatiran akan kesehatan saat masa pandemi Covid-19 yang membuat rasa cemas dan kekhawatiran yang lebih sehingga menimbulkan dampak *stressor*.
2. Faktor-faktor munculnya stres kerja  
Faktor – faktor stres kerja jika dilihat dari indikator lingkungan kerja responden menyebutkan faktor tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan rekan kerja menjadi penyebab munculnya stres merupakan penyebab adanya stres.  
Faktor – faktor stres kerja jika dilihat dari indikator individu responden menyebutkan masalah ekonomi, persoalan keluarga dan karakteristik individu merupakan penyebab adanya stres.
3. Cara mengatasi stres kerja  
Cara mengatasi stres kerja menurut responden dilihat dari indikator individu semua responden

mengatakan peran orang terdekat, pengelolaan waktu yang baik, latihan fisik dapat mengatasi stres kerja.

Cara mengatasi stres kerja menurut responden dilihat dari indikator manajemen semua responden mengatakan adanya penempatan kerja, job design, komunikasi organisasional, pengambilan keputusan secara partisipatif dan adanya program kesejahteraan dapat mengatasi adanya stres di lingkungan kerja.

## **Saran**

Dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini meneliti lima objek yaitu karyawan garmen yang berada di PT Golden Flower, peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah lebih banyak objek dan atau penelitian di perusahaan serupa untuk dapat meng-generalisasi hasil penelitian. Hasil penelitian ini untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang menjadi penyebab stres dan bagaimana cara mengatasi stres kerja, sehingga hasil penelitian ini kurang kaya mengenai informasi. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan indikator lain seperti gejala dan dampak yang dialami perusahaan akibat dari adanya stres kerja, sehingga dapat memperkaya penelitian selanjutnya dan dapat menjadi bahan untuk referensi penelitian mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Badan Pusat Statistik. (2020). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia

- Februari 2020. *Berita Resmi Statistik*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/19/43f6d15bcc31f4170a89e571/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2020.html>
- Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., & Vincent, W. (2019). *Analisis Stress Kerja Pada PT . Gunung Permata Valasindo Medan*. 1(1), 75–78. Retrieved from <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks/article/view/126>
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Fitri, A. M. (2013). Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank Bmt). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2(1), 18766. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/18766/analisis-faktor-faktor-yang-berhubungan-dengan-kejadian-stres-kerja-pada-karyawa>
- Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep. *Skripsi*, 8(4), 103–107.
- Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT . Maruki Internasional Indonesia Makassar. *Al-Sihah :Public Health Science Journal*, 8(1), 60–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/as.v8i1.2082>
- Karunia, A. M. (2020). Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan. Retrieved from <https://kompas.com/website:https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir#>
- KPCPEN. (2020). Kesembuhan Harian Kembali Melampaui Penambahan Kasus Positif Baru. Retrieved from [covid19.go.id](https://covid19.go.id) website: <https://covid19.go.id/p/berita/kesembuhan-harian-kembali-melampaui-penambahan-kasus-positif-baru#>
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres Kerja Karyawan. *Humaniora*, 1(2), 792. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v1i2.2920>
- Marchelia, V. (2014). *STRES KERJA DITINJAU DARI SHIFT KERJA PADA KARYAWAN*. 02(01), 130–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v2i1.1775>
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 ” 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201. Retrieved from <https://ibn.ejournal.id/index.php/ESENSI/article/view/205>
- Nugraha, F. (2013). Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Konveksi di CV Iswara Bandung. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2(1), 18810. Retrieved from [https://mvdw.org/images/arsip/artikel\\_kel\\_sdm/Fajar\\_Nugraha.pdf](https://mvdw.org/images/arsip/artikel_kel_sdm/Fajar_Nugraha.pdf)
- Rizal, J. G. (2020). Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia? Retrieved from [www.kompas.com](http://www.kompas.com) website: <https://www.kompas.com/tren/rea>

- d/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all
- Saina, N. (2013). *Konflik, Stres keaja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada universitas khairun ternate*. 1(3), 739–749.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.2238>
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2020). *Jurnal Satyagraha Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawan Bumn Di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19*. 03(02), 19–27.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.181>
- Sari, A. P. (2014). Strategi Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Pendekatan Individual, Organisasional Dan Dukungan Sosial. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9. Retrieved from <http://repository.unib.ac.id/10200/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alvabeta.
- Ucu, K. R. (2020). Manajemen Konflik Keluarga Amil di Masa Pandemi Covid-19. Retrieved from <https://republika.co.id/> website: <https://republika.co.id/berita/qbws3r282/manajemen-konflik-keluarga-amil-di-masa-pandemi-covid19-part1>
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). *Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif*. 2(2).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/jk.v2i2.y2014.p%25p>
- Yuwono, S. D., Studi, P., & Konseling, B. (2020). Profil Kondisi Stres Di Masa Pandemi Covid-19 Sebagai
- Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1), 132–138. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/327184901.pdf>