

## **ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI CV. XX DI SULASWESI UTARA**

**Dyilan Alatinge**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : dyilanalatinge19@gmail.com

**Tellma M. Tiwa**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : tellmاتيwa@unima.ac.id

**Melkian Naharia**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email: melkiannaharia@unima.com

**Abstrak:** Tujuan yang ingin dipenuhi dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor stres kerja pada karyawan divisi produksi CV. XX dan mengetahui pengaruh pada stres kerja pada kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan model penelitian fenomenologi dan data diperoleh berdasarkan pada hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik analisis kualitatif model Miles dan Huberman Sugiono. Informan pada penelitian ini menggunakan tiga subjek dan tiga informan karyawan divisi produksi CV. XX. Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu dengan indikator masalah ekonomi, faktor organisasi dengan indikator tuntutan tugas dan tuntutan antar pribadi, serta faktor lingkungan dengan indikator ketidakpastian ekonomi dan ketidakpastian teknologi. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan masih dalam konteks normal dan masih bisa diatasi oleh karyawan.

**Kata Kunci:** Stres Kerja; karyawan; faktor-faktor stres kerja

**Abstract:** *This research aims to determine the factors of work stress in employees' production division of the CV. XX and find out the effect of work stress on employee performance. This research method uses a qualitative research method using a phenomenology research model and data is obtained based on the results of interviews, observation, and documentation. The data collection technique uses Miles and Huberman Sugiono's model of qualitative analysis techniques. The informants in this research used three subjects and three informants, employees production division of the CV. XX. The research results show that the factors that influence employee performance are individual factors with indicators of economic problems, organizational factors with indicators of task demands and interpersonal demands, and environmental factors with indicators of economic uncertainty and technological uncertainty. Factors that influence work stress do not affect employee performance in a normal context and can still be overcome by employees.*

**Keywords:** *Work stress; employee; work stress factors*

## PENDAHULUAN

Memasuki era zaman perkembangan globalisasi tingkat persaingan bisnis semakin meningkat dan ketat dari hari ke hari, sehingga peningkatan ekonomi mempengaruhi dunia bisnis. Untuk dapat bertahan dan meningkatkan bisnis dan usaha suatu perusahaan saat ini, perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengelola sumber daya yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu yang harus ditingkatkan adalah peran Sumber Daya Manusia (SDM). SDM semakin dibutuhkan dalam persaingan bisnis saat ini seperti tenaga, kreativitas, dan inovasi yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penting dipahami untuk mencapai sesuatu yang diharapkan dari karyawan tidak mudah karena dipengaruhi bermacam-macam faktor yaitu faktor individu, faktor lingkungan, faktor organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor tersebut antara lain : faktor lingkungan, faktor individu dan faktor organisasi (Robbins, 2006).

Permintaan produk meningkat dan tuntutan kualitas produk juga meningkat, SDM dituntut untuk bekerja lebih baik lagi, dan lebih cepat, kreatif dari sebelumnya. Tuntutan yang diberikan oleh perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab yang harus diemban, bahkan menjadi tekanan bagi SDM. Dengan tuntutan dan kewajiban yang diberikan perusahaan akan menimbulkan permasalahan perilaku pada SDM selama bekerja. Bagi SDM yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan SDM maka akan menimbulkan stres selama masa bekerja. Menurut Robbins, stres kerja adalah keadaan yang terlihat melalui interaksi sesama karyawan dan

hasil kerja dan hal ini dapat menyimpang dari keadaan yang normal (Farhanindya, Ariyanto, and Rohman, 2023). Caplin menyatakan bahwa stres adalah keadaan tertekan yang dirasakan individu baik yang dirasakan secara fisik dan mental psikologis, stres merupakan tanggapan yang dilakukan individu, maupun proses internal dan eksternal yang melibatkan ketegangan pada fisik dan memicu terganggunya psikologis pada individu (Sudirman 2019). Jadi dapat disimpulkan bahwa stres adalah gangguan kesehatan fisik dan psikologis yang berawal dari tidak terkontrolnya emosi.

Berikut ini merupakan jenis-jenis tingkat stres kerja menurut Berney dan Seley. Pertama *Eustress* (*good stress*), yaitu stres yang memicu stimulus dan menimbulkan kegairahan. Stres jenis ini akan memicu kreativitas individu. Kedua, *Distress*, yaitu stres yang menimbulkan keadaan bahaya stres jenis ini mengurus pikiran individu dan menyebabkan individu jatuh sakit, tindakan dilakukan menuntut untuk bisa melakukan hal menyenangkan sehingga mengurus energi dan jatuh sakit. Ketiga *Hyperstress*, yaitu stres yang dipaksa untuk mengatasi masalah dan tekanan yang melampaui batas kemampuannya. Dan keempat *Hypohstress*, yaitu stres yang muncul karena kurangnya rangsangan internal dan eksternal (Asih dkk, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins yaitu yang pertama yaitu faktor individu. Faktor individu berkaitan dengan kehidupan karyawan baik pribadi, keluarga dan ekonomi, yaitu sebagai berikut: (a) Masalah keluarga, memahami keluarga merupakan salah satu masalah yang muncul saat terjadi stres kerja, dilihat dimana keluarga terkumpul dengan beberapa kepribadian yang dihadapi, memenuhi kebutuhan keluarga,

menangani kebutuhan dan disiplin anak-anak. Hal tersebut dapat menciptakan stres kerja dan bisa menjadi sumber masalah di tempat kerja. (b) Masalah ekonomi, masalah ekonomi menjadi masalah seperti kebutuhan yang harus dipenuhi, dan pemanfaatan keuangan yang kurang baik, sehingga hal tersebut memicu stres di tempat kerja. (c) Karakteristik kepribadian, kepribadian merupakan dasar masalah yang memicu muncul stres yang itu timbul dari pribadi sendiri (Wijaya, 2018).

Kedua Faktor Organisasi, menurut Robbins, faktor organisasi banyak menimbulkan stres kerja di dalam lingkungan kerja. seperti tekanan, beban kerja yang berlebihan, hubungan antar karyawan, sehingga hal-hal tersebut dikategorikan faktor-faktor tuntutan tugas, tuntutan peran karyawan, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan tingkat hidup organisasi. (a) Tuntutan Tugas, tuntutan tugas merupakan faktor pemicu stres yang paling sering terjadi pada pekerjaan. Jenis faktor yang mempengaruhi stres kerja tuntutan tugas seperti, kondisi pekerjaan, kesepakatan pekerjaan yang berlebihan. (b) Tuntutan peran, tuntutan peran ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang dipandang sebagai tugas dan fungsi sebagai karyawan. (c) Tuntutan antar pribadi, tuntutan antar pribadi adalah jenis pemicu stres yang diciptakan oleh karyawan itu sendiri dan orang lain, seperti konflik antar karyawan, tidak ada dukungan antar karyawan, hubungan pribadi tidak baik, persaingan tingkat sosial yang tinggi. (d) Struktur organisasi, struktur organisasi ini menentukan perbedaan kedudukan dalam organisasi, tingkat aturan, dan keputusan yang diambil kadang tidak sesuai dengan keadaan karyawan, kebijakan dan keputusan

yang diambil apabila tidak sesuai dengan keadaan karyawan dalam lingkungan kerja akan memicu stres pada karyawan. (e) Kepemimpinan organisasi, kepemimpinan organisasi yang keras tidak mampu menyesuaikan diri dengan karyawan, suasana kerja yang tegang memicu rasa takut dapat memicu stres kerja pada karyawan karena berada di tempat kerja yang memiliki suasana tegang.

Ketiga Faktor Lingkungan, menurut Robbins, faktor lingkungan yang tidak memberikan kepastian kepada karyawan akan memberi dampak stres pada karyawan mempengaruhi masalah kerja, desain struktur organisasi, yaitu sebagai berikut: (a) Ketidakpastian ekonomi, Ketidakpastian ekonomi seperti harga barang dan kebutuhan rumah tangga yang semakin meningkat, dan kenaikan gaji yang tidak terlalu signifikan. Memicu stres kerja pada karyawan dilihat dari gaji dan kebutuhan tidak seimbang. (b) Ketidakpastian teknologi, Ketidakpastian teknologi dilihat perubahan inovasi teknologi yang digunakan dalam perusahaan, karyawan harus menyesuaikan teknologi yang digunakan, teknologi dapat menyebabkan perilaku, pengalaman dan ketrampilan menjadi melemah atau tertinggal.

Indikator Stres Kerja menurut Robbins dalam indikator stres kerja diantaranya : (1) Tuntutan tugas, berkaitan dengan pekerjaan karyawan seperti keadaan selama bekerja, tata kerja dan letak fisik. (2) Tuntutan antar pribadi, tekanan antar pribadi diciptakan oleh sesama rekan kerja. (3) Tuntutan peran, tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang ciptakan pada karyawan sebagai fungsi dari peran yang ada dalam perusahaan. (4) Kepemimpinan organisasi, keadaan ini sebagai proses dimana seorang

pemimpin mempengaruhi dan memberikan dampak dan contoh yang baik kepada karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (5) Struktur Organisasi, merupakan susunan yang berisi pembagian tugas dan peran berdasarkan kedudukan atau jabatan yang diduduki (Susilo and Wahyudin, 2020).

Gejala stres kerja menurut Robbins, ada tiga hal yang menjadi gejala-gejala stres kerja yaitu : (1) Gejala psikologis Indikator gejala psikologis, sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, tidak puas dengan kinerja kehilangan daya konsentrasi, memiliki masalah tidur. (2) Gejala Fisik Indikator gejala fisik, mudah merasa lelah, banyak menunda tugas kerja. (3) Gejala Perilaku Indikator gejala perilaku, Menurunnya produktivitas Meningkatnya penggunaan obat-obatan, absensi terlalu banyak (Gumilar, 2022).

Gejala-gejala gangguan stres menurut Wijono menyatakan gejala-gejala gangguan stres dapat dilihat dari faktor pemicu stres yaitu (1) Perubahan fisiologis, Merasa letih atau lelah, merasa kehabisan tenaga, merasa pusing, dan mengalami gangguan pencernaan. (2) Perubahan psikologis, Mengalami kecemasan jangka panjang, mengalami sulit tidur, napas tidak beraturan. (3) Perubahan sikap, Keras kepala, mudah marah, mengalami ke tidak puas terhadap apa yang dicapai (Tahir, 2018).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang dilakukan secara alamiah atau natural seting, metode penelitian kualitatif dapat diartikan metode penelitian yang mendasarkan pada filsafat

postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada keadaan subjek yang alamiah, dan penelitian sebagai kunci instrumen (Sugiyono, 2017). Metode penelitian kualitatif untuk ilmu psikologi metode penelitian kualitatif dalam ilmu psikologi merupakan metode yang dipakai dan disepakati oleh komunitas ilmiah ilmu psikologi untuk mengungkap hal subjektif penelitian mengenai gejala yang menjadi objek penelitian bidang ilmu psikologi.

Model penelitian ini menggunakan model penelitian fenomenologi, model penelitian fenomenologi memfokuskan penelitian pada manusia sebagai subjek yang berinteraksi dengan dunia gejala, baik yang berkaitan dengan objek-objek empirik maupun peristiwa (Hanurawan 2019).

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. XX di Sulawesi Utara, perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2001 perusahaan ini memproduksi hasil rempah-rempah seperti pala, cengkeh, lada, vanili kumis kucing dan rempah-rempah lainnya disesuaikan dengan permintaan dari buyer, hasil produksi dari perusahaan sudah dipasarkan ke dalam negeri dan luar negeri. Perusahaan CV. XX beralamatkan Sulawesi Utara. Jumlah karyawan keseluruhan berjumlah 122 karyawan. Divisi produksi memiliki 104 karyawan, 78 karyawati, 21 karyawan.

Subjek penelitian ini menggunakan 9 subjek yang terbagi 3 subjek utama dan 3 informan pendukung yang diambil dan dipilih dari divisi produksi secara dan diambil 3 subjedari keluarga subjek utama. Subjek penelitian ini diambil berdasarkan kriteria usia 29-35 tahun.

Informan penelitian yang dipilih merupakan sumber data, penelitian yang

menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan segala informasi dalam mengumpulkan data disebut responden yang artinya orang yang menjawab pertanyaan yang diberikan peneliti, peran subjek dan informan sangat berpengaruh dalam keberhasilan penelitian, subjek dan informan tidak hanya merespons pertanyaan tetapi pemilik informasi (Thobby, Wakarmamu & Si, 2021). Maka, sumber data merupakan bentuk keberhasilan yang paling vital. Pada penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang ditemukan melalui hasil wawancara pada informan, dan sumber data sekunder berasal dari penelitian terdahulu-dahulu yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini dan data-data dari perusahaan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, teknik observasi dan teknik dokumentasi. (1) Wawancara, Wawancara adalah proses mengumpulkan informasi melalui tanya jawab yang melibatkan dua orang atau lebih yang dilakukan dengan melibatkan panca indra melihat, mendengar dan merasakan (Suwartono 2014). (2) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan proses pengamatan terhadap subjek untuk mengumpulkan data informasi-informasi yang menjelaskan kinerja subjek secara jelas. Teknik observasi adalah teknik yang memberikan hasil yang lebih lengkap. (3) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berupa pengumpulan bukti- bukti hasil observasi dan keterangan yang diambil selama kegiatan penelitian dilakukan. Hasil dokumentasi berupa foto saat wawancara, foto saat observasi dilakukan, foto kinerja karyawan, dan

dokumen-dokumen data tertulis lainnya.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif model Miles dan Huberman yaitu (1) Reduksi Data Reduksi, sebagai proses mempertegas, memfokuskan masalah, menyederhanakan penelitian dari hasil catatan-catatan yang dilakukan selama berada di tempat penelitian baik wawancara, observasi dan dokumentasi (Sugiono, 2006). Reduksi dilakukan selama kegiatan penelitian berlangsung. (2) Penyajian Data, Informasi yang sudah tersusun dari hasil reduksi yang sudah ditarik kesimpulan yang jelas yang sudah mudah dipahami. (3) Penarikan kesimpulan Penarikan kesimpulan merupakan hasil akhir mengenai pemecahan masalah terkait keakuratan dan validitas suatu penelitian yang telah peneliti jalani dan kumpulkan informasinya. Didukung bukti-bukti penelitian berupa hasil yang valid dan konsisten. Sehingga menghasilkan kesimpulan yang terpercaya.

Keabsahan data pada penelitian ini menggunakan keabsahan data jenis triangulasi, jenis triangulasi mengarah pada pendekatan multimetode yang digunakan peneliti pada saat pengumpulan informasi data penelitian dan proses analisis data. Keabsahan data penelitian ini menurut model Miles dan Heberman dalam (Amaliya and Fathurohman, 2022) triangulasi keabsahan data terdiri tiga bagian, yaitu triangulasi sumber data, triangulasi pengumpulan data, dan triangulasi metode pengumpulan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor stres kerja pada karyawan divisi produksi CV. XX dan mengetahui pengaruh pada

stres kerja pada kinerja karyawan untuk mengetahui tujuan penelitian. Penelitian dilakukan selama empat bulan dilaksanakan pada bulan Agustus-November. Dan mempunyai data subjek sebagai berikut :

NO	Inisial	P/L	Usia	Jumlah anak
1.	S-SD	P	30	2
2.	S-ES	P	32	2
3.	S-SNB	P	32	1
4.	I-CL	P	24	-
5.	I-EY	P	30	3
6.	I-SY	P	54	3
7.	I-ID	L	29	2
8.	I-HP	L	21	-
9.	I-WL	L	21	-

Proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan CV. XX yaitu produk masuk, melakukan penimbangan produk, kemudian pengambilan sampel produk sebanyak dua kali sampel, dan produk akan dimasukkan ke mesin pemisah cangkang produk, kemudian dipilih oleh karyawan dan dipisahkan produk yang belum terpisah dengan cangkang, kemudian produk yang belum terpisah dimasukkan lagi ke mesin pemisah dan dipilih lagi oleh karyawan. Setelah itu, hasil produk yang telah dipisah dimasukkan lagi ke mesin pemotong dan dipilih lagi oleh karyawan. Penggunaan mesin digunakan kurang lebih 4 kali dalam sehari. Hasil produk lainnya akan dipilih sesuai dengan permintaan *buyer*. Lingkup pembelian produk rempah-rempah tersebar di beberapa daerah yaitu Manado dan sekitarnya, Lampung, Ambon, Kendari, Jailolo, Tobelo, Sanger, Siau, Lampung dan Banggai.

### Pembahasan

Melalui wawancara dengan 3 Subjek dan 6 informan dan melakukan observasi langsung maka penulis dapat simpulkan bahwa analisis stres kerja karyawan divisi produksi CV.

XX di Sulawesi Utara dipengaruhi tiga faktor-faktor berdasarkan teori Robbins yaitu faktor individu dengan indikator masalah keluarga, masalah ekonomi, dan masalah karakteristik kepribadian. Faktor organisasi dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan tingkat hidup organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Faktor Lingkungan dengan indikator ketidakpastian ekonomi, dan ketidakpastian teknologi.

### Faktor Individu

Berdasarkan 3 subjek dan 6 informan yang telah di wawancarai maka masalah keluarga berpengaruh pada stres kerja bagi karyawan. Keenam informan memiliki masalah yang bisa diatasi dan dapat dikendalikan oleh mereka dan mereka masih menganggap hal tersebut adalah hal wajar. Masalah ekonomi, Maka dapat disimpulkan 3 subjek dan 6 informan masalah yang dialami dalam aspek individu mengenai masalah ekonomi adalah masalah kebutuhan rumah tangga dan kebutuhan anak sekolah. Kebutuhan yang menjadi masalah adalah ketika kebutuhan itu harus dipenuhi namun keuangan belum bisa memenuhi hal ini mengakibatkan gangguan fisik seperti sakit kepala dan emosi tidak menentu. Karakteristik kepribadian berdasarkan hasil wawancara 3 subjek dan 6 informan tidak mengalami masalah dengan indikator karakteristik kepribadian, informan bisa mengetahui apa yang mereka alami dan bisa melakukan sesuatu dengan sadar saat mengalami masalah.

### Faktor Organisasi

Tuntutan tugas, Dari wawancara 3 subjek dan 6 informan yang dilakukan terlihat bahwa tuntutan tugas

mempengaruhi stres kerja dilihat dari hasil wawancara bahwa tuntutan pengambilan data sampling kejar target. Tuntutan tugas dapat memicu stres kerja pada karyawan dilihat dari banyak produk yang akan diolah dan ketentuan pengiriman barang keluar negeri, yang target waktu pengirimannya ditentukan oleh pembeli. Dalam masalah ini dapat menimbulkan kelelahan berat, dilihat dengan kondisi kerja karyawan yang duduk. Tuntutan peran, Dari hasil wawancara 3 subjek dari 6 informan perusahaan tidak memberikan tuntutan peran yang lebih dari kapasitas karyawan, karyawan dapat menyesuaikan dengan peran yang diberikan. Hasil observasi 2 dari 7 informan menyatakan tuntutan peran dapat mempengaruhi kinerjanya dilihat dari proses belajar kembali dan membimbing karyawan baru. Dapat disimpulkan tuntutan peran pada karyawan masih sesuai dengan kemampuan karyawan dan karyawan bisa menyesuaikan dengan keadaan. Tuntutan antar pribadi, Berdasarkan hasil wawancara 3 subjek 6 informan yang dilakukan tuntutan antar pribadi menjadi faktor-faktor pemicu stres kerja, dari pernyataan subjek dan informan karyawan sering mengalami percekocokkan antar karyawan yang dapat menimbulkan perselisihan antar sesama. Tuntutan antar pribadi sering menjadi masalah dalam perusahaan bagian divisi produk. Kepemimpinan, Berdasarkan hasil wawancara kepada 3 subjek dan 6 informan terlihat bahwa kepemimpinan organisasi baik dengan bawahannya. Terlihat dimana setiap subjek dan informan mengatakan bahwa pemimpinnya bagus, santai, tidak menekan-karyawan-karyawannya. Tidak terjadi stres kerja pada indikator kepemimpinan. Struktur organisasi dan kehidupan organisasi, Berdasarkan hasil wawancara pada 3

subjek dan 6 informan dapat disimpulkan struktur organisasi tidak mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Dilihat dari hasil wawancara tidak ada pembatasan yang menimbulkan ketidaknyaman antar karyawan.

### **Faktor Lingkungan**

Ketidakpastian ekonomi, Berdasarkan hasil wawancara dari 3 subjek dan 6 informan dapat disimpulkan ketidakpastian ekonomi dapat mempengaruhi stres kerja dilihat dari hasil wawancara dan dilihat dari gejala-gejala yang ditimbulkan oleh karyawan gelisah, kekhawatiran, emosi yang tidak terkontrol dan merasakan sakit kepala. Ketidakpastian ekonomi dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Ketidakpastian Teknologi, Berdasarkan hasil wawancara dari 6 subjek dan 6 informan ketidakpastian teknologi berkaitan dengan bunyi mesin produksi dan Cahaya lampu yang berada di perusahaan mengganggu kefokuskan karyawan dalam bekerja dan menyebabkan gangguan pendengaran pada karyawan. Dan hal tersebut dapat memicu stres kerja pada karyawan.

### **Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

#### **Faktor Individu**

Masalah keluarga Berdasarkan 3 subjek dan 6 informan yang telah wawancarai maka masalah keluarga tidak begitu berpengaruh pada stres kerja bagi karyawan. Keenam subjek wawancara memiliki masalah yang bisa diatasi dan dapat dikendalikan dan masih menganggap hal tersebut adalah hal wajar tidak berpengaruh pada kinerja sebagai karyawan yang berada di perusahaan CV. XX. Masalah ekonomi, Berdasarkan hasil

wawancara 3 subjek dan 6 informan. Diperoleh hasil masalah ekonomi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh kinerja karyawan dengan masalah ekonomi bisa dikendalikan oleh karyawan sehingga tidak berdampak buruk pada kinerja karyawan. Karakteristik kepribadian, Berdasarkan hasil wawancara 3 subjek dan 6 informan tidak mengalami masalah dengan indikator karakteristik kepribadian, informan bisa mengetahui apa yang dialami dan bisa melakukan sesuatu dengan sadar saat mengalami masalah. Karakteristik kepribadian tidak mengganggu kinerja, untuk mengatasi masalah yang dialami yang mencakup masalah lebih besar subjek dan informan memilih untuk tidak masuk kerja.

### **Faktor Organisasi**

Tuntutan tugas, Dari hasil wawancara dari 3 subjek dan 6 informan yang dilakukan, tuntutan tugas dapat mempengaruhi stres kerja dilihat dari tuntutan kerja yang diberikan dengan target yang ditentukan mengakibatkan karyawan kelelahan dan mengakibatkan gangguan fisik seperti sakit pada badan-badan, sakit kepala, dan mengakibatkan kinerja melambat. Tuntutan peran, Dari hasil wawancara 3 subjek dan 6 informan didapatkan hasil, yaitu perusahaan tidak memberikan tuntutan peran yang lebih dari kapasitas karyawan, dan karyawan dapat menyesuaikan dengan peran yang diberikan oleh perusahaan. Hasil observasi subjek dan informan menyatakan tuntutan peran dapat mempengaruhi kinerja dilihat dari proses belajar kembali dan membimbing karyawan baru. Dapat disimpulkan tuntutan peran pada karyawan masih sesuai dengan

kemampuan karyawan dan karyawan bisa menyesuaikan dengan keadaan. Tuntutan antar pribadi, Berdasarkan hasil wawancara 3 subjek dan 6 informan yang dilakukan menyatakan bahwa tuntutan antar pribadi sering menjadi masalah dalam perusahaan bagian divisi produksi yang mengakibatkan pertengkaran, kesalahpahaman dan dapat mengakibatkan tidak saling sapa antar karyawan. Dan karyawan dapat menyesuaikan keadaan di lingkungan perusahaan.

Kepemimpinan, Berdasarkan hasil wawancara kepada 3 subjek dan 6 informan terlihat bahwa kepemimpinan organisasi baik dengan bawahannya. Terlihat dimanah setiap subjek dan informan mengatakan bahwa pemimpinnya bagus, santai, tidak menekan-karyawan-karyawannya. Tidak terjadi stres kerja pada bagian ini. Kepemimpinan tidak membawa dampak buruk pada karyawan. Struktur organisasi dan kehidupan organisasi, Berdasarkan hasil wawancara pada 9 informan dapat disimpulkan struktur organisasi tidak mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Dilihat dari hasil wawancara tidak ada pembatasan yang menimbulkan ketidaknyamanan antar karyawan.

### **Faktor Lingkungan**

Berdasarkan hasil wawancara dari 3 subjek dan 6 informan dapat disimpulkan ketidakpastian ekonomi dapat mempengaruhi stres kerja dilihat dari hasil wawancara dan dilihat dari gejala-gejala yang ditimbulkan oleh karyawan gelisah, kekhawatiran, emosi yang tidak terkontrol dan merasakan sakit kepala. Ketidakpastian teknologi, Berdasarkan hasil wawancara dari 3 subjek dan 6 informan disimpulkan ketidakpastian teknologi dapat mempengaruhi kinerja, berkaitan

dengan bunyi mesin produksi yang mengganggu kefokusannya karyawan dalam bekerja dan menyebabkan gangguan pendengaran pada karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan 3 Subjek dan 6 informan dan melakukan observasi langsung maka penulis dapat simpulkan bahwa analisis stres kerja karyawan divisi produksi CV. XX Sulawesi Utara dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor Individu, dapat mempengaruhi stres kerja dilihat dari indikator masalah ekonomi. Masalah ekonomi dengan gejala sakit kepala dan emosi yang tidak menyentuh. Masalah ekonomi dapat mempengaruhi stres kerja.
2. Faktor Organisasi, dapat mempengaruhi stres kerja dilihat dari indikator : (a) tuntutan tugas dan tuntutan tugas dilihat melalui mengelola produk dengan teknik baru, tuntutan pengambilan data sampel dengan kejar target mengakibatkan karyawan kewalahan saat bekerja dan hasil produk yang diperoleh tidak maksimal. (b) Tuntutan antar pribadi, tuntutan antar pribadi dilihat saat mengambil hasil produk yang sering terjadi perselisihan yang dapat mengakibatkan karyawan saling bertengkar, tidak saling tegur sapa, yang mengakibatkan adanya hubungan tidak baik.
3. Faktor lingkungan, yang dapat mempengaruhi stres kerja dilihat dari indikator faktor lingkungan: (a) Ketidakpastian ekonomi, ekonomi dilihat saat mengelola produk dengan menggunakan teknik baru

dan pengambilan sampel dengan di kerja target menyebabkan kinerja lambat dan hasil yang dihasilkan menurun. (b) Ketidakpastian teknologi, dilihat dilingkungan perusahaan yaitu mesin produksi, mesin produksi dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan membuat karyawan mengalami gangguan Kesehatan telinga.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan divisi produksi tidak mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari hasil wawancara dan observasi faktor-faktor masalah yang dialami masih bisa dikatakan normal, karyawan dapat menyesuaikan diri dengan masalah yang dihadapi dengan tuntutan kerja sebagai karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan masih bisa dikendalikan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis memberikan saran kepada pihak-pihak terkait yaitu: (1) Perusahaan diharapkan mempertahankan sikap kepemimpinan atasan perusahaan dan hubungan baik dengan karyawan agar karyawan tetap merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan. (2) Perusahaan diharapkan dapat memperkerjakan HRD melihat karyawan yang dipekerjakan sudah banyak dan hal tersebut dapat membantu pelayanan kesehatan mental dalam perusahaan. (3) Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan lingkungan pekerjaan dalam perusahaan baik lingkungan kerja, mesin-mesin produksi dan fasilitas lainnya. Lingkungan dan fasilitas yang nyaman dapat menambah semangat kerja, kinerja yang baik dan kesehatan fisik yang baik. (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jenis penelitian dan metode penelitian yang berbeda agar bisa memperoleh data yang lebih akurat lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Issue 1). Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.i.ssn.1007-1776.2003.03.004>
- Amaliya, Isna, and Irfai Fathurohman. 2022. "Analisis Kemampuan Literasi Matematika Ditinjau Dari Gaya Belajar Siswa Sekolah Dasar." *Jurnal Riset Pendidikan Dasar* 5(1):45–56. doi: <https://doi.org/10.26618/jrpd.v5i1.7294>.
- Farhanindya, Hikmah Husniyah, Eko April Ariyanto, and Muhammad Fadhlur Rohman. 2023. "Stres Kerja Pada Pegawai: Adakah Peranan Makna Kerja? Pendahuluan." *Journal of Psychological Research* 2(4):1035–42.
- Gumilar, Dwiky Gilang. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11(9):1–18.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks. Kelompok Gramedia.
- Sudirman, Subhan Ajrin. 2019. "Stres Kerja Dengan Keharmonisan Keluarga Pada Karyawan." *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam* 9(1):79–85. doi: 10.15548/alqalb.v9i1.855.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susilo, Yohanes, and Wahyudin. 2020. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Surabaya." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1(01):45–58.
- Suwartono. 2014. "Dasar-Dasar Metodologi Penelitian." *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* 45–53.
- Tahir, M. (2018). Pengaruh Tekanan kerja (Stres) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Pandawa Medan. 1-8.
- Thoyibah, Thoyibah Yuspita. 2018. "Tinjauan Proses Rekrutmen Karyawan PT.MGM Motor Finance." *Repository Universitas Widyatama* 7–42.
- Wakarmamu, Thobby, and SH M. Si. 2021. "Metode Penelitian Kualitatif Penerbit Cv.Eureka Media Aksara." *Metode Penelitian Kualitatif Penerbit Cv.Eureka Media Aksara* 1.
- Wijaya, Novia. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Anggota Bawaslu Kabupaten Sumedang Dalam Mengawal Tahapan Pemilu." *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 7(9):1–19.