

# PARSIMONIA

*Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*

Volume 8 Nomor 2 Agustus 2021

KETIDAKSETARAAN GENDER SEBAGAI MEDIASI  
PENGARUH BUDAYA PATRIARKI TERHADAP PARTISIPASI PEREMPUAN  
PADA POSISI KEPEMIMPINAN DALAM BISNIS KELUARGA DI JAWA TIMUR

**Fionna Benita**

PENGARUH HERD BEHAVIOR DAN HEURISTIC  
(REPRESENTATIVENESS, ANCHORING, OVERCONFIDENCE,  
DAN AVAILABILITY BIAS) TERHADAP INVESTMENT DECISION  
INVESTOR MAHASISWA DI KOTA MALANG

**Iman Bramantya Raafifalah**

PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN DAN ATRIBUT DEWAN KOMISARIS  
TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN KAS

**Christine Lini Patiran**

PENERAPAN PENILAIAN KINERJA PADA TREND INDUSTRI 4.0

**David Irawan**

ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN BESERTA FAKTOR PENYEBAB DAN  
CARA MENGATASINYA

**Zuhrotul Maghfiroh, Yacobo P. Sijabat**

# PARSIMONIA

*Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*

Vol.8 No.2 Agustus 2021

<b>Penanggung Jawab</b>	: Sahala Manalu, S.E., M.M
<b>Editor in Chief</b>	: Uki Yonda Aseptia, S.E., M.M
<b>Journal Manager</b>	: Rino Tam Cahyadi, S.E., MSA
<b>Reviewer</b>	: Dr. Norman Duma Sitinjak, S.E. M.S.A Dr. Maxion Sumtaky, SE, M.Si Dr. Tony Renhard Sinambela SE.MM Dr. Henny A. Manafe, S.E., M.M Dr. Anna Triwijayanti, S.E., M.Si Dr. Stefanus Yufra M. Taneo, M.S., M.Sc Dr. Seno Aji Wahyono, S.E., S.T., M.M Dr. Putu Indrajaya Lembut, S.E., M.Si Lim Gai Sin, S.E., M.Bus(Adv)., Ph.D
<b>Editor</b>	: Yuswanto, S.pd, MSA, MCP Daniel Sugama Stephanus., S.E., MM., MSA., Ak., CA Fitri Oktariani, S.E., MSA., Ak Erica Adriana, S.E., MM Catharina Aprilia Hellyani, S.E., MM Dian Wijayanti, S.E., M.Sc
<b>Alamat Penerbit</b>	: Redaksi Jurnal Parsimonia Villa Puncak Tidar N - 01 Gedung Bhakti Persada Lt.1  Malang 65151, Indonesia Telp. +62-341-550-171 Fax. +62-341-550-175

# PARSIMONIA

*Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*

Vol.8 No.2 Agustus 2021

## DAFTAR ISI

KETIDAKSETARAAN GENDER SEBAGAI MEDIASI PENGARUH BUDAYA PATRIARKI TERHADAP PARTISIPASI PEREMPUAN PADA POSISI KEPEMIMPINAN DALAM BISNIS KELUARGA DI JAWA TIMUR <b>Fionna Benita</b>	<b>71-89</b>
PENGARUH HERD BEHAVIOR DAN HEURISTIC (REPRESENTATIVENESS, ANCHORING, OVERCONFIDENCE, DAN AVAILABILITY BIAS) TERHADAP INVESTMENT DECISION INVESTOR MAHASISWA DI KOTA MALANG <b>Iman Bramantya Raafifalah</b>	<b>90-104</b>
PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN DAN ATRIBUT DEWAN KOMISARIS TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN KAS <b>Christine Lini Patiran</b>	<b>105-117</b>
PENERAPAN PENILAIAN KINERJA PADA TREND INDUSTRI 4.0 <b>David Irawan</b>	<b>118-121</b>
ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN BESERTA FAKTOR PENYEBAB DAN CARA MENGATASINYA <b>Zuhrotul Maghfiroh, Yacobo P. Sijabat</b>	<b>122-131</b>



## ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN BESERTA FAKTOR PENYEBAB DAN CARA MENGATASINYA

**Zuhrotul Maghfiroh<sup>1</sup>, Yacobo P. Sijabat<sup>2</sup>**  
 Universits Tidar<sup>1</sup>, Universitas Tidar<sup>2</sup>  
 E-mail : [zuhrotulmaghfiroh2000@gmail.com](mailto:zuhrotulmaghfiroh2000@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Stress merupakan hal yang biasa bagi para pekerja karena adanya beban kerja, kepuasan kerja sehingga menimbulkan stress bagi karyawan. Sebuah tugas yang dipandang menantang oleh satu orang dapat menghasilkan tingkat kecemasan yang tinggi pada orang lain. Ketika orang emosi, karyawan mengembangkan beragam gejala stres yang dapat mengkhawatirkan kinerja dan kesehatan mereka, dan bahkan mengacaukan kemampuan untuk mengatasi lingkungan. Sehingga perlu adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan manager untuk menghilangkan stress pada karyawan dalam hal ini manager dan perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap stress pada karyawan, Metode yang digunakan yaitu studi literatur dengan mencari di beberapa website yaitu Google Scholar, CiteSeerX, Neliti, dan Elsevier dengan desain penelitian cross sectional. Maksud dari artikel ini untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap stress kerja karyawan. Dari telaah artikel dapat diketahui bahwa stress kerja dapat terjadi karena adanya tekanan pada pekerja sehingga menimbulkan kinerja yang buruk kepuasan kerja yang menurun dan turnover invention pada karyawan. Penyebab stress juga karena faktor lingkungan dan faktor organisasi untuk itu diperlukan perhatian untuk mengurangi stress kerja.

**Kata kunci:** stres kerja, kinerja, beban kerja

### ABSTRACT

*Stress is a common thing for workers because of the workload, job satisfaction, causing stress for employees. A task that is seen as challenging by one person can result in high levels of anxiety in another. When people are emotional, employees develop a variety of stress symptoms that can worry their performance and health, and even impair their ability to cope with the environment. So there needs to be good communication between employees and managers to relieve stress on employees in this case managers and companies have a big influence on stress on employees, the method used is literature study by searching on several websites, namely Google Scholar, CiteSeerX, Neliti, and Elsevier with a cross sectional research design. The purpose of this article is to determine the factors that influence employee work stress. From the article review, it can be seen that work stress can occur due to pressure on workers, causing poor performance, decreased job satisfaction and employee turnover invention. The cause of stress is also due to environmental factors and organizational factors for that attention is needed to reduce work stress.*

**Keywords:** work stress, performance, workload

### PENDAHULUAN

Karyawan dianggap sebagai modal yang sangat berharga bagi perusahaan/ organisasi karena dengan adanya karyawan di sebuah organisasi maka karyawan ini dapat memajukan sebuah perusahaan. Maka pengaruh karyawan sangat besar dalam organisasi sehingga perlu adanya perhatian kepada karyawan dari perusahaan untuk menunjang kualitas seorang karyawan ini dalam perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki kualitas baik maka dapat memajukan perusahaan dan apabila kualitas karyawan ini buruk maka dapat menurunkan kinerja dalam organisasi dan dalam penurunan ini maka diperlukan perhatian atasan kepada karyawan untuk membantu mengatasi hal tersebut.

Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa alasan salah satunya tekanan, tekanan internal ataupun eksternal. Tekanan internal yaitu dari dalam diri seseorang seperti keluarga, kemudian dari luar seperti rekan kerja, pimpinan, dan teman. Tekanan yang terjadi pada karyawan ini

dapat menyebabkan stres bagi karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang mendapat tekanan sehingga karyawan stres memiliki kinerja yang rendah, sehingga diperlukan komunikasi antara karyawan dan pimpinan sehingga karyawan dapat mengurangi stres yang diderita. Stres merupakan masalah yang sering dihadapi oleh karyawan karena adanya tuntutan dan tekanan yang diberikan oleh atasan untuk bawahan dalam bekerja agar hasil yang didapat maksimal. Menurut Davey, et al., 2001 dalam jurnal (Baker & Yusof, 2017) Aspek organisasi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi, dan perubahan organisasi merupakan penyebab dari stress kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Baker & Yusof, 2017) individu yang terkena stres yang besar cenderung dalam menyelesaikan pekerjaan kurang memuaskan, sesuai dengan penelitian yang dilakukannya bahwa kedamaian kerja yang cukup rendah lebih banyak menjalani stres dalam bentuk permasalahan kerja, bentrok peran dan lingkungan personal dibandingkan kedamaian kerja yang tinggi, karena organisasi banyak yang menekan karyawan agar dapat saling bersaing dan adanya tuntutan kontradiktif, beban kerja yang berlebihan dan kondisi fisik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kalbadri & Karyaningsih, 2021), pada Perseroan Terbatas Kawasan Berikat Nusantara (PERSERO) Jakarta Utara, berikut merupakan hasil dari kuisioner yang dilakukan kepada 30 karyawan.

**Gambar 1**  
**Hasil Kuersioner Karyawan**



Berdasarkan kurva dapat dikatakan maka stres kerja pada Perseroan Terbatas Kawasan Berikat Nusantara berada pada tingkatan tertinggi, karena ditemukan indikator yang menunjukkan bahwa terdapat stres kerja. Dari latar belakang tersebut yang telah diuraikan diatas maka penulis membuat analisis tentang stres kerja pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk memahami faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan

## METODE PENELITIAN

Studi pustaka ini mencari di beberapa web dengan kata kunci “analisis stres kerja karyawan”, pencarian artikel dimulai pada tanggal 13 April 2021 sampai 19 September 2021, dengan menggunakan Google Scholar, CiteSeerX, Neliti, dan Elsevier . Kriteria dalam mengambil jurnal tinjauan pustaka yaitu dalam lingkup stress kerja yang berpengaruh terhadap karyawan dengan cross sectional. Artikel / jurnal yang dijadikan rujukan menggunakan bahasa indonesia dan bahasa inggris yang dapat diakses penuh dan full text.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Stres kerja merupakan keadaan fisik dan psikis yang berbahaya yang dihasilkan dari ketimpangan dalam ketentuan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan kecakapan atau kebutuhan karyawan (Davidson, 2018)

Stres di tempat kerja terus menyebar di banyak negara-negara Barat, mengakibatkan ekonomi dan social biaya untuk karyawan, keluarga mereka, organisasi dan pemerintah. Di Amerika Serikat (AS), perkiraan biaya stres di tempat kerja adalah US\$300 miliar per tahun dalam hal ketidakhadiran, penurunan produktivitas dan omset, dan di Inggris, (UK) biaya stress ekonomi 10% dari produk nasional bruto (Amble, 2006), dengan setengah dari semua hari kerja hilang setiap tahun karena dengan kondisi ini (Townsend International, 2010, (Buys et al., 2010)).

Di Australia, biaya ekonomi dari stres di tempat kerja hampir AUD15 miliar per tahun, dengan biaya langsung ke pemberi kerja lebih dari AUD 10 miliar (Medibank Private, 2008). Meskipun selama periode 2002 hingga 2008 ada adalah penurunan klaim kompensasi pekerja nomor di Australia untuk semua jenis cedera, termasuk 'tekanan mental' (Safe Work Australia, 2010), rata-rata biaya klaim stres

tetap tinggi secara tidak proporsional dibandingkan dengan jenis cedera lainnya. Misalnya, durasi absen dari pekerjaan untuk 'gangguan stres' rata-rata 20 minggu dibandingkan dengan 10 minggu untuk semua lainnya jenis cedera (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Komisi [NOHSC], 2006) dan biaya rata-rata dari klaim stres berada di \$13.800 dibandingkan dengan \$5.800 untuk klaim lainnya (Safe Work Australia, 2010). Stres terkait pekerjaan adalah masalah kompleks yang melibatkan lingkungan, kehidupan kerja dan faktor pribadi. (Buys et al., 2010)

Stres merupakan stimulus bagi sumber daya manusia dan memotivasi karyawan dalam produktivitas mereka karena peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi, di sisi lain juga terdapat akibat yang merugikan bagi organisasi jika karyawan organisasi tidak melakukannya sesuai denganyang diharapkan oleh organisasi menurut (W. Colligan & M. Higgins 2010).

Stres adalah suatu perubahan yang terjadi pada badan, mental atau emosional untuk menyesuaikan atau untuk direspons. Stres pertama-tama berasal dari suasana atau pikiran apapun yang akan mengakibatkan frustrasi, geram, gugup dan bimbang. Stres disebabkan oleh variabel penyebab stres atau tekanan. Dalam sebuah kasus tekanan stres manusia sering menggunakan gambaran respons tubuh terhadap tuntutan yang diberikan padanya, apakah tuntutan ini positif atau negatif. Segala sesuatu yang menyebabkan stres disebut stresor. “Stres merupakan sebuah keadaan yang dapat terjadi ketika perorangan menyadari tekanan pada mereka atau mensyaratkan situasi lebih luas daripada mereka dapat menangani, dan syarat ini sangatlah besar dan saling terkait untuk periode waktu yang lama tanpa ada interval, masalah mental, fisik atau tingkah laku yang dapat terjadi. (Baker & Yusof, 2017)

Ada dua tantangan utama untuk pengukuran stres selama bertahun-tahun bahwa stres tidak didapatkan dengan hasil, depresi, dengan ini dimaksudkan untuk memprediksi, dan memastikan bahwa "stres" merupakan suatu peristiwa yang dapat berdiri dari sudut pandang pada keadaan pribadi individu. Penilaian dalam daftar periksa dan peringkat keparahannya akan mencerminkan subjektif, makna dan penilaian yang berpengaruh dan mungkin bisa karena adanya keadaan emosional dari orang tersebut, dan setiap orang yang dinilai dapat memiliki makna pribadi hal-hal yang akan bervariasi dari orang ke orang (misalnya, kematian anggota keluarga dekat mungkin memiliki arti yang sangat berbeda tergantung pada keadaan hidup seseorang). Meskipun metode penilaian daftar periksa yang ditingkatkan tidak membutuhkan penilaian subjektif yang telah dikembangkan, maka daftar periksa terus akan memiliki kelemahan yaitu jumlah peristiwa, dan setiap item dapat kembali mencerminkan makna yang sangat pribadi yang dapat menghalangi pemahaman penuh dari individu yang memiliki keadaan objektif. (Hammen, 2005)

**Tabel 1.**  
**Hasil pencarian Artikel**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Bischoff et al., 2021)	App-Tailoring Requirements to Increase Stress Management Competencies Within Families: Cross-sectional Survey Study	Variabel bebas : kesehatan, keluarga, kepribadian Variabel Terikat : manajemen stres	Regresi linier, cross sectional	Cara untuk manajemen stres dalam keluarga diperlukan, kemampuan untuk manajemen stres dimana saja

2	(Aluonzi et al., 2016)	Contract Management and Performance of Road Maintenance Projects: The Case of Arua Municipality	Variabel bebas : manajemen tempat kerja, manajemen kinerja, motivasi, hubungan kerja Variabel terikat : manajemen stres	survei, regresi linier, pearson, cross sectional	Terdapat pengaruh manajemen tempat kerja, manajemen kinerja, motivasi, dan hubungan kerja terhadap manajemen stres
3	(John Ng'ang'a Karihe1, Professor G. S. Namusonge2, 2017)	Effects of Working Facilities Stress Factors on the Performance of Employees in Public Universities in Kenya	Variabel Bebas : Kinerja, pekerjaan Variabel Terikat : manajemen kontrak	regresi hierarkis	terdapat pengaruh manajemen kontrak terhadap manajemen kinerja
4	(Lu et al., 2017)	The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study	Variabel Bebas : kepuasan kerja, konflik pekerjaan, turnover intention Variabel Terikat : stres kerja	survei cross sectional	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, turnover intention dan kepuasan kerja
5	(Brookes et al., 2013)	Systematic review: Work-related stress and the HSE Management Standards	Variabel bebas : standar manajemen Variabel terikat : stres kerja	tolak ukur	terdapat pengaruh stres kerja terhadap standar manajemen

Sumber: Data Diolah

Keluarga yang mengalami tekanan psikologis tingkat tinggi dianggap sebagai populasi yang sangat rentan untuk efek buruk pada kesehatan mental dan fisik (Bischoff et al., 2021). Selain itu, individu yang sangat stres kurang terlibat dalam promosi kesehatan mental aktivitas dan menunjukkan kompetensi manajemen stres yang rendah. Intervensi stres berbasis aplikasi tampaknya menjanjikan untuk perawatan dan pencegahan hasil stres dan mungkin solusi ambang batas rendah. Hasil studi survei ini menyoroti perlunya mengembangkan aplikasi untuk meningkatkan kompetensi manajemen stress yang mempertimbangkan tingkat stres yang dirasakan, keterampilan manajemen stres, kepribadian, dan tujuan yang ditentukan secara pribadi dari pengguna. Konten aplikasi harus disesuaikan dengan ciri kepribadian yang terdeteksi sebelumnya, terutama perolehan informasi selektif dan kebutuhan stimulasi yang rendah. Selanjutnya, tujuan manajemen stres yang ditentukan secara pribadi tampaknya memengaruhi minat pada beberapa fitur

Stres kerja dan pengaruh kinerja karyawan di universitas negeri di Kenya (John Ng'ang'a Karihe<sup>1</sup>, Professor G. S. Namusonge<sup>2</sup>, 2017). Secara khusus penelitian ini berusaha untuk menentukan pengaruh faktor stres fasilitas kerja pada kinerja karyawan di universitas negeri di Kenya. NS Penelitian ini menggunakan pendekatan survei evaluasi cross-sectional. Ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dalam pemilihan peserta dan pengumpulan data. Gugus sampling digunakan untuk memilih 384 responden. Data instrumen pengumpulan meliputi wawancara, angket dan tinjauan dokumen. Data yang dikumpulkan di MS Excel dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24 (Paket Statistik untuk Ilmuwan Sosial). Analisis Regresi Linier dan Pearson's koefisien korelasi dijalankan untuk menentukan hubungan antara faktor stres dan kinerja pekerja. yang dianalisis data disajikan dalam grafik, bagan, dan tabel yang sesuai. Oleh menghubungkan faktor-faktor penentu stres dengan kinerja, studi menemukan bahwa faktor-faktor penentu stres termasuk gerakan, motivasi, hubungan pekerja, manajemen dan kerja fasilitas. Studi ini menemukan hubungan yang signifikan ( $F(3,342) = 57,717, p < 0,05$ ) antara fasilitas tempat kerja dan karyawan pertunjukan. Sifat hubungan ditemukan menjadi positif dalam arti bahwa unit meningkat dalam hubungan Pekerja, Pergerakan pekerja, Fasilitas dan Manajemen Tempat Kerja mengarah pada peningkatan kinerja Karyawan. Kinerja staf, baik sebagai guru, peneliti dan manajer, menentukan sebagian besar, kualitas pengalaman mahasiswa pendidikan tinggi dan memiliki signifikan efek pada pembelajaran siswa dan dengan demikian pada kontribusi yang lembaga tersebut dapat membuat masyarakat. Tanggung jawab terhadap orang lain adalah sering dikaitkan dengan stres kerja yang signifikan. Masing-masing sumber stres yang dinilai dalam penelitian ini ditemukan signifikan dan masing-masing merupakan penentu kinerja yang kuat karyawan di universitas negeri dan oleh karena itu harus diberikan perhatian. Fasilitas kerja mengacu pada sumber daya yang dimiliki pekerja diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka di lembaga. Bekerja fasilitas mencakup sumber daya pribadi maupun pekerjaan. Ini fasilitas penyangga efek negatif dari stres pada kinerja. Fasilitas/sumber daya kerja berarti fasilitas fisik, psikologis, aspek sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang fungsional dalam mencapai tujuan terkait pekerjaan, yang mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya terkait dan yang merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan. Di sisi lain, sumber daya pribadi merujuk pada itu sumber daya, yang umumnya dikaitkan dengan evaluasi yang memungkinkan untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan.

Menurut hasil analisis empiris menggunakan SEM, konflik pekerjaan-keluarga dari dokter yang terkena dampak langsung turnover intention dan juga secara tidak langsung mempengaruhi turnover intention melalui stres kerja dan kepuasan kerja (Lu et al., 2017). Sementara itu, stres kerja dokter tidak hanya secara langsung mempengaruhi niat berpindah tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhi mendorong niat berpindah melalui kepuasan kerja, yang sesuai dengan hasil yang disebutkan di lain studi. Selain itu, hasil menggunakan SEM juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek langsung pada turnover intention. Ini konsisten dengan hasil logistik biner regresi dan banyak penelitian lainnya. turnover intention adalah positif dan secara signifikan berhubungan dengan stres kerja. Dengan meningkatnya stres kerja, pergantian karyawan juga meningkat. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian memberikan bukti empiris, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan beban yang berlebihan. Lingkungan kerja non fisik memiliki dampak negatif dan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Ini berarti bahwa lingkungan kerja non-fisik yang tidak baik dan tidak nyaman menyebabkan pegawai tidak tinggal dan ingin keluar perusahaan. (Parminto, 2020)

Ketidakpastian yang melekat pada sebagian besar pekerjaan konstruksi, bagaimanapun, bersama-sama dengan seringkali sangat singkat periode waktu yang terlibat, membuat kesalahan tidak dapat dihindari (Leung et al., 2005). Oleh karena itu, tidak mengherankan jika estimasi dianggap sebagai hal yang sangat bisnis yang penuh tekanan. Untuk mengidentifikasi sifat stres yang terlibat, survei estimator konstruksi di Hong Kong dilakukan. Dengan menggunakan analisis korelasi, analisis regresi dan pemodelan persamaan struktural, hubungan antara penyebab (stres atau faktor stres) dan efek (stres) diperiksa dan penyebab model struktural yang dikembangkan. Hasilnya menunjukkan kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas pekerjaan, dan pekerjaan lingkungan menjadi stresor yang paling kritis, dengan beban kerja yang kurang dan ketidakpercayaan menjadi yang utama secara tidak langsung faktor yang mempengaruhi. Hasil ini mirip dengan penelitian sebelumnya dengan manajer lokasi, menunjukkan bahwa pekerjaan ambiguitas dan beban kerja yang berlebihan adalah masalah umum dalam industri konstruksi. Studi tentang pengelolaan stres diharapkan dapat menginspirasi penelitian serupa lainnya yang melibatkan profesional lain di industri konstruksi. Ini diharapkan menjadi

signifikansi khusus dalam perkembangan stres jangka panjang manajemen industri pada umumnya. Stres dan stres pekerjaan dan beban kerja adalah kinerja pegawai di bagian pemeliharaan di Indominco secara mandiri. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian pemeliharaan di PT Indominco Mandiri; maka berdasarkan hasil penelitian, secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di bagian maintenance di PT Indominco Mandiri. Menurut penelitian Hasilnya, variabel stres kerja yang dominan memiliki pengaruh (dominan) terbesar terhadap karyawan kinerja bagian maintenance di PT. Indominco mandiri karena stress tingkat karyawan lebih tinggi dari beban kerja karyawan di perusahaan. Hal ini karena beberapa karyawan masih menerima perintah dari atasan dari departemen lain untuk menciptakan ambiguitas dalam struktur organisasi dan konflik keluarga atau pribadi karyawan yang terkadang membuat konsentrasi dan fokus karyawan berkurang (Teck Ling & Chyong Ho, 2021)

Ditemukan beberapa hasil penelitian tentang stres kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal :

1. Menurut Terry A. Beehr dan John E. Newman penelitian empiris yang telah dilakukan ditinjau dalam konteks enam aspek (yaitu, lingkungan, pribadi, proses, konsekuensi manusia, organisasi) konsekuensi, dan waktu) dari tujuh aspek konseptualisasi domain penelitian kesehatan stres kerja-karyawan. Umum dan model sekuensial diusulkan untuk mengikat aspek bersama-sama. Disimpulkan oleh mereka bahwa masalah utama dari penelitian di bidang ini adalah: kebingungan dalam penggunaan terminologi mengenai unsur-unsur stres kerja, metodologi yang relatif lemah dalam studi tertentu, kurangnya pendekatan sistematis, dan kurangnya perhatian pada banyak elemen dari segi-segi tertentu.
2. Tujuan utama dari penelitian yang dilakukan oleh Sharon Glazer, Terry A. Beehr adalah hubungan antar peran stresor, kecemasan, komitmen dan keinginan berpindah. Tiga stresor peran diharapkan untuk memprediksi kecemasan dan secara tidak langsung memprediksi niat untuk pergi. Kecemasan diharapkan dapat memprediksi komitmen afektif dan berkelanjutan, dan kecemasan, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan, diharapkan dapat memprediksi niat untuk pergi rumah Sakit. Meskipun perbedaan skor rata-rata diharapkan di seluruh negara, arah hubungan antar variabel diharapkan sama, yang akan menunjukkan konsistensi mengenai implikasi dari tiga peran stresor di seluruh negara. Disimpulkan secara tentatif bahwa stres adalah proses budaya-umum.
3. Dr Michael J. Kavanagh telah meneliti tempat kerja sebagai sumber stres potensial. Kepuasan kerja adalah diukur dengan instrumen laporan diri sementara gejala psikiatri dinilai melalui standar wawancara diagnostik. Hasilnya memberikan dukungan yang kuat untuk keberadaan hubungan yang dihipotesiskan. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri untuk ATC, diikuti oleh kepuasan rekan kerja, menunjukkan yang paling sering hubungan dengan ada atau tidak adanya gejala kejiwaan yang berbeda. Hasilnya dibahas dalam hal hubungan mereka dengan penelitian tentang stres terkait.
4. Pekerjaan penelitian yang dilakukan oleh Rebecca Abraham menggambarkan moderasi stres peran, yang ditentukan oleh peran ambiguitas, konflik dan kelebihan beban, dan kepuasan kerja dengan gaya berpikir. Temuan utama termasuk moderasi peran ambiguitas-hubungan kepuasan kerja dengan gaya global; peran yang berlebihan-pekerjaan hubungan kepuasan dengan gaya hierarkis dan gaya yudisial bertindak bersama-sama dengan signifikansi tugas (Ramasethu, 2014)

Sebuah tugas yang dipandang menantang oleh satu orang dapat menghasilkan tingkat kecemasan yang tinggi pada orang lain. Ketika orang emosi, karyawan mengembangkan beragam gejala stres yang dapat mengkhawatirkan kinerja dan kesehatan mereka, dan bahkan mengacaukan kemampuan untuk mengatasi lingkungan. Stres juga dapat menyebabkan gangguan fisik, karena perubahan sistem tubuh internal dalam mencoba mengatasi stres. Stres menyebabkan masalah keluarga. Ketika Stres berakhir berkepanjangan itu juga menyebabkan penyakit degeneratif jantung, ginjal, tekanan darah dan bagian tubuh (Ramasethu, 2014).

Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Konflik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai (Nur, 2013).

Tiga bentuk utama dari stres telah diselidiki dalam literatur: peristiwa kehidupan, kronis, ketegangan, dan kerepotan sehari-hari. Peristiwa hidup adalah perubahan akut yang membutuhkan perilaku utama penyesuaian kembali dalam waktu yang relatif singkat (misalnya, kelahiran anak pertama, perceraian).

### **Penyebab Stres**

#### 1. Faktor lingkungan

Sama seperti lingkungan yang mempengaruhi desain organisasi, ketidakpastian teknologi merupakan sebuah jenis faktor pada lingkungan yang dapat menyebabkan stres karena kreativitas baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman lama dalam periode kebakaran yang sangat singkat, ancaman otomatisasi robotika bagi karyawan. Berbagai faktor lingkungan yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

- Perubahan teknologi yang cepat
- Tuntutan dan kewajiban keluarga
- Kondisi Ekonomi dan Keuangan
- Relokasi
- Identitas etnik

#### 2. Faktor Organisasi

Belum ada kekurangan faktor dalam berorganisasi yang menimbulkan stres. Tekanan untuk dapat terhindar dari kesalahan dalam merampungkan tugas dalam jangka periode terbatas, kelebihan pembebanan kerja. Berbagai faktor Organisasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

#### **Mengatasi Stres Kerja Dalam Lingkungan Kompetitif Saat Ini**

Bagi karyawan di sektor korporasi, perjalanan dalam pekerjaan terasa seperti naik roller coaster sampai batas tertentu bahwa mereka kehilangan kendali diri dan hanya bekerja dengan arus sering mengabaikan dampak yang akan terjadi pada mereka. Emosi menular dan stres secara langsung mempengaruhi keadaan emosional individu selain fisik aspek. Stres bukanlah fenomena negatif; Kurangi stres kerja dengan menjaga diri sendiri, Stres di tempat kerja mengganggu kemampuan untuk melakukan pekerjaan karena berbagai efek seperti gangguan, sakit kepala, perasaan depresi, penarikan diri dari pergaulan, kehilangan minat dalam pekerjaan, dll. bahkan jika individu tersebut bergairah tentang pekerjaan atau merasa berkomitmen untuk itu, hal pertama yang harus datang ke pikiran adalah menjaga dirimu sendiri. Ketika kebutuhan tubuh terpenuhi, orang tersebut lebih aktif dan tahan terhadap stres. Semakin baik seseorang merasa, semakin baik mereka diperlengkapi untuk memerangi stres kerja.

### **Dapatkan Dukungan**

Cara paling efektif dan vital untuk melewati masa-masa stres adalah dengan menjangkau keluarga dan teman. Mungkin bukan jalan keluar bagi setiap orang tetapi hanya berbagi perasaan seringkali dapat menjatuhkan banyak hal stres yang disebabkan mental untuk individu. Bagi sebagian orang, menerima dukungan adalah tanda kelemahan tetapi terkadang sebagian besar keluarga dan teman merasa diinginkan bahwa mereka cukup dipercaya untuk dicurahkan dan itu hanya akan memperkuat ikatan.

#### **Istirahat yang cukup**

Orang sering menghindari formula sederhana untuk mengatasi stres ini dengan terjatuh dalam pergaulan pertemuan yang merupakan kewajiban pada waktu, kebutuhan keluarga atau sebagian besar waktu karena pekerjaan itu sendiri. Beberapa orang merasa bisa menderita tapi pekerjaannya tidak boleh tapi lupa bahwa tubuhnya bukanlah mesin yang bias bekerja sesuai dengan kebutuhan mereka. Singkatnya apa yang Anda berikan, Anda akan mendapatkan kembali dan membayarnya nanti. Contoh: Karena beban kerja yang berlebihan, seorang karyawan dipanggil selama 7 hari berturut-turut untuk lepas landas akhir pekan dan tidak dikompensasikan dengan hari libur pada minggu berikutnya. Tindakan berulang ini dapat menyebabkan banyak stress individu dan dapat membuat mereka merasa seperti mesin.

**Koneksi dengan diri Anda sendiri**

Sering diyakini bahwa seseorang yang lebih paham pada dirinya sendiri daripada orang lain, tetapi terkadang kemampuan untuk berpikir dan memproses perasaan tersebut membutuhkan koneksi dengan batin kita. Beberapa orang memiliki kekuatan intuitif yang kuat tetapi jarang menggunakannya untuk tujuan pengambilan keputusan terutama pada pekerjaan. Seseorang harus selalu memperhatikan perasaan mereka dan faktor mereka ke dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Jika emosi diabaikan, menjadi sulit untuk dipahami sepenuhnya motivasi dan kebutuhan, atau untuk berkomunikasi secara efektif dengan orang lain.

**Mengurangi stres kerja dengan mengatur dan memprioritaskan**

Tidak selalu mungkin untuk melakukan setiap bagian pekerjaan pada saat yang sama atau menyulap antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Ada kebutuhan untuk memprioritaskan pekerjaan di dalam kantor atau di luar kantor karena keduanya serangkaian hal yang mempengaruhi pekerjaan di tempat kerja. Orang perlu memahami bahwa mereka adalah manusia dan bukan manusia super; kebutuhan untuk menentukan batasan mereka sendiri sering kali diperlukan untuk mengedepankan yang terbaik di tempat kerja dan di luarnya. Sangat penting untuk memahami bahwa kedua kehidupan sama-sama sentral, satu-satunya fakta terkadang yang satu penting di atas yang lain tetapi yang perlu diperhatikan adalah bahwa hal-hal itu perlu diatur dan diprioritaskan untuk menjalani kehidupan yang bebas repot sebagian besar waktu

**Jangan terlalu berkomitmen**

Individu memiliki kebiasaan untuk menjaga piring mereka tetap penuh, mencoba memasukkan terlalu banyak ke dalam satu hari atau mencoba untuk merasakan unggul dengan melakukan pekerjaan yang hanya akan membebani mereka. Jika tugas-tugas itu tidak dapat dihilangkan, mereka dapat menjadi diprioritaskan karena tidak mungkin semuanya memiliki bobot yang sama. Beberapa tugas dapat dilakukan nanti dan yang lainnya membutuhkan perhatian lebih dapat dilakukan terlebih dahulu. Orang harus realistis dalam pendekatan mereka sebelum berkomitmen diri untuk apa pun di tempat kerja. Pendelegasian tanggung jawab

Kebutuhan untuk melakukan semuanya sendiri pendekatan tidak layak setiap saat karena penghargaan mungkin datang dengan cara Anda tetapi dalam kursus itu semua yang harus ditinggalkan perlu diramalkan. Mungkin layak untuk itu sebentar tapi mungkin tidak nanti. Ini adalah kemampuan individu untuk memikirkan apa yang bermanfaat dalam jangka panjang. Jika orang lain bisa mengurus tugas, mengapa tidak membiarkannya? Keinginan seseorang untuk mengontrol atau mengawasi setiap langkah kecil dapat menarik stres yang tidak perlu dalam prosesnya. Hati-hati dengan keinginan karena yang diinginkan adalah tidak selalu dibutuhkan.

**Peran Manajer Dan Pengusaha Dalam Membantu Karyawan Mengatasi Stres Kerja**

Manajer dan pengusaha memainkan peran penting dalam membentuk masa depan karyawan karena mereka adalah pendukung pilar yang dapat membuat atau menghancurkan situasi apa pun bagi mereka. Itu harus menjadi kepentingan terbaik mereka untuk menjaga tingkat stres tetap dalam tempat kerja ke tingkat minimum. Mereka terkadang menjadi panutan bagi perilaku karyawan tertentu situasi, karena mereka dapat bertindak seperti manajer mereka dalam keadaan tertentu. Ada beberapa perubahan organisasi yang manajer dan pengusaha dapat melakukan untuk mengurangi stres di tempat kerja terkait dengan pekerjaan yang ada karena itulah titik nyala untuk stres.

**Meningkatkan komunikasi dengan karyawan**

Karyawan sering mencoba untuk berada di posisi yang baik dari atasan mereka dan untuk itu mereka mencoba untuk menciptakan hubungan profesional dengan manajer mereka. Seharusnya menjadi tugas manajer untuk memulai percakapan sekarang dan kemudian dengan karyawan yang harus ramah dan efisien serta tidak bereputasi buruk sehingga membangun kenyamanan tingkat di tempat kerja. Berbagi informasi terkait mereka atau sedikit umpan balik sesekali dengan semangat yang baik bias membantu di kali.

**Partisipasi karyawan**

Mencari dan mendorong partisipasi karyawan yang berhubungan dengan tugasnya, hal ini akan meningkatkan komitmen dan membangun harga diri mereka yang secara langsung akan mengurangi segala jenis stres yang mereka rasakan sangat diperlukan. Manajer harus memastikan bahwa beban kerja sesuai untuk karyawan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya mereka untuk menghindari segala jenis tenggat waktu yang tidak realistis. Hanya untuk menyelesaikan pekerjaan tidak layak dilakukan berkali-kali. Tunjukkan bahwa mereka berharga dan begitu juga waktu mereka untuk menyelesaikan

sesuatu. Partisipasi sosial dan interaksi di antara karyawan harus diatur dari waktu ke waktu karena teman sebaya adalah teman di tempat kerja yang sering mengurangi stres. Tidak memiliki cukup pekerjaan di tempat kerja dapat menjadi stresor bagi sebagian orang, karena pikiran kosong.

#### Peran Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Stres Terkait Pekerjaan

SDM dapat membantu organisasi menciptakan budaya yang menghormati kehidupan pribadi orang dan kewajibannya di luar pekerjaan. Mereka juga dapat membantu karyawan menetapkan tujuan dan harapan yang masuk akal untuk diri mereka sendiri. Saat bekerja menjadi rutinitas dan perlahan monoton merayap masuk, ada tantangan untuk memutuskan mata rantai dan mengimplementasikan ide untuk menciptakan suasana hubungan dengan organisasi.

#### **Latih dan latih manajer untuk memiliki harapan yang masuk akal dari karyawan.**

Memanfaatkan waktu istirahat/makan di sela-sela atau mendedikasikan satu hari atau beberapa jam untuk merencanakan suatu acara. Meninta saran untuk mendapatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan kegembiraan. Mengatur pertemuan makan siang di luar batas tempat kerja, mengatur pertemuan untuk mengobrol sesi atau sesi permainan saat di tempat kerja.

Program kesehatan juga dapat meningkatkan kesehatan karyawan secara keseluruhan dan mengurangi stres dan kerugian akibat sakit. Akan melibatkan ahli gizi untuk berbicara dengan staf, mensponsori kelas memasak atau gym bersubsidi keanggotaan. Mengorganisir tim olahraga perusahaan juga dapat memberi karyawan sesuatu yang menyenangkan untuk dilakukan bersama setelah bekerja yang dapat membangun kerja sama tim yang ramah dan kompetisi.

Kebijakan ramah keluarga dapat dimasukkan dengan menyambut keluarga ke dalam acara karyawan. Dengan mempertahankan sikap ramah keluarga, karyawan mendapatkan kesempatan untuk melibatkan anggota keluarga mereka di separuh lainnya hidup mereka yang dihabiskan di tempat kerja dan di sekitar orang-orang itu. Karyawan yang memiliki kenyamanan dalam kehidupan rumah tangga juga cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memelihara hubungan yang sehat di tempat kerja. Memperkuat hubungan antar pribadi di tempat kerja juga dapat didorong di antara anggota staf dengan mengembangkan sistem penghargaan. Misalnya, HR mungkin mengembangkan sertifikat yang dapat diberikan oleh rekan kerja masing-masing lainnya secara anonim untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau untuk menunjukkan kualitas yang dihargai oleh perusahaan dalam kebijakannya. Pada akhir bulan atau kuartal, staf dapat menukar sertifikat dengan sertifikat hadiah atau hadiah. Ini akan juga membuat karyawan bekerja lebih baik dengan sikap positif.

Mengubah pekerjaan menjadi permainan dengan memasukkan kegiatan lucu, anekdot, permainan peran, atau pelatihan yang menyenangkan materi ke dalam sesi pelatihan, pertemuan dan kegiatan jika memungkinkan. Ini dapat membantu meringankan lingkungan kerja dan menambah insentif bagi karyawan untuk berpartisipasi dan belajar.

Karena stres diakui sebagai sesuatu yang dinamis, dalam organisasi konteks itu perlu terus dievaluasi dan ditinjau jika pemberi kerja memelihara dan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Cooper & Cartwright, 1997). Intervensi yang dilaksanakan sebagai hasil dari pengembangan strategi CSPM telah membutuhkan karyawan dan manajemen menengah antisipasi dan komitmen manajemen puncak. Baik lingkungan kerja- program pencegahan dan manajemen diarahkan dan diarahkan orang adalah dilaksanakan dengan melibatkan berbagai anggota organisasi dalam pengambilan keputusan. proses pembuatan, termasuk manajer, karyawan, dan perwakilan karyawan. Inti dari kerangka ini adalah komunikasi di seluruh organisasi yang efektif. proses nication yang berusaha untuk membatasi ketidakpastian melalui strategi merencanakan dan memberikan informasi mengenai unsur-unsur organisasi perubahan, terutama aspek-aspek yang berpotensi mempengaruhi karyawan secara langsung. (Giga et al., 2003)

Tujuan utamanya adalah agar SDM tetap tersedia untuk menyelesaikan masalah secara proaktif turun tangan dan memberi karyawan dorongan dan kesempatan untuk bekerja sama secara efektif. Departemen SDM harus memberikan contoh untuk membangun lingkungan kerja yang positif dengan memerangi stres kerja di tempat kerja (Priyasha Jain, 2015).

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Beban kerja, kepuasan kerja, turnover invention, konflik pekerjaan dapat menyebabkan stress kerja, dengan adanya hal tersebut Manajer dan pengusaha memainkan peran penting dalam membentuk masa depan karyawan karena mereka adalah pendukung pilar yang dapat membuat atau menghancurkan situasi apa pun bagi mereka. Itu harus menjadi kepentingan terbaik mereka untuk menjaga tingkat stres

tetap dalam tempat kerja ke tingkat minimum. Mereka terkadang menjadi panutan bagi perilaku karyawan tertentu situasi, karena mereka dapat bertindak seperti manajer mereka dalam keadaan tertentu. Ada beberapa perubahan organisasi yang manajer dan pengusaha dapat melakukan untuk mengurangi stres di tempat kerja terkait dengan pekerjaan yang ada karena itulah titik nyala untuk stres.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aluonzi, G., N. Oluka, P., & Nduhura, A. (2016). Contract Management and Performance of Road Maintenance Projects: The Case of Arua Municipality. *Universal Journal of Management*, 4(10), 550–558. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.041004>
- Baker, M. B., & Yusof, Z. M. (2017). A framework for knowledge sharing in ERP system usage in small and medium enterprises: A preliminary review. *International Journal of Business Information Systems*, 24(3), 387–398. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2017.082041>
- Bischoff, L. L., Baumann, H., Meixner, C., Nixon, P., & Wollesen, B. (2021). App-tailoring requirements to increase stress management competencies within families: Cross-sectional survey study. *Journal of Medical Internet Research*, 23(7), 1–15. <https://doi.org/10.2196/26376>
- Brookes, K., Limbert, C., Deacy, C., O'Reilly, A., Scott, S., & Thirlaway, K. (2013). Systematic review: Work-related stress and the HSE management standards. *Occupational Medicine*, 63(7), 463–472. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqt078>
- Buys, N., Matthews, L. R., & Randall, C. (2010). Employees' Perceptions of the Management of Workplace Stress. *International Journal of Disability Management*, 5(2), 25–31. <https://doi.org/10.1375/jdmr.5.2.25>
- Davidson, R. G. (2018). *Leadership Strategies to Reduce Employees' Occupational Stress*.
- Giga, S. I., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2003). The Development of a Framework for a Comprehensive Approach to Stress Management Interventions at Work. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 280–296. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.4.280>
- Hammen, C. (2005). Stress and depression. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 293–319. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.143938>
- John Ng'ang'a Karihel, Professor G. S. Namusonge, D. M. I. (2017). Effects of Working Facilities Stress Factors on the Performance of Employees in Public Universities in Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5), 1–16. [www.ijsrp.org](http://www.ijsrp.org)
- Kalbadri, M., & Karyaningsih. (2021). *Effect of organizational culture and work stress on employee performance at pt. kawasan berikat nusantara (persero) jakarta utara*. 4(2), 680–689.
- Leung, M. Y., Ng, S. T., Skitmore, M., & Cheung, S. O. (2005). Critical stressors influencing construction estimators in Hong Kong. *Construction Management and Economics*, 23(1), 33–44. <https://doi.org/10.1080/01446190410001678099>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Nur, S. (2013). *konflik, stres kerja dan*. 1(3), 739–749.
- Parminto, A. (2020). *ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK LOAD*. 2020(3), 1–15.
- Priyasha Jain. (2015). Occupational Stress at Workplace: Study of the Corporate Sector in India. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17(1), 13–21. <https://doi.org/10.9790/487X-17131321>
- Ramasethu, D. A. (2014). A Study on the Effect of Job Stress on the Employees Performance in Crux Technologies Private Limited, Chennai. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(12), 06–14. <https://doi.org/10.9790/487x-161220614>
- Teck Ling, G. H., & Chyong Ho, C. M. (2021). A new decade for social changes. *Technium Social Sciences Journal*, 16, 229–233.