KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen
Vol.3, No.5 Mei 2025
e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 235-245
DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v3i5.4619

Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan pada PT X.

Silviyani
Universitas Negeri Jakarta
Christian Wiradendi Wolor
Universitas Negeri Jakarta
Eka Dewi Utari
Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. Rawamangun Muka Raya , Pulo Gadung, Jakarta Timur 13220
Korespondensi penulis: silviyaniyanii@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the level of employee work stress at PT X by highlighting the factors that cause, impact on performance, and handling strategies undertaken. The research uses a descriptive method with a qualitative approach, through interviews, observation, and documentation. The background of this research departs from the reality of increasing work pressure in the modern world of work which has an impact on employee welfare and productivity. The results showed that work stress at PT X was triggered by the high intensity of loading and unloading activities, uneven division of workload, and discrepancies in stock data between the system and field conditions. In addition, interaction with difficult customers is also a contributing factor to stress. Nonetheless, each employee has their own mechanisms for dealing with stress, such as completing work gradually, taking breaks, listening to music, or seeking entertainment outside of working hours. The findings suggest that work stress is situational and strongly influenced by an individual's ability to manage pressure. This research is expected to contribute to the management of PT X in creating a healthier work environment and supporting employee performance.*
Keywords: *Work stres; Employee Welfare; Human Resource Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja karyawan di PT X dengan menyoroti faktor-faktor penyebab, dampak terhadap kinerja, serta strategi penanganan yang dilakukan. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Latar belakang penelitian ini berangkat dari realitas meningkatnya tekanan kerja di dunia kerja modern yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja di PT X dipicu oleh tingginya intensitas aktivitas bongkar muat, pembagian beban kerja yang tidak merata, serta ketidaksesuaian data stok antara sistem dan kondisi lapangan. Selain itu, interaksi dengan pelanggan yang sulit juga menjadi faktor penyumbang stres. Meskipun demikian, setiap karyawan memiliki mekanisme tersendiri dalam menghadapi stres, seperti menyelesaikan pekerjaan secara bertahap, mengambil waktu istirahat, mendengarkan musik, atau mencari hiburan di luar jam kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja bersifat situasional dan sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola tekanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen PT X dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kinerja karyawan.
Kata Kunci: Stres Kerja; Kesejahteraan Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Stres merupakan bagian dari kehidupan yang tidak dapat dihindari, termasuk dalam dunia kerja. Tekanan yang berasal dari lingkungan kerja maupun faktor eksternal dapat menyebabkan gangguan fisik dan mental bagi karyawan, yang pada akhirnya memicu stres kerja. Stres kerja menjadi salah satu permasalahan serius yang dialami hampir oleh seluruh karyawan. Fenomena ini dapat terjadi pada siapa saja, tanpa memandang jabatan, usia, maupun jenis kelamin. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap masalah stres

Received Mei , 2025; Revised Mei , 2025; Mei , 2025
* *silviyaniyanii@gmail.com*

kerja guna menjaga kesejahteraan karyawan. Rahardjo (2017) menyatakan bahwa "SDM dengan segala kemampuan atau kompetensinya memiliki peluang besar menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan". Ferres (2015) juga menyatakan bahwa "organisasi harus mampu mendayagunakan SDM-nya supaya bisa bersaing dan meningkatkan kinerja organisasi". Sebagus apapun jenis usaha, organisasi akan selalu bergantung pada unsur manusia. Menurut Robbins & Judge (2017), terdapat tiga faktor utama yang memicu stres, yaitu aspek organisasi, karakter individu karyawan, dan lingkungan sekitar. Dari ketiga faktor tersebut, pekerjaan disebut sebagai sumber stres terbesar.

Menurut Rohman & Ichsan (2021), perusahaan perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar target pekerjaan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mewujudkan hal tersebut, berbagai strategi dapat diterapkan guna memotivasi karyawan dan mengoptimalkan potensi mereka, sehingga mereka mampu menangani tanggung jawab yang lebih besar. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Namun, jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, hal ini dapat berdampak negatif terhadap karyawan, menyebabkan tugas-tugas lain terabaikan dan tidak terselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Memahami dan mengelola unsur manusia secara optimal akan memudahkan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Artinya, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Salah satu wujud dari pengelolaan SDM yang baik adalah dengan mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan selama bekerja. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik dan beban tertentu yang berpotensi menimbulkan stres pada karyawan, di mana stres tersebut biasanya dipicu oleh berbagai faktor seperti jenis pekerjaan, lingkungan kerja, tuntutan yang ada, dan lain sebagainya. Akibat negatif dari stres kerja antara lain berupa penurunan kinerja karyawan, terjadinya kecelakaan kerja, gangguan kesehatan, berkurangnya kepuasan kerja, rendahnya komitmen terhadap organisasi, serta meningkatnya biaya operasional (Poon et al, 2013).

Dari pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memberikan dampak negatif terhadap karyawan. Mengingat peran penting karyawan dalam suatu perusahaan, aspek kesehatan dan kesejahteraan mereka harus mendapatkan perhatian yang serius. Karyawan dianggap sebagai aset berharga yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga pengelolaan mereka perlu dilakukan dengan optimal. Dalam perusahaan yang bergerak di sektor jasa, seperti logistik, karyawan menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Kualitas kinerja karyawan sangat menentukan mutu layanan yang diterima oleh pelanggan . Oleh sebab itu, industri logistik sangat menekankan pentingnya kinerja optimal sebagai standar utama bagi para pekerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT X, diketahui bahwa dinamika pekerjaan di lingkungan perusahaan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis pada karyawan, khususnya yang berkaitan dengan ritme kerja dan beban tugas harian. Kegiatan operasional yang padat, terutama pada proses bongkar muat barang serta alur inbound dan outbound yang terjadi secara bersamaan, sering kali menciptakan kondisi kerja yang menuntut kecepatan dan ketelitian tinggi.

Penelitian terdahulu mengenai stres kerja telah banyak dilakukan, masing-masing dengan fokus, objek, dan metode yang beragam. Salah satu penelitian oleh Yang et al. (2012) berjudul "Individualism-Collectivism as a Moderator of the Work Demands-Strains Relationship: A Cross-Level and Cross-National Examination" meneliti bagaimana budaya individualisme-kolektivisme memoderasi hubungan antara tuntutan kerja dan tekanan yang dirasakan karyawan.

Studi ini melibatkan 6.509 manajer dari 24 negara dan menemukan bahwa karyawan di negara dengan budaya individualistik melaporkan beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka di negara kolektivistik, meskipun jam kerja serupa. Selain itu, hubungan antara beban kerja yang dirasakan dan ketidakpuasan kerja serta niat untuk keluar lebih kuat di negara individualistik. Penelitian ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan perbedaan budaya dalam memahami stres kerja.

Penelitian lain oleh Jang et al. (2018) berjudul "Societal Individualism–Collectivism and Uncertainty Avoidance as Cultural Moderators of Relationships between Job Resources and Strain" mengeksplorasi bagaimana dimensi budaya individualisme-kolektivisme dan penghindaran ketidakpastian memoderasi hubungan antara sumber daya kerja dan tekanan. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya mempengaruhi bagaimana karyawan memanfaatkan sumber daya kerja untuk mengurangi tekanan, dengan variasi signifikan berdasarkan tingkat individualisme-kolektivisme dan penghindaran ketidakpastian dalam masyarakat tersebut. Studi ini memperluas pemahaman tentang model tuntutan-sumber daya kerja dalam konteks lintas budaya.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan adanya hubungan antara budaya dan stres kerja, serta bagaimana nilai-nilai budaya seperti individualisme dan kolektivisme mempengaruhi persepsi dan respons karyawan terhadap tuntutan kerja. Namun, setiap penelitian memiliki fokus dan konteks yang berbeda, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika stres kerja dalam berbagai setting organisasi dan budaya.

Penelitian ini memiliki kebaharuan dibandingkan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Poon et al. (2013), yang membahas dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan secara umum di berbagai sektor industri. Penelitian ini secara khusus menyoroti stres kerja yang terjadi di sektor logistik, terutama pada aktivitas operasional seperti bongkar muat barang serta proses inbound dan outbound yang berlangsung secara bersamaan di PT X. Fokus ini memberikan kontribusi baru dalam memahami dinamika stres kerja di lingkungan logistik yang belum banyak diteliti sebelumnya.

KAJIAN TEORI

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah respons psikologis yang terjadi akibat tekanan dari lingkungan kerja, yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Menurut Robbins & Judge (2017), stres adalah "proses psikologis yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitarnya". Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan efek negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, termasuk kelelahan, kecemasan, dan penarikan diri dari interaksi sosial (Mardiani dan Khamdanah, 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya memahami stres kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan.

Dapat Disimpulkan bahwa Stres kerja adalah respons psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap individu, seperti kelelahan fisik dan mental, serta terhadap organisasi, seperti penurunan produktivitas dan peningkatan turnover karyawan. Faktor-faktor penyebab stres kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, ketidaksesuaian peran, kurangnya sumber daya, konflik peran, serta tekanan

interpersonal. Stres kerja dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi: stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan merupakan kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diberikan kepada setiap karyawan atau pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam sebuah organisasi atau lembaga. Imbalan ini diperoleh melalui pemanfaatan keterampilan, pengetahuan, serta waktu yang mereka curahkan dalam pekerjaan (Indriyani et al., 2020).

Secara fisik, kesejahteraan dipengaruhi oleh faktor seperti kesehatan, keselamatan kerja, pola hidup, dan kondisi lingkungan kerja. Sementara itu, kesejahteraan emosional berkaitan dengan kepuasan, kebahagiaan, dukungan sosial, dan kemampuan mengelola stres (Cahyadi et al., 2023). Hakanen et al. (2018) membagi kesejahteraan karyawan dalam empat tipe: burnout, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kecanduan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa, Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi yang mencakup aspek fisik, emosional, sosial, serta jaminan terhadap masa depan kerja yang aman. Indikator kesejahteraan karyawan dapat dikenali melalui terpenuhinya kebutuhan dasar seperti kesehatan dan keselamatan kerja, adanya kepuasan kerja, hubungan sosial yang baik, keadilan organisasi, jaminan karier, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Ketika organisasi mampu memenuhi aspek-aspek tersebut, maka akan tercipta lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (HRM) merupakan penerapan sistem yang terstruktur dalam sebuah perusahaan guna memastikan pemanfaatan potensi karyawan secara optimal dan efisien demi mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam berbagai aspek, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, hingga pemberhentian karyawan. Semua ini dilakukan untuk mencapai tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah, serta organisasi terkait (Sinambela, L. P., 2021).

Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mencakup pelatihan, kompensasi, produktivitas kerja, dan kondisi lingkungan kerja memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Adwishanty, 2021). Pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam membentuk keunggulan kompetitif. Dengan menerapkan strategi SDM yang efektif, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui optimalisasi potensi sumber daya manusia (Farchan, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola potensi karyawan secara optimal melalui berbagai fungsi strategis, seperti pelatihan, kompensasi, dan pengembangan lingkungan kerja, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi serta pencapaian keunggulan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Fokus penelitian mencakup identifikasi faktor-faktor yang memicu stres kerja, dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta strategi pengelolaan stres oleh perusahaan. Metode pengumpulan data meliputi wawancara dan observasi untuk memahami pengalaman subjek secara mendalam (Fiantika, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai stres kerja dan rekomendasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penelitian ini menerapkan beberapa metode, termasuk wawancara mendalam dengan karyawan dan pengamatan langsung terhadap dinamika yang terjadi di lingkungan kerja. Ini bertujuan untuk memahami pengalaman subjek secara lebih holistik dan mendapatkan pandangan yang lebih luas mengenai bagaimana stres kerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fiantika (2022), metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung dengan partisipan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai konteks dan faktor faktor yang mendasari stres kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi nyata yang dialami oleh sebagian besar karyawan PT X, dengan tingkat intensitas yang bervariasi, mulai dari sedang hingga tinggi. Indikasi ini terlihat baik secara subjektif melalui pernyataan para partisipan, maupun secara objektif melalui tanda-tanda perilaku seperti ekspresi wajah yang tegang, ritme kerja yang terburu-buru, dan minimnya interaksi sosial yang santai di lingkungan kerja.

Faktor utama yang menjadi pemicu stres kerja meliputi beban kerja yang tinggi, keterbatasan tenaga kerja, tekanan waktu, serta interaksi dengan pelanggan yang menuntut. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya dan kemampuan individu dalam menyelesaikannya turut memperparah kondisi stres yang dialami.

Meskipun demikian, para karyawan menunjukkan upaya pengelolaan stres secara adaptif, seperti mengatur prioritas kerja, mengambil jeda singkat, mendengarkan musik, serta mencari hiburan setelah pekerjaan selesai. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan emosional yang timbul akibat tuntutan pekerjaan.

Oleh karena itu, PT X perlu mengambil langkah preventif dan kuratif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis, antara lain melalui pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, penyediaan waktu istirahat yang cukup, serta pengembangan program dukungan mental seperti pelatihan manajemen stres. Dengan demikian, tingkat stres kerja karyawan dapat ditekan, dan produktivitas serta kesejahteraan mereka dapat meningkat secara berkelanjutan.

Pembahasan

1. Tingkat Stres Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT X mengalami tingkat stres kerja pada kategori sedang hingga tinggi. Indikasi ini tampak dari perilaku seperti ekspresi wajah yang tegang, ritme kerja yang tergesa-gesa, serta terbatasnya komunikasi santai antar rekan kerja. Situasi kerja yang penuh tekanan, terutama saat volume pekerjaan meningkat atau target penyelesaian ketat, memperkuat indikasi adanya tekanan psikologis yang signifikan.

Hal ini sejalan dengan temuan Utaminingtias, et al. (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu. Dalam konteks PT X, tekanan ini tampak dari beban kerja tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, dan tuntutan kecepatan penyelesaian.

Hasil wawancara juga mengungkap bahwa penyebab stres kerja berbeda-beda. Partisipan A mengalami tekanan saat *delivery order* (DO) datang bertahap dalam jumlah besar, namun mencoba berpikir positif untuk menjaga suasana hati. Partisipan B merasa terbebani ketika aktivitas bongkar muat padat dan tenaga kerja tidak mencukupi. Ia mengatasi tekanan dengan mengambil jeda singkat. Partisipan C mengalami stres saat menghadapi pelanggan yang sulit dan meredakannya dengan mendengarkan musik. Sementara Partisipan D merasa stres saat kegiatan inbound dan outbound terjadi bersamaan, dan memilih menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu lalu mencari hiburan.

Menurut hasil studi Arishanti dan Kakiay (2024), stres kerja erat kaitannya dengan volume pekerjaan, tekanan waktu, serta konflik peran di tempat kerja. Stres akan semakin meningkat ketika karyawan tidak memiliki kendali terhadap situasi kerja dan tidak mendapatkan dukungan sosial yang memadai.

Selain itu, Maghfirah (2023) menjelaskan bahwa stres kerja dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko burnout jika dibiarkan terus menerus. Penelitian tersebut menegaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi, terutama tanpa dukungan psikologis dari lingkungan kerja, akan berdampak negatif pada performa karyawan.

Namun demikian, para karyawan PT X tampaknya memiliki upaya coping stres yang cukup adaptif. Mereka mencoba menjaga suasana hati tetap positif, mengambil jeda sejenak, hingga mencari hiburan untuk menenangkan diri. Pendekatan ini sejalan dengan pendapat Putra dan Nuradina (2023) yang menyatakan bahwa coping yang tepat—seperti relaksasi, hiburan, dan dukungan sosial—dapat membantu karyawan menjaga stabilitas emosional dan kinerja di bawah tekanan.

Laudza dan Dinardinata (2019) juga menemukan bahwa coping positif, termasuk penggunaan humor dan musik, memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat stres kerja, terutama pada pekerjaan dengan ritme tinggi dan interaksi langsung dengan pelanggan.

Oleh karena itu, PT X perlu mengambil langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan sehat secara psikologis. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas karyawan, menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta membangun sistem dukungan sosial di

tempat kerja. Selain itu, pelatihan manajemen stres dan program kesehatan mental juga penting untuk membantu karyawan dalam mengelola tekanan secara efektif. Dengan demikian, diharapkan tingkat stres kerja dapat ditekan dan produktivitas serta kesejahteraan karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

2. Faktor Stres Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT X mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan menjadi faktor signifikan dalam meningkatkan stres kerja. Informan 1 menyampaikan bahwa dalam satu minggu, ia sering kali harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja reguler karena target yang terlalu tinggi. Informan 3 juga mengeluhkan bahwa tugas-tugas yang diberikan tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, sehingga membuatnya merasa kelelahan secara fisik maupun mental.

Observasi peneliti juga menunjukkan bahwa karyawan tampak terburu-buru dalam menyelesaikan tugas dan sering bekerja lembur, bahkan pada hari libur tertentu. Selain itu, tidak adanya pembagian tugas yang merata antarpegawai turut memperparah kondisi ini. Sejumlah staf harus mengerjakan lebih dari satu peran karena kekurangan personel di divisi terkait.

Fenomena ini sejalan dengan penelitian oleh Septyaningsih dan Palupiningdyah (2018), yang menekankan bahwa beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan kelelahan emosional dan burnout. Ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan mereka, maka stres kronis pun sulit dihindari. Hal ini juga diperkuat oleh temuan dari Munawaroh (2019), yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan berlebih cenderung mengalami penurunan kesejahteraan psikologis.

Menurut teori Job Demand-Resources (JD-R), tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa disertai sumber daya yang memadai akan memperbesar risiko stres kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks PT X, beban kerja tinggi tidak diimbangi dengan dukungan teknis maupun sumber daya manusia yang memadai, sehingga karyawan merasa kewalahan dan tidak memiliki kendali terhadap pekerjaannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Kurniawan et al. (2023), kurangnya dukungan organisasi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan stres karyawan secara signifikan.

Penelitian oleh Sari (2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak langsung pada penurunan motivasi dan keterlibatan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran kerja, serta potensi turnover yang lebih tinggi. Penelitian lebih lanjut oleh Danurwindo dan Wardhana (2023) mengonfirmasi bahwa stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan dampak buruk bagi karyawan dan organisasi, seperti berkurangnya kinerja dan kesehatan mental yang terganggu.

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja yang adil dan realistis di lingkungan PT X. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi pekerjaan dan memastikan bahwa jumlah tugas yang diberikan sebanding dengan kapasitas dan waktu kerja karyawan. Penggunaan sistem kerja berbasis tim, pemanfaatan teknologi untuk efisiensi, serta penambahan tenaga kerja di unit-unit kritis bisa menjadi solusi yang layak diterapkan.

3. Strategi Karyawan Mengatasi Stres Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di PT X, ditemukan bahwa para karyawan menggunakan beragam strategi untuk mengelola stres kerja. Strategi ini bersifat individual, dan umumnya bertujuan untuk mempertahankan stabilitas emosi serta menjaga kinerja tetap optimal meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi.

Salah satu strategi utama adalah manajemen waktu dan prioritas kerja. Partisipan A menyampaikan bahwa ia mengatur urutan tugas berdasarkan prioritas dan menyelesaikannya secara bertahap untuk menghindari perasaan kewalahan. Setelah bekerja, ia mencari hiburan ringan untuk menyegarkan pikiran. Strategi ini termasuk dalam *problem-focused coping*, yaitu pendekatan langsung terhadap sumber stres. Menurut Skinner, et al.(2015), strategi ini efektif dalam mereduksi tekanan kerja karena mendorong individu untuk fokus pada solusi daripada sekadar mengeluh.

Partisipan B memilih untuk mengambil waktu istirahat singkat di luar ruangan kerja saat tekanan meningkat, terutama karena kekurangan tenaga kerja. Pendekatan ini membantu pemulihan kondisi mental dan fokus kerja. Sejalan dengan itu, Meier, Gross, Spector, dan Semmer (2016**)** menyatakan bahwa istirahat pendek saat bekerja terbukti dapat memperbaiki suasana hati dan meningkatkan konsentrasi, terutama dalam pekerjaan yang penuh tekanan.

Sementara itu, Partisipan C lebih menekankan pada regulasi emosi, yaitu menarik diri sejenak dan mendengarkan musik yang menenangkan ketika menghadapi pelanggan yang sulit. Pendekatan ini tergolong *emotion-focused coping*, di mana individu mengelola respons emosional terhadap stres. Menurut Gross (2015), strategi regulasi emosi seperti ini sangat efektif dalam menjaga keseimbangan psikologis di lingkungan kerja yang tidak stabil.

Adapun Partisipan D cenderung menyelesaikan seluruh pekerjaan terlebih dahulu sebelum meluangkan waktu untuk aktivitas hiburan seperti bermain gim. Ini menunjukkan pentingnya *psychological recovery* setelah beban kerja yang intens. Sonnentag, et al. (2018) menekankan bahwa aktivitas pemulihan setelah bekerja sangat krusial dalam menjaga kesejahteraan jangka panjang dan mencegah burnout.

Dari sudut pandang teori, strategi yang digunakan oleh karyawan PT X dapat dijelaskan melalui pendekatan Job Demands–Resources (JD-R**)**, di mana strategi coping menjadi bagian dari sumber daya pribadi yang digunakan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Bakker dan Demerouti (2017) menyatakan bahwa ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan sumber daya organisasi terbatas, individu akan mengandalkan sumber daya pribadi seperti manajemen diri, emosi, dan waktu untuk mengatasi tekanan.

Walaupun strategi-strategi ini terbukti membantu secara individu, namun belum diimbangi dengan dukungan organisasi yang sistematis. Padahal menurut Zacher dan Rudolph (2020), strategi coping akan lebih efektif bila didukung oleh kebijakan organisasi yang responsif terhadap stres kerja, seperti pelatihan manajemen stres, fleksibilitas kerja, dan penguatan budaya kerja suportif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT X telah menunjukkan kemampuan adaptif dalam mengelola stres kerja melalui berbagai strategi personal. Namun, agar hasil yang diperoleh lebih optimal dan berkelanjutan, perlu sinergi antara strategi individu dan dukungan sistematis dari organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi nyata yang dialami oleh sebagian besar karyawan PT X, dengan tingkat intensitas yang bervariasi. Stres dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja berlebih, kekurangan tenaga kerja, tekanan waktu, serta interaksi dengan pelanggan yang menuntut. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia memperkuat tekanan psikologis yang dirasakan karyawan. Meskipun demikian, karyawan menunjukkan respons adaptif melalui strategi coping seperti pengaturan waktu, pengambilan jeda, dan aktivitas hiburan. Strategi ini berperan penting dalam menjaga stabilitas emosi dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan manajemen stres yang lebih terstruktur dan mendukung secara organisasi, agar lingkungan kerja menjadi lebih sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Unimed Press.

Adwishanty, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 101–109.

Arishanti, K. I., & Kakiay, A. N. (2024). Strategi coping dalam menghadapi stres pada pekerja kantor. *Indonesian Research Journal in Education*, 4(4), 75–84.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

Cahyadi, R., Arifin, Z., & Fadillah, M. (2023). Kesejahteraan emosional karyawan dalam perspektif lingkungan kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 4(1), 15–24.

Danurwindo, R., & Wardhana, A. (2023). Dampak stres kerja terhadap performa dan kesehatan mental karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 7(2), 133–145.

Farchan, M. (2018). Strategi SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 4(1), 11–21.

Fiantika, R. A. (2022). Pendekatan kualitatif dalam analisis stres kerja: Studi kasus pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Riset Psikologi dan Perilaku*, 5(2), 89–97.

Ferres, N. (2015). Organisasi dan kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 3(1), 51–60.

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26.

Indriyani, D., Syamsul, S., & Irwansyah, I. (2020). Analisis kesejahteraan kerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 189–198.

Kurniawan, M., Suharti, L., & Widodo, D. (2023). Hubungan dukungan organisasi dan stres kerja pada karyawan. *Jurnal Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, 8(1), 41–50.

Laudza, M. A., & Dinardinata, A. (2019). Hubungan antara penggunaan humor sebagai strategi coping dengan tingkat stres kerja pada karyawan. *Jurnal Empati*, 8(2), 131–138.

Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–138.

Mardiani, L., & Khamdanah, S. (2022). Dampak stres kerja terhadap kesehatan mental karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan dan Profesi*, 3(1), 22–30.

Meier, L. L., Gross, S., Spector, P. E., & Semmer, N. K. (2016). Resting time as a buffer for job stress: Empirical support. *Work & Stress*, 30(3), 245–264.

Munawaroh, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(1), 55–63.

Poon, J. M. L., Rahardjo, S., & Utami, S. (2013). Dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 12–23.

Rahardjo, S. (2017). Sumber daya manusia sebagai penggerak keunggulan kompetitif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 101–110.

Rohman, M. A., & Ichsan, A. M. (2021). Strategi pengembangan SDM untuk mengatasi tekanan kerja. *Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia*, 6(1), 76–84.

Sari, A. Y. (2022). Beban kerja dan dampaknya terhadap motivasi serta keterlibatan kerja. *Jurnal Psikologi dan Perilaku Kerja*, 5(2), 112–123.

Septyaningsih, L. M., & Palupiningdyah, M. (2018). Beban kerja sebagai prediktor burnout karyawan. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 7(1), 43–52.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2015). Searching for the structure of coping: A review and critique. *Psychological Bulletin*, 129(2), 216–269.

Sonnentag, S., Niessen, C., & Neff, A. (2018). Recovery from work: A perspective on the role of psychological detachment. *Annual Review of Organizational Psychology*, 5, 59–81.

Utaminingtias, W., Ishartono, & Hidayat, E. N. (2015). Coping stres karyawan dalam menghadapi stres kerja. *Share: Social Work Journal*, 5(1), 1–10.

Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2020). Work characteristics and employee well-being: The role of age. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 605–619.