

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA DAN STRATEGI PENANGANANNYA DI INDUSTRI MANUFAKTUR PT. XYZ

Oleh

Rahmad Nur Isnain¹, Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo

Email: rahmadnur0605@gmail.com¹, muhammadsyihabuddin74@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja dan strategi penanganannya di perusahaan manufaktur yang berlokasi di Sukoharjo, Jawa Tengah. Dengan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, penelitian ini melibatkan karyawan dan HRD sebagai informan utama untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen perusahaan terkait kesehatan dan keselamatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab stres kerja yang signifikan meliputi beban kerja yang berat, tekanan untuk memenuhi tenggat waktu, lingkungan fisik yang tidak mendukung, hubungan interpersonal yang buruk, serta ketidakpastian ekonomi dan karier. Sebagai respons terhadap masalah ini, perusahaan perlu menerapkan strategi yang komprehensif, termasuk program kesejahteraan karyawan, pelatihan manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung. Selain itu, dukungan manajemen dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga merupakan langkah penting untuk mengurangi stres. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

ANALYSIS OF FACTORS CAUSING WORK STRESS AND STRATEGIES FOR HANDLING IT IN THE MANUFACTURING INDUSTRY OF PT. XYZ

Abstract

This study aims to identify the factors causing work stress and the management strategies in a manufacturing company located in Sukoharjo, Central Java. Using a qualitative approach and case study method, the research involves employees and the HR department as key informants to obtain a comprehensive perspective. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and analysis of company documents related to occupational health and safety. The findings show that significant causes of work stress include heavy workload, pressure to meet deadlines, unsupportive physical environments, poor interpersonal relationships, and economic and career uncertainties. In response to these issues, the company needs to implement comprehensive strategies, including employee wellness programs, stress management training, and creating a flexible and supportive work environment. Additionally, management support and employee involvement in decision-making are essential steps to reduce stress. This research is expected to provide insights for companies in managing work stress while enhancing employee well-being and productivity.

PENDAHULUAN

Stres kerja telah menjadi salah satu permasalahan serius di berbagai sektor industri, termasuk industri manufaktur. Di sektor ini, banyak pekerja mengalami stres yang disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, hingga faktor personal. Stres di tempat kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan bahkan dapat memicu kenaikan turnover karyawan. Industri manufaktur, termasuk subsektor percetakan, yang terkenal dengan lingkungan kerja dinamis dan terkadang penuh tekanan, rentan terhadap masalah stres yang dapat berdampak signifikan pada stabilitas dan profitabilitas perusahaan.

Di PT. XYZ, sebuah perusahaan percetakan di Sukoharjo, fenomena stres kerja menjadi perhatian penting dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai salah satu perusahaan percetakan yang beroperasi dalam lingkungan kerja dinamis, tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali memengaruhi kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, dan lingkungan kerja yang penuh tekanan menjadi beberapa faktor utama yang diduga berkontribusi pada stres kerja di kalangan pekerja.

Industri percetakan, termasuk PT. XYZ, menghadapi tantangan dalam memenuhi target produksi yang ketat sambil tetap menjaga kualitas cetakan. Hal ini menempatkan pekerja pada posisi yang rentan terhadap tekanan pekerjaan. Berdasarkan pengamatan awal, banyak pekerja melaporkan kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kondisi fisik dan mental mereka. Fenomena ini berpotensi memengaruhi stabilitas tenaga kerja, kinerja individu, dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Sebagai objek penelitian, PT. XYZ memberikan gambaran nyata tentang bagaimana stres kerja di sektor percetakan dapat terjadi dan dampaknya terhadap berbagai aspek operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja di PT. XYZ serta mengevaluasi strategi penanganannya guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Studi dari *American Institute of Stress* menunjukkan bahwa sekitar 83% pekerja di seluruh dunia mengalami stres terkait pekerjaan (WHO, 2022). Banyak perusahaan manufaktur, khususnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam mengelola kesejahteraan pekerja. Dalam industri percetakan, misalnya, pekerja sering kali menghadapi tuntutan produksi yang ketat, target volume cetakan, dan jam kerja panjang. Hal ini diperparah dengan lingkungan kerja yang berisiko, seperti tingkat kebisingan tinggi dan paparan bahan kimia, yang jika tidak ditangani dengan baik dapat menciptakan stres yang signifikan. Berdasarkan data dari Kementerian Tenaga Kerja Indonesia, hampir 60% kasus kecelakaan kerja di sektor manufaktur dikaitkan dengan tekanan pekerjaan yang berlebihan, yang secara tidak langsung berhubungan dengan stres (Yuli, A., Sudi, A., Muhammad, F., Subhan, Sugistria, Hadi, P., Khair, Arnes, B., & Putri, 2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022*.

Selain itu, *Global Employee Engagement Index* menunjukkan bahwa hanya 15% pekerja di sektor manufaktur yang merasa sepenuhnya terlibat dengan pekerjaan mereka, mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang rendah (Jouany & Mäkipää, 2024). *10 Employee Engagement Statistics You Need to Know in 2024*. Consultancy.Uk. <https://haiilo.com/blog/employee-engagement-8-statistics-you-need-to-know>. Faktor ini sering kali disebabkan oleh tuntutan yang melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja. Pada akhirnya, stres yang tidak terkelola dapat menyebabkan penurunan kinerja, yang turut menjadi salah satu penyebab utama berkurangnya daya saing perusahaan, termasuk perusahaan percetakan, di pasar global.

Stres kerja di sektor manufaktur, termasuk percetakan, juga dipengaruhi oleh ketidakpastian ekonomi, perubahan teknologi, dan tekanan persaingan global. Teknologi baru seperti otomatisasi

dan robotika, meskipun meningkatkan efisiensi, membawa tantangan bagi pekerja yang harus terus beradaptasi dengan perkembangan tersebut. Penelitian dari *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan bahwa sekitar 25% pekerja manufaktur khawatir kehilangan pekerjaan mereka akibat otomatisasi (Calvão & Thara, 2019). Working futures: The ILO, automation and digital work in India. In *The ILO@ 100*, 223–247. Kekhawatiran ini meningkatkan beban emosional yang pada akhirnya dapat memperparah stres kerja.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan mental pekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap masalah kesehatan fisik. Sebuah studi oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) di Amerika Serikat menemukan bahwa pekerja dengan stres kerja kronis lebih rentan terhadap penyakit kardiovaskular, gangguan tidur, dan masalah muskuloskeletal (O’Keefe, L. C., Brown, K. C., & Christian, B. J. 2014). Policy perspectives on occupational stress. *Workplace Health and Safety*, 62(10), 432–438. <https://doi.org/10.3928/21650799-20140813-02>. Dalam industri percetakan, yang melibatkan banyak pekerjaan fisik, masalah kesehatan ini diperburuk oleh kondisi kerja yang tidak ergonomis dan tekanan fisik yang tinggi.

Di Indonesia, sektor manufaktur berperan penting dalam perekonomian nasional, menyumbang sekitar 20% dari Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2023 (Rahim dkk., 2024). Namun, di balik kontribusi ekonominya, sektor ini juga menjadi sumber tekanan bagi banyak pekerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa 42,3% pekerja manufaktur melaporkan mengalami tekanan terkait pekerjaan, dengan beban kerja berlebih dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sebagai faktor utama (Tambunan, 2021). Dalam konteks ini, perusahaan percetakan juga menghadapi tantangan serupa, terutama karena tuntutan produksi dan kualitas cetak yang tinggi.

Faktor-faktor penyebab stres kerja di industri manufaktur, termasuk sektor percetakan, cukup beragam, meliputi beban kerja berat, hubungan interpersonal yang buruk dengan atasan atau rekan kerja, serta kurangnya dukungan dari manajemen. Tekanan untuk memenuhi tenggat waktu produksi yang ketat juga sering kali menambah kecemasan pekerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ventilasi minim, penerangan buruk, dan tingkat kebisingan tinggi, turut memperparah stres fisik dan psikologis pekerja.

Dari paparan di atas, jelas bahwa stres kerja di industri manufaktur, khususnya sektor percetakan, adalah masalah yang kompleks dan multidimensional. Penyebabnya bervariasi dari aspek lingkungan kerja, tekanan ekonomi, hingga hubungan interpersonal. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh perusahaan yang harus menanggung konsekuensi berupa penurunan produktivitas dan peningkatan turnover karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor utama penyebab stres kerja di industri manufaktur, termasuk sektor percetakan, serta mengevaluasi strategi penanganannya. Selain itu, penelitian ini berupaya memahami bagaimana tekanan pekerjaan, lingkungan kerja, serta aspek interpersonal memengaruhi tingkat stres pekerja, dan merumuskan rekomendasi efektif untuk mengurangi dampak negatif stres tersebut. Pada akhirnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan, termasuk perusahaan percetakan, dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Penelitian ini berjudul "**Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja dan Strategi Penanganannya di Industri Manufaktur PT. XYZ.**"

TEORI

Stres Kerja. Stres kerja adalah kondisi yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk memenuhi tuntutan tersebut Busti, M. F., & Rivai, H. A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi*

terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 632–640. Menurut Khairullah dkk (2023). *Psikologi Industri dan Organisasi*. stres kerja merupakan respons adaptif tubuh terhadap setiap tuntutan yang bisa terjadi akibat tekanan fisik, mental, maupun emosional. Robbins dan Judge (2017). *Organizational Behavior*. menambahkan bahwa stres kerja terjadi ketika terdapat ketidakcocokan antara ekspektasi pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya, serta dipengaruhi oleh persepsi bahwa kegagalan dalam memenuhi tuntutan tersebut dapat berdampak signifikan pada karier maupun kehidupan pribadi pekerja.

Menurut teori Robbins dan Judge (2017). *Organizational Behavior*. terdapat beberapa indikator utama stres kerja, yaitu beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakamanan pekerjaan. Indikator-indikator ini mempengaruhi tingkat stres yang dialami individu dalam bekerja. Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. juga menambahkan bahwa stres kerja lebih cenderung muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi, tetapi kontrol individu terhadap pekerjaannya rendah. Keterbatasan dalam mengambil keputusan dan memengaruhi proses kerja ini meningkatkan risiko stres, terutama bagi mereka dengan tanggung jawab besar tetapi dengan pengaruh yang terbatas.

Selain itu, teori Effort-Reward Imbalance (ERI) dari Siegrist, J. (1996). *Effort-reward imbalance at work and health*. In *Social Science & Medicine*. menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara upaya kerja (effort) dan penghargaan yang diterima (reward) juga menjadi faktor pendorong stres kerja. Menurut teori ini, ketika pekerja merasa bahwa usaha yang dikeluarkan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima baik dalam bentuk kompensasi materi, dukungan sosial, maupun pengakuan maka risiko stres kerja meningkat.

Faktor – Faktor Stres Kerja. Di sektor industri manufaktur, khususnya, faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, ketidakpastian peran, konflik interpersonal, dan lingkungan kerja yang berisiko menjadi pendorong utama stres kerja Spector, P. E. (2011). *Job Stress and Well-Being: The Role of Job Stressors*. In: *Handbook of Organizational Behavior*. Sage Publications. Kondisi ini dapat memperburuk stres kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta menurunkan produktivitas perusahaan. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan burnout, peningkatan absensi, dan pergantian karyawan yang tinggi, menjadikan manajemen stres kerja sebagai isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja modern.

Strategi Penanganan Stres Kerja. Strategi penanganannya Perusahaan dapat mengatasi beban kerja berlebihan dengan menerapkan manajemen waktu yang lebih baik, membagi tugas secara adil, memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan, dan memastikan alokasi sumber daya yang memadai Robbins & Judge (2017). *Organizational Behavior*. Untuk mengatasi ketidakpastian peran, perusahaan dapat menyediakan deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci serta memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan guna menghindari ambiguitas Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill. Dalam menangani konflik interpersonal, penting untuk mengembangkan budaya kerja yang inklusif melalui pelatihan komunikasi, penyelesaian konflik, dan pembentukan tim yang solid, serta menyediakan program mentoring untuk mendukung karyawan Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill. Selain itu, meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menyediakan alat pelindung diri (APD) yang memadai, serta melakukan inspeksi dan perbaikan lingkungan kerja secara berkala dapat mengurangi risiko lingkungan kerja yang berbahaya Goetsch, D. L. (2019). *Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers* (9th ed.). Pearson. Dengan mengintegrasikan strategi-strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mendukung produktivitas yang berkelanjutan.

Industri Manufaktur. Industri manufaktur adalah sektor ekonomi yang berfokus pada produksi barang dari bahan mentah melalui berbagai proses transformasi fisik, kimia, atau mekanis (Bramantyo, D., Kumala, D. W., & Yasin, M. 2024). *Strategi Industrialisasi Hubungan Dengan Sektor Lain. JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 2(3), 61–73. Industri ini mencakup berbagai jenis kegiatan yang melibatkan penggunaan mesin, peralatan, dan tenaga kerja untuk memproduksi produk yang bisa berupa barang konsumsi, komponen mesin, atau peralatan industri. Manufaktur berperan penting dalam pembangunan ekonomi karena industri ini menghasilkan nilai tambah melalui pengolahan bahan baku menjadi produk jadi yang siap dipasarkan, baik untuk konsumsi domestik maupun ekspor. Industri manufaktur dibedakan menjadi beberapa subsektor, seperti industri makanan dan minuman, tekstil, otomotif, elektronik, serta logam dasar. Setiap subsektor memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri, mulai dari kebutuhan teknologi canggih hingga tenaga kerja terampil (Lianto, I. B., & MBAT, M. 2021). *ESENSI PERENCANAAN INDUSTRI BERKELANJUTAN: Perencanaan Industri Berkelanjutan*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). Salah satu ciri khas dari industri manufaktur adalah penggunaan teknologi yang terus berkembang, termasuk otomasi dan robotik, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan dampaknya terhadap karyawan, khususnya di sektor manufaktur. Penelitian oleh Yogisutanti dkk., (2020) yang dilakukan pada karyawan pabrik sepatu di Sukabumi menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja. Mereka menemukan bahwa peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan tingkat stres di kalangan karyawan, dan kondisi ini juga menyebabkan kelelahan kerja sebagai konsekuensi dari kombinasi beban kerja yang tinggi dan stres yang berkepanjangan. Penelitian lainnya oleh Sabuhari dkk., (2021) menyoroti dampak lingkungan kerja yang buruk, stres, dan beban kerja tinggi terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tekanan kerja yang tinggi memperbesar kemungkinan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, Dewi & Astawa, (2019) dalam penelitiannya pada CV. Ratio Construction juga menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan negatif dengan produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat beban kerja dan stres, semakin rendah tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh para pekerja. Temuan-temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan stres kerja menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kinerja, kepuasan, dan retensi karyawan di berbagai industri, termasuk manufaktur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja dan strategi penanganannya di industri manufaktur.

Objek penelitian. adalah karyawan dari berbagai tingkatan jabatan dan departemen di sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Sukoharjo, Jawa Tengah. Perusahaan ini dipilih karena dianggap representatif dalam menggambarkan kondisi umum industri manufaktur di Indonesia, terutama terkait tekanan kerja dan lingkungan yang penuh tantangan. Pemilihan karyawan sebagai subjek penelitian memungkinkan peneliti memperoleh wawasan langsung tentang pengalaman mereka menghadapi tekanan kerja sehari-hari serta strategi perusahaan dalam mengelola stres kerja.

Pendekatan Penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang dirancang untuk menggali secara mendalam pengalaman dan persepsi subjek penelitian. Pendekatan ini

memungkinkan eksplorasi yang lebih mendetail terkait fenomena stres kerja, di mana peneliti dapat memetakan berbagai faktor penyebab stres berdasarkan pengalaman subjek. Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yang fokus pada satu perusahaan manufaktur tertentu untuk memberikan analisis mendalam mengenai dinamika stres kerja di tempat tersebut. Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memeriksa fenomena yang kompleks dalam konteks yang spesifik, serta mengintegrasikan berbagai sumber data untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik.

Sumber Data. Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan karyawan dan tim HRD perusahaan. Wawancara ini dirancang untuk menggali lebih jauh pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka mengenai stres kerja, serta strategi penanganan yang diterapkan perusahaan. Wawancara mendalam dipilih karena dapat memberikan informasi yang mendetail dan langsung dari subjek penelitian, yang dianggap memiliki pengalaman dan wawasan relevan terkait masalah yang diteliti. Mengingat PT. XYZ memiliki 195 karyawan tetap, wawancara ini akan dilakukan dengan memilih informan dari berbagai departemen dan tingkat jabatan untuk memperoleh pandangan yang beragam terkait stres kerja di perusahaan.

Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen-dokumen perusahaan, seperti laporan kinerja, kebijakan terkait stres kerja, serta data absensi. Data ini membantu memberikan gambaran lebih luas tentang bagaimana perusahaan menangani masalah stres kerja secara formal.

Teknik Pengambilan Sampel. Untuk memilih informan, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana karyawan yang dipilih adalah mereka yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan dan representatif dari berbagai tingkatan jabatan dan departemen. Teknik *purposive* ini memungkinkan peneliti memilih individu yang memiliki pengetahuan atau pengalaman mendalam terkait stres kerja dan penanganannya, sehingga data yang dikumpulkan bisa lebih fokus dan sesuai dengan tujuan penelitian. Pemilihan informan dilakukan dengan mempertimbangkan keberagaman posisi dan fungsi di perusahaan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi kerja di berbagai level organisasi.

Informan yang dipilih terdiri dari tiga peran utama antara lain dari departemen HRD, Sales, dan Admin. Pemilihan ini didasarkan pada alasan bahwa setiap posisi memiliki perspektif unik terkait stres kerja. Karyawan Admin sering menghadapi masalah teknis sehari-hari yang memerlukan ketelitian tinggi dan multitasking. Sales, di sisi lain, menghadapi tekanan terkait target penjualan dan kebutuhan untuk memenuhi ekspektasi pelanggan, yang dapat menciptakan stres yang signifikan. Sementara itu, HRD memiliki wawasan tentang bagaimana perusahaan mengelola stres kerja secara keseluruhan dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengatasi masalah tersebut. Dengan menggabungkan pandangan dari ketiga departemen ini, diharapkan hasil penelitian dapat mencakup berbagai dimensi stres kerja di PT. XYZ.

Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam berfungsi sebagai alat utama untuk menggali informasi tentang pengalaman dan persepsi karyawan terkait stres kerja. Dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya, peneliti dapat memastikan bahwa semua aspek penting terkait stres kerja, seperti faktor penyebab, dampak, dan strategi penanganan, tercakup dalam wawancara. Selain itu, observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati langsung kondisi kerja di perusahaan. Teknik ini memungkinkan peneliti melihat secara langsung elemen-elemen lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres, seperti tingkat kebisingan, beban kerja fisik, dan interaksi antar karyawan. Observasi juga memberikan konteks yang lebih jelas terhadap data yang diperoleh dari wawancara, sehingga dapat memperkuat validitas temuan.

Data sekunder yang diperoleh melalui analisis dokumen juga penting dalam penelitian ini. Dokumen-dokumen seperti laporan kinerja, kebijakan perusahaan, dan data absensi memberikan informasi tambahan yang mendukung hasil wawancara dan observasi. Analisis dokumen memungkinkan peneliti untuk melihat bagaimana perusahaan mengelola masalah stres kerja dari sudut pandang kebijakan resmi, serta memahami bagaimana hal tersebut diterapkan dalam praktik sehari-hari. Dokumen ini juga dapat membantu peneliti mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan yang ada dengan realitas yang dialami karyawan di lapangan.

Teknik Validasi Data. Untuk memastikan kredibilitas data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik validasi, seperti *triangulasi*, *member checking*, dan *peer debriefing*. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, baik dari wawancara, observasi, maupun dokumen, untuk memastikan konsistensi dan keakuratan informasi. Teknik *member checking* melibatkan pemberian kesempatan kepada informan untuk meninjau hasil wawancara dan analisis awal, sehingga mereka dapat memberikan umpan balik atau klarifikasi jika diperlukan. *Peer debriefing* dilakukan dengan mendiskusikan temuan penelitian dengan rekan sejawat, yang membantu peneliti memperoleh perspektif tambahan serta memastikan bahwa analisis data dilakukan secara objektif dan transparan.

Analisis Data. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan reduksi data, yang meliputi proses transkripsi wawancara, pengodean, dan pengkategorian data berdasarkan tema-tema yang relevan. Reduksi data ini penting untuk memfokuskan analisis pada aspek-aspek kunci yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif, tabel, dan diagram untuk mempermudah interpretasi hasil serta memberikan gambaran yang lebih visual tentang pola-pola yang ditemukan. Pada tahap akhir, kesimpulan ditarik berdasarkan hasil analisis data yang telah disusun. Kesimpulan ini tidak hanya menjawab pertanyaan penelitian, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mengatasi masalah stres kerja.

Dengan pendekatan yang komprehensif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami faktor-faktor penyebab stres kerja di industri manufaktur serta strategi yang efektif untuk menanganinya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait kesejahteraan karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja di Perusahaan Manufaktur

Hasil penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor utama yang menjadi penyebab stres kerja di perusahaan manufaktur, sebagaimana diungkapkan oleh para karyawan dan manajer dalam wawancara yang dilakukan. Dari hasil wawancara mendalam dan observasi partisipatif di lapangan, jelas terlihat bahwa tekanan kerja yang dialami oleh para karyawan tidak hanya berasal dari satu sumber, tetapi merupakan akumulasi dari beberapa faktor, baik yang terkait langsung dengan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, maupun hubungan interpersonal di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan admin, beban kerja sehari-hari di perusahaan ini dinilai sangat tinggi dan menantang. Banyak karyawan yang merasa bahwa tugas-tugas yang diberikan sering kali terlalu banyak dan membutuhkan usaha ekstra untuk diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Beban kerja ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan fisik, tetapi juga pada kesehatan mental karyawan. Admin menyatakan, “*Setiap hari saya harus mengerjakan banyak tugas dengan waktu yang sempit. Kadang rasanya tidak cukup waktu untuk menyelesaikan semuanya, dan saya sering merasa lelah bahkan sebelum jam kerja selesai. Ini membuat saya cepat stres dan kehilangan semangat.*” Beban kerja yang berat ini juga membuat beberapa

karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu untuk istirahat. Mereka sering kali harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya berimbas pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Salah satu faktor yang paling dominan adalah beban kerja yang berat dan tidak seimbang. Admin mengungkapkan bahwa mereka sering kali diberikan target produksi yang sangat tinggi dan sulit untuk dicapai dalam waktu yang terbatas. Hal ini terutama terjadi pada bagian produksi, di mana tekanan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan sangat tinggi. Admin juga menyatakan, *“Setiap hari kami harus memenuhi kuota produksi, tapi kadang jumlahnya terlalu banyak. Kalau tidak tercapai, kami pasti ditegur oleh atasan. Kondisi ini membuat saya sering merasa tertekan dan khawatir setiap kali datang ke tempat kerja.”* Beban kerja yang berlebihan ini menyebabkan karyawan merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental, dan sering kali mereka merasa tidak punya cukup waktu untuk beristirahat atau sekadar mengurangi tekanan yang ada.

Selain beban kerja, tekanan waktu juga menjadi salah satu sumber utama stres di perusahaan ini. Tenggat waktu yang ketat untuk menyelesaikan produksi sering kali membuat karyawan merasa cemas dan terburu-buru dalam bekerja. Dalam kondisi seperti ini, kesalahan kecil dapat berakibat fatal, yang pada akhirnya menambah tekanan bagi karyawan. Admin menyatakan, *“Kami harus selalu memastikan semua produk memenuhi standar, tapi waktunya sangat terbatas. Kalau ada yang salah, kami harus mengulang dari awal, dan itu memakan banyak waktu. Ini membuat kami merasa tertekan sepanjang hari.”* Keterbatasan waktu ini memaksa karyawan untuk bekerja dalam ritme yang cepat dan penuh tekanan, sehingga meningkatkan tingkat stres mereka secara signifikan.

Lingkungan fisik kerja juga berperan besar dalam menciptakan stres di kalangan karyawan. Dalam observasi di lapangan, terlihat bahwa beberapa area produksi memiliki tingkat kebisingan yang sangat tinggi dan ventilasi yang kurang memadai. Kondisi ini tentu berpotensi menyebabkan ketidaknyamanan fisik bagi karyawan yang bekerja di sana selama berjam-jam setiap hari. Admin mengungkapkan, *“Mesin-mesin di sini sangat berisik, dan kadang-kadang saya merasa pusing karena suaranya yang terus-menerus. Lingkungannya juga panas, karena ventilasi kurang bagus.”* Lingkungan kerja yang kurang kondusif ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik karyawan, tetapi juga menambah tingkat stres mereka, karena mereka harus bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman secara terus-menerus.

Selain faktor-faktor fisik dan teknis, hubungan interpersonal di tempat kerja juga ditemukan sebagai penyebab utama stres di perusahaan ini. Banyak karyawan yang merasa bahwa hubungan antara mereka dengan atasan sering kali tegang, terutama ketika target produksi tidak tercapai. Admin menyatakan bahwa komunikasi dengan atasan tidak selalu berjalan lancar, dan sering kali mereka merasa tidak mendapat dukungan yang cukup dari manajemen. Admin juga mengungkapkan, *“Kalau ada masalah, kadang atasan langsung marah tanpa bertanya dulu apa yang terjadi. Ini membuat kami merasa tertekan dan tidak nyaman.”* Kurangnya komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan ini berpotensi memperburuk situasi stres, karena karyawan merasa tidak didengar atau diperhatikan dalam menghadapi masalah di tempat kerja.

Selain itu, kurangnya dukungan dari manajemen juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap stres kerja di kalangan tenaga penjual. Beberapa sales mengeluhkan bahwa kebijakan perusahaan terkadang terlalu kaku dan tidak memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan keluhan atau saran. Hal ini menciptakan perasaan frustrasi, karena mereka merasa tidak memiliki kontrol atas pekerjaan mereka atau kondisi kerja mereka. Seorang tenaga sales mengungkapkan, *“Kebijakan perusahaan sering kali tidak fleksibel, terutama terkait dengan target penjualan yang sangat tinggi. Kami tidak diberi cukup waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dan ini membuat kami semakin stres.”* Ketidakfleksibelan dalam kebijakan

perusahaan, terutama yang berkaitan dengan penetapan target dan penghargaan, semakin menambah tekanan yang dirasakan oleh sales.

Faktor ekonomi juga menjadi penyebab stres yang signifikan bagi tenaga penjual. Banyak dari mereka yang merasa khawatir tentang stabilitas pekerjaan mereka, terlebih dalam konteks perubahan ekonomi global yang mempengaruhi pasar. Ketidakpastian mengenai pendapatan yang dapat dihasilkan, terutama saat kondisi pasar sedang lesu, membuat beberapa sales merasa cemas akan masa depan pekerjaan mereka. *“Kami sering mendengar bahwa pasar akan semakin sulit dan persaingan semakin ketat. Ini membuat kami khawatir apakah kami masih bisa mencapai target penjualan yang diinginkan atau tidak,”* ungkap salah satu tenaga sales. Kekhawatiran ini, meskipun tidak selalu nyata, tetap memberikan tekanan emosional yang besar, apalagi bagi mereka yang menggantungkan penghasilan utama pada komisi penjualan.

Selain itu, kurangnya kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan juga menjadi faktor yang menambah tingkat stres di kalangan tenaga sales. Beberapa merasa bahwa perusahaan tidak memberikan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pasar yang terus berkembang. Seorang tenaga sales mengungkapkan, *“Saya sudah bekerja di sini selama bertahun-tahun, tapi tidak pernah ada pelatihan baru tentang teknik penjualan atau cara menghadapi pelanggan yang lebih sulit. Saya merasa stagnan dan ini membuat saya frustrasi.”* Kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri ini membuat tenaga sales merasa tidak termotivasi dan berujung pada penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya memicu stres.

Faktor jam kerja juga berperan dalam menyebabkan stres kerja di perusahaan manufaktur ini adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka menghabiskan terlalu banyak waktu, sehingga mereka sulit untuk menjalani kehidupan pribadi yang seimbang. Seorang karyawan bagian administrasi mengungkapkan, *“Jam kerja di sini sangat panjang, kadang-kadang kami harus lembur sampai larut malam. Ini membuat saya sulit untuk menghabiskan waktu dengan keluarga.”* Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan, tetapi juga kesehatan fisik mereka, karena mereka tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan meremajakan diri.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, keberadaan program kesehatan mental atau konseling di perusahaan juga menjadi perhatian penting dalam mengelola tingkat stres. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan ini belum secara aktif menyediakan program kesehatan mental yang terstruktur atau layanan konseling bagi tenaga sales. Meskipun beberapa sales merasa bahwa layanan semacam ini sangat diperlukan, kebanyakan dari mereka tidak mengetahui apakah perusahaan memiliki kebijakan atau program spesifik untuk menangani masalah kesehatan mental di tempat kerja. Seorang tenaga sales mengungkapkan, *“Kadang saya merasa sangat lelah secara mental karena tekanan target, tapi saya tidak tahu harus bicara ke siapa. Kalau ada konseling, mungkin saya bisa berbagi masalah yang saya hadapi di pekerjaan. Selama ini, saya hanya mencoba bertahan sendiri, tapi itu sulit.”* Ketidakhadiran program kesehatan mental atau konseling yang memadai membuat banyak tenaga sales merasa tidak memiliki dukungan emosional yang cukup untuk menghadapi tekanan di tempat kerja. Hal ini berdampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan, terutama ketika masalah-masalah kerja mulai memengaruhi kehidupan pribadi mereka.

Strategi Penanganan Stres Kerja di Perusahaan Manufaktur

Hasil penelitian ini mengidentifikasi berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi stres kerja di perusahaan manufaktur, berdasarkan wawancara mendalam dan pengamatan langsung di lapangan. Strategi-strategi ini mencakup intervensi yang bersifat individu, kelompok, dan organisasi, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Salah satu strategi yang paling diusulkan

oleh para narasumber adalah peningkatan komunikasi dan dukungan manajemen. Banyak karyawan mengungkapkan bahwa ketika atasan lebih terbuka dan komunikatif, mereka merasa lebih dihargai dan didukung. Seorang karyawan bagian admin menjelaskan, *“Jika atasan mau mendengarkan masukan dan keluhan kami, kami akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini akan membantu kami merasa lebih tenang dan fokus dalam menjalani pekerjaan.”* Dengan memperbaiki komunikasi antara karyawan dan manajemen, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan kolaboratif.

Di samping itu, penerapan program pelatihan dan pengembangan keterampilan juga menjadi salah satu solusi yang efektif untuk mengatasi stres kerja. Dalam wawancara, beberapa karyawan dari divisi HRD menyatakan bahwa mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi ketika diberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Seorang HRD menekankan pentingnya pelatihan dengan mengatakan, *“Ketika kami mendapatkan pelatihan, kami tidak hanya merasa lebih siap untuk menghadapi perubahan teknologi, tetapi juga merasa dihargai sebagai bagian dari perusahaan. Ini dapat meningkatkan semangat kerja kami.”* Program pelatihan yang terstruktur tidak hanya dapat membantu mengurangi kecemasan yang muncul akibat perubahan pekerjaan, tetapi juga meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja juga dianggap penting dalam mengatasi stres kerja. Banyak karyawan yang menginginkan opsi untuk mengatur jam kerja mereka agar lebih seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Seorang karyawan dari bagian sales mengungkapkan, *“Jika ada opsi untuk bekerja dari rumah atau jam kerja yang fleksibel, saya yakin banyak dari kami akan lebih bisa mengatur waktu dan mengurangi stres. Ini sangat membantu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.”* Dengan menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, perusahaan tidak hanya dapat membantu karyawan mengelola stres mereka, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Tidak kalah pentingnya, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan ergonomis. Dalam observasi lapangan, terlihat bahwa beberapa area kerja memiliki pencahayaan yang buruk dan kebisingan yang tinggi. Salah satu karyawan di bagian admin mengungkapkan, *“Kondisi fisik tempat kerja sangat berpengaruh pada mood kami. Jika lingkungan kerja nyaman, kami bisa lebih fokus dan tidak mudah merasa stres.”* Perusahaan dapat melakukan investasi dalam perbaikan lingkungan kerja, seperti peningkatan sistem ventilasi, penyediaan alat pelindung diri, dan penggunaan teknologi yang mengurangi kebisingan. Dengan memberikan fasilitas yang mendukung, perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan membantu mereka bekerja dalam kondisi yang lebih baik.

Implementasi program kesehatan mental juga sangat direkomendasikan dalam penelitian ini. Program seperti konseling atau sesi manajemen stres dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan karyawan untuk mengatasi tekanan psikologis yang mereka alami. Seorang karyawan sales menyatakan, *“Saya merasa program konseling yang diadakan perusahaan sangat membantu. Saya bisa berbicara tentang masalah yang saya hadapi, dan ini membuat saya merasa lebih baik.”* Dengan menyediakan akses ke layanan kesehatan mental, perusahaan dapat memberikan bantuan yang konkret kepada karyawan yang mengalami stres, serta membantu mereka mengembangkan keterampilan untuk mengelola stres secara lebih efektif.

Pentingnya membangun budaya perusahaan yang positif juga tidak bisa diabaikan. Dalam wawancara, banyak karyawan menekankan bahwa ketika perusahaan mendorong suasana kerja yang saling mendukung dan menghargai, mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja. Seorang karyawan dari HRD menyatakan, *“Ketika rekan kerja saling mendukung, kami bisa lebih tenang dalam bekerja. Hal ini membantu kami untuk tidak merasa sendirian dalam menghadapi tekanan.”* Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang inklusif

dan suportif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi.

Membangun program penghargaan dan pengakuan juga menjadi salah satu strategi penting yang dapat diterapkan. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Seorang karyawan di bagian admin mengungkapkan, *“Jika perusahaan mengakui usaha kami, meskipun hanya dengan pujian atau penghargaan kecil, itu sudah membuat kami merasa dihargai.”* Program penghargaan dapat mendorong karyawan untuk terus berusaha mencapai kinerja terbaik dan mengurangi perasaan stres yang muncul akibat tekanan pekerjaan.

Dalam konteks yang lebih luas, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk melakukan survei berkala mengenai kesejahteraan karyawan. Dengan mengumpulkan data mengenai tingkat stres dan kepuasan kerja secara rutin, perusahaan dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Salah satu karyawan sales menambahkan, *“Jika perusahaan mau mendengarkan suara kami melalui survei, kami merasa bahwa kami juga bagian dari proses pengambilan keputusan.”* Survei ini akan membantu manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Keseluruhan strategi ini menunjukkan bahwa penanganan stres kerja di perusahaan manufaktur memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Dengan mengkombinasikan komunikasi yang baik, program pelatihan, fleksibilitas kerja, perbaikan lingkungan, dukungan kesehatan mental, serta budaya organisasi yang positif, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung bagi karyawan. Mengingat bahwa stres kerja dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, implementasi strategi-strategi ini menjadi sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk mengatasi stres kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi semua pihak yang terlibat.

Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur, yang tercermin dalam berbagai aspek, baik fisik maupun psikologis. Berdasarkan wawancara dengan narasumber dari admin, sales, dan HRD, serta pengamatan langsung di lapangan, diketahui bahwa stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat kesalahan, dan rendahnya kualitas kerja. Seorang admin menjelaskan, *“Ketika saya merasa tertekan, saya sering kali merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini membuat saya semakin stres karena takut tidak memenuhi target yang ditetapkan.”* Penurunan konsentrasi dan fokus yang disebabkan oleh stres dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Selain itu, stres kerja juga berdampak pada kesehatan fisik karyawan. Beberapa narasumber melaporkan gejala fisik yang muncul akibat stres, seperti sakit kepala, gangguan tidur, dan kelelahan. Seorang sales mengungkapkan, *“Saya sering mengalami sakit kepala ketika bekerja di bawah tekanan. Ini membuat saya sulit untuk fokus pada pelanggan dan pekerjaan lainnya.”* Gejala fisik ini tidak hanya menambah beban pada karyawan tetapi juga dapat berimplikasi pada absensi yang tinggi dan penurunan efektivitas kerja secara keseluruhan. Data dari laporan absensi perusahaan menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mengalami stres.

Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja berhubungan erat dengan penurunan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Sebuah wawancara dengan seorang HRD mengungkapkan, *“Ketika tekanan*

kerja tinggi, banyak karyawan yang merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya. Mereka merasa tidak bisa memberikan yang terbaik karena stres.” Perasaan tidak puas ini dapat mengarah pada rendahnya motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menyebabkan peningkatan turnover, di mana karyawan lebih cenderung meninggalkan perusahaan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

Dampak psikologis dari stres kerja juga terlihat dalam perubahan perilaku karyawan. Beberapa narasumber melaporkan mengalami peningkatan iritabilitas dan konflik interpersonal di tempat kerja. Seorang sales mengatakan, *“Ketika saya merasa tertekan, saya sering menjadi lebih mudah marah dengan rekan kerja. Ini bisa menyebabkan ketegangan yang mempengaruhi kerja tim.”* Ketegangan ini tidak hanya memengaruhi hubungan antarkaryawan tetapi juga dapat mengganggu kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Ketika stres mengganggu hubungan kerja, hasilnya adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung dan produktif.

Selain itu, dampak stres kerja dapat terlihat dalam penurunan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang tidak mampu menangani masalah stres di tempat kerja dapat menghadapi masalah serius dalam hal produktivitas dan kualitas output. Dalam wawancara, seorang HRD mengungkapkan, *“Kami pernah mengalami penurunan produksi akibat karyawan yang sering absen karena stres. Hal ini jelas memengaruhi kinerja tim kami.”* Penurunan kinerja ini dapat memengaruhi kemampuan perusahaan untuk memenuhi target dan menjaga kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi reputasi perusahaan di pasar.

Sebagai tambahan, stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan meningkatnya biaya bagi perusahaan. Karyawan yang mengalami stres lebih mungkin untuk mengajukan klaim asuransi kesehatan akibat masalah fisik dan mental yang terkait dengan stres. Data dari laporan tahunan perusahaan menunjukkan bahwa biaya kesehatan karyawan yang mengalami stres meningkat secara signifikan dibandingkan dengan mereka yang tidak mengalami masalah ini. Hal ini menunjukkan bahwa penanganan stres kerja bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga merupakan langkah strategis untuk menjaga keberlanjutan finansial perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan. Manajemen yang peka terhadap isu stres kerja dapat membuat kebijakan yang mendorong kesejahteraan karyawan. Seorang HRD menyatakan, *“Kami sangat menghargai ketika manajemen memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan. Ini meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kami.”* Dengan menciptakan budaya perusahaan yang mendukung, manajemen dapat membantu karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dalam menghadapi dampak stres kerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan program yang ada untuk memastikan efektivitasnya. Melakukan survei kesejahteraan karyawan secara berkala dapat membantu manajemen memahami isu-isu yang dihadapi karyawan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Seorang admin menyarankan, *“Jika perusahaan melakukan survei dan menindaklanjuti umpan balik kami, kami akan merasa lebih dihargai dan diperhatikan.”* Ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan mengurangi tingkat stres.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengidentifikasi berbagai faktor yang menyebabkan stres kerja di perusahaan manufaktur ialah beban kerja yang berat, tekanan waktu, lingkungan fisik yang tidak

- mendukung, hubungan interpersonal yang kurang baik, serta ketidakpastian ekonomi dan karier, semuanya berperan dalam meningkatkan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan.
2. Dalam rangka mengurangi stres kerja, penelitian menemukan bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi yang komprehensif, termasuk program kesejahteraan karyawan, pelatihan manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel. Melalui wawancara, karyawan menekankan pentingnya dukungan manajemen dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan sebagai cara untuk mengurangi tingkat stres. Program pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri karyawan, yang pada gilirannya mengurangi perasaan tertekan.
 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan rendahnya kepuasan kerja. Selain itu, gejala fisik yang muncul akibat stres seperti sakit kepala dan kelelahan juga berpengaruh pada absensi karyawan. Stres kerja tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk penurunan daya saing dan inovasi perusahaan.

SARAN

Perusahaan sebaiknya mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran tentang manajemen stres di kalangan manajer dan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Penting juga bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kondisi fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan dan ventilasi, guna mengurangi faktor penyebab stres. Implementasi kebijakan fleksibilitas kerja dapat membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat stres. Selain itu, perusahaan perlu memperkenalkan program kesejahteraan yang komprehensif, seperti konseling psikologis dan aktivitas fisik, untuk mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan dan praktik di tempat kerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Monitoring dan evaluasi berkala terhadap kesehatan mental karyawan serta komunikasi internal yang terbuka akan membantu perusahaan mengidentifikasi dan mengatasi masalah dengan lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bramantyo, D., Kumala, D. W., & Yasin, M. (2024). Strategi Industrialisasi Hubungan Dengan Sektor Lain. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 2(3), 61–73.
- Busti, M. F., & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 632–640.
- Calvão, F., & Thara, K. (2019). Working futures: The ILO, automation and digital work in India. *In The ILO@ 100*, 223–247.
- Dewi, I. A. ., & Astawa, I. . (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Construction. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 1(2).
- Jouany, V., & Mäkipää, M. (2024). *10 Employee Engagement Statistics You Need to Know in 2024*. Consultancy.Uk. <https://haiilo.com/blog/employee-engagement-8-statistics-you-need-to-know/>
- Khairullah, K., Haryati, R., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *EKASAKTI MATUA JURNAL MANAJEMEN*, 1(4), 319–325.
- Lianto, I. B., & MBAT, M. (2021). *ESENSI PERENCANAAN INDUSTRI BERKELANJUTAN: Perencanaan Industri Berkelanjutan*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- O’Keefe, L. C., Brown, K. C., & Christian, B. J. (2014). Policy perspectives on occupational stress. *Workplace Health and Safety*, 62(10), 432–438. <https://doi.org/10.3928/21650799-20140813-02>
- Rahim, A., Hastuti, D. R. D., & Malik, A. (2024). *Pembangunan Ekonomi Biru di Indonesia*. Penerbit NEM.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education.
- Sabuhari, R., Kamis, R. ., & Kamal, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 4(1), 773–789.
- Tambunan, T. T. (2021). *UMKM di Indonesia: perkembangan, kendala, dan tantangan*. Prenada Media.
- WHO. (2022). *Mental Health, Brain Health and Substance Use*. The World Health Organization. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>
- Yogisutanti, G., Firmansyah, D., & Suyono, S. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja dan Kelelahan Kerja pada Karyawan Pabrik Sepatu di Sukabumi. *Jurnal Ergonomi Dan Kesehatan Kerja*, 14(2), 99–110.
- Yuli, A., Sudi, A., Muhammad, F., Subhan, Sugistria, Hadi, P., Khair, Arnes, B., & Putri. (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022*.
- Siegrist, J. (1996). *Effort-reward imbalance at work and health*. In *Social Science & Medicine*.
- Spector, P. E. (2011). *Job Stress and Well-Being: The Role of Job Stressors*. In: *Handbook of Organizational Behavior*. Sage Publications.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Goetsch, D. L. (2019). *Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers* (9th ed.).