

Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Yello Hotel Kuta Beachwalk

Made Adinda Adhelia Maharani Marjaya^{1*}, **I Made Widiantara**², **Anak Agung Raka Sitawati**³

¹ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Prodi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Prodi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: adinda.adhelia26@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan, faktor penyebab stres kerja pada karyawan, upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam pengelolaan stres kerja pada karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara kepada 5 informan serta penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan sebanyak 53 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik analisis statistik deskriptif. Data di dapat melalui alat berupa skala stres kerja yang di buat oleh peneliti. Hasil riset ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada karyawan YELLO Hotel Kuta Beachwalk mendapat skor rata-rata sebesar 2,07 yang berarti tingkat stres kerja karyawan rendah, adapun faktor penyebab stres kerja karyawan yaitu faktor individu dan faktor organisasi, faktor individu dengan skor rata-rata yaitu 2,30 dan faktor organisasi dengan skor rata – rata yaitu 2,32 yang menunjukkan bahwa kedua faktor rentan dalam menimbulkan stres kerja. Untuk upaya yang telah dilakukan oleh pihak manajemen dalam pengelolaan stres kerja karyawan yaitu dengan menerapkan pendekatan individual dan pendekatan organisasional.

Kata Kunci: Tingkat Stres Kerja Karyawan, Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan, Upaya Pengelolaan Stres Kerja Karyawan, Perhotelan

Abstract: This study aims to determine job stress level of employees, job stress caused factors of employees, management efforts to manage work stress of employees. Data collections technique were carried out by observation, interviewed to 5 people, and distributing questionnaires to all employees at YELLO Hotel Kuta Beachwalk as many as 53 people. The research method used is a qualitative method with statistic descriptive analysis technique. The data can be obtained through a tool in the form of a job stress scale made by researchers. The results of this study indicate that job stress level of employees at YELLO Hotel Kuta Beachwalk with average score is 2,07 it means job stress level of employees is low, job stress caused factors of employees are individual factor and organization factor, individual factor with average score is 2,30 and organizational factor with average score is 2,32 its mean both of factors susceptible give rise to job stress. For the management, efforts to manage job stress of employees were applied individual approach and organizational approach

Keywords: Job Stress Level of Employees, Job Stress Caused Factor of Employees, Efforts to Manage Job Stress of Employees, Hospitality

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

Pendahuluan

Perusahaan masing-masing pada dasarnya mempunyai kebijakan yang berbeda pada SDM yang dimanfaatkan dalam mencapai keseluruhan produktivitas kerja dari para karyawan dengan tujuan perusahaan mampu mengalami kemajuan serta perkembangan. Sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai faktor yang dianggap penting pada sebuah perusahaan.

Dalam menciptakan serta melakukan pemanfaatan sumber daya manusia, cara yang diterapkan oleh organisasi harus tetap memperhatikan kebutuhan dan kondisi karyawannya. Penentuan standar-standar perusahaan juga menjadi hal yang sangat penting untuk bisa dievaluasi oleh manajemen perusahaan dengan melibatkan pula SDM yang ada di perusahaan. Keterlibatan SDM dalam menentukan standar kerja menjadi suatu keharusan karena adanya standar-standar kerja dari perusahaan sudah pasti membuat karyawan harus bisa memahami standar dan alur yang ada sehingga karyawan bisa menentukan sikap serta cara kerja dalam menyelesaikan pekerjaan mampupetepat dalam penggunaannya, tepat dalam waktunya serta sasarannya. Pada proses pencapaian produktivitas yangmaksimal dari kerja karyawan, terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, prestasi, kepuasan, disiplin saat bekerja atau bisa juga karena stress kerja dari karyawan. Stress dalam bekerja menjadi sebuah rasa tekanan yang karyawan rasakan dikarenakan adanya tuntutan dalam melakukan segala hal agar efektif dan efisien. Menurut Fahmi (dalam Steven & Prasetyo, 2020: 79), stres kerja menjadi salah satu reaksi yangdirasakan pada sebuah kondisi yang menekan diri sendiri baik jiwa dan raga dari seseorang diluar dari batasan kapabilitasnya. Keadaan itu menjadi salah satu hal yang dapat mengganggu karyawan di dalam bekerja sehingga akan memunculkan adanya stress kerja. Stress ini muncul jika pihak dari karyawan tidak memiliki kemampuan dalam melakukan pemenuhan pada tuntutan pekerjaan tersebut. Pemicu stress ini seperti adanya tekanan dalam bekerja, tanggung jawab yang tidak jelas, waktu yang minim untuk melakukan pekerjaan, tidak didukung oleh fasilitas yang baik serta adanya tugas yang memiliki pertentangan satu dengan lainnya. Tingginya stress kerja dapat memberikan dampak terhadap kinerja dari karyawan, dimana biasanya berdampak pada ketidakfokusannya untuk melakukan pekerjaan yang tentunya nanti akan menurunkan produktivitas serta kinerjanya.

Permasalahan stres kerja telah banyak diteliti oleh para psikolog. Misalnya sebuah penelitian yang dilakukan oleh Michael Viakarisma terhadap para pekerja tetap di Hotel Sriwedari Yogyakarta sebanyak 50 orang. Secara keseluruhan ada 6 orang (12%) termasuk dalam kategori stres tinggi, 21 orang (42%) termasuk dalam kategori tingkat stress sedang, dan 23 orang (46%) termasuk dalam kategori tingkat stress kerja rendah.

Hotel merupakan salah satu jenis dari akomodasi yang memanfaatkan setengah atau semua bidang bangunan dengan tujuan menyediakan jasa dari penginapan sampai jasa lainnya untuk pihak umum yang dilakukakan pengelolaan secara komersial. Karakteristik dari hotel meliputi melayani tamu dan dianggap sebagai raja. Hal tersebut mampu dijadikan sebagai bentuk dari pelayanan secara total dari pihak hotel pada tamu.

Demikian pula dengan YELLO Hotel Kuta Beachwalk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang hospitality industry yang telah berdiri sejak bulan Mei 2021 dan merupakan satu-satunya YELLO Hotels di Bali. Oleh karena itu hotel ini bisa dikatakan tergolong baru, berdiri di tengah adanya pandemic Covid-19 tentu tidak mudah, ini merupakan suatu tantangan bagi YELLO Hotels sendiri untuk survive mampu bersaing mempertahankan eksistensinya dan membuktikan bahwa pariwisata di Bali berangsur-angsur membaik. Agar tamu merasa puas, maka karyawan dari hotel dituntut dalam memberikan sikap yang ramah pada tamu meski sedang mempunyai masalah. Karyawan diwajibkan untuk menekan perasaan yang dimilikagar mampu menjaga seluruh kualitas dari pelayanannya kepada tamu. Hal tersebut tentunya mampu memicu adanya stress kerja pada lingkungan karyawan hotel.

Alasan riset ini dipilih karena walaupun YELLO Hotel Kuta Beachwalk baru berdiri beberapa bulan dengan jumlah kamar sebanyak 147 kamar dan jumlah karyawan sebanyak 53 orang yang meliputi:

Tabel 1. Rincian Jumlah Karyawan YELLO Kuta Beachwalk

	Staff	Daily Worker	Pria	Wanita
Cleaning Unit	6	3	9	-
F&B Unit	3	3	5	1
Welcome Unit	5	2	5	2
Source Unit	2	-	-	2
Fixit Unit	5	1	6	-
Money Unit	8	-	5	3
A&G Unit	6	2	8	-
Brand & Business Unit	6	1	1	6
Total Karyawan Operasional	25	11	33	3

Total Karyawan Back Office	16	1	6	11
-----------------------------------	-----------	----------	----------	-----------

Sumber: Source Unit YELLO Kuta Beachwalk

YELLO Hotel Kuta Beachwalk ini mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya yang sudah lebih lama berdiri. Berdasarkan pengamatan, YELLO Hotel Kuta Beachwalk selalu memiliki room occupancy (tingkat hunian kamar) setiap bulannya. Yang dimaksud room occupancy (tingkat hunian kamar) diartikan sebagai persentase dari seluruh jumlah dari kamar yang telah terisi jika dibandingkan dengan seluruh total kamar yang disewakan, yang mampu dilakukan perhitungan pada periode secara harian, bulanan dan tahunan. Berikut adalah room occupancy YELLO Hotel Kuta Beachwalk 10 bulan terakhir (September 2021 – Juni 2022).

Tabel 2. Occupancy YELLO Kuta Beachwalk 10 bulan terakhir

Bulan	Room Occupancy
September 2021	5,83%
Oktober 2021	32,17%
November 2021	46,92%
Desember 2021	66,36%
Januari 2022	56,40%
Februari 2022	41,50%
Maret 2022	54,60%
April 2022	42,50%
Mei 2022	84,20%
Juni 2022	89,40%

Sumber: YELLO Hotel Kuta Beachwalk

Dengan adanya tingkat hunian kamar (room occupancy) setiap bulannya yang terus mengalami peningkatan berbeda-beda, ditambah lagi jenis fasilitas yang ditawarkan pun beragam seperti Wok n' Tok, Chill Spot, Gaming Station dan NetZone, dengan beban kerja yang cukup berat dan jumlah pekerja khususnya di bagian operasional dilakukan oleh 36 orang saja itu bukan hal yang mudah untuk dilakukan, namun selalu bisa dikerjakan tepat waktu. Apalagi YELLO Hotel Kuta Beachwalk ini tergolong hotel baru yang semuanya harus dipersiapkan mulai dari 0. Disamping itu juga, dikarenakan YELLO Hotel Kuta Beachwalk ini baru, maka dari segi staff nya pun belum adanya keterikatan (engagement) antara satu sama lain, dari segi emosional nya pun juga belum terjalin satu sama lain. Dalam menyelesaikan pekerjaan harus tetap mengikuti alur kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tidak jarang ada saja karyawan yang mengeluh karena beban kerja yang ada apalagi pekerjaan yang dilakukan melibatkan banyak orang dan rentan terjadi miskomunikasi, selain itu segala informasi dan pengambilan keputusan dominan dibawah kendali atasan dengan kata lain segala informasi harus disampaikan dan dikonfirmasi terlebih dahulu kepada atasan sedangkan pekerjaan harus cepat dan tepat dalam penyelesaiannya karena mengikuti estimasi waktu yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan berada dalam ketegangan yang tinggi, timbul perasaan tidak nyaman dalam bekerja sehingga mudah merasa lelah, adanya keluhan dari sebagian besar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di setiap departemen, terkadang beberapadepartemen harus merangkap untuk membantu departemen lainnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Robbins (dalam Safitri & Astutik, 2019: 15), menjelaskan jika stress kerja menjadi sebuah keadaan tegang yang mampu berdampak pada emosi, jalannya pikiran serta keadaan secara fisik dari individu. Temuan dari Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019: 15) sejalan dengan adanya pernyataan itu, dimana stress kerja memunculkan adanya ketidakseimbangan dari adanya fisik serta psikis yang nantinya dapat berdampak terhadap emosi serta keadaan dari individu. Maka dari itu, mampu disimpulkan secara garis besarnya jika stress kerja menjadi respon dari individu dalam melakukan penilaian pada suatu tekanan atau penerimaan bebannya dikarenakan tidak terdapat keseimbangan diantara potensi dari individu dengan tuntutan nya.

Penelitian oleh Lady et al (2017) menyatakan bahwa karyawan yang sedang berada di fase stress kerja ini memiliki jumlah 9 dan yang tidak berjumlah 10 orang. Hubungan diantara jenis kelamin, umur, total dari jumlah anak, masa karyawan bekerja, kebisingan, suhu atau yang lain yang berhubungan dengan kegiatan luar pekerjaan tidak memberikan hubungan apapun pada stress kerja. Adanya stress kerja ini disebabkan oleh tipe dari kepribadian, penilaiannya pada dirinya, cahaya, konflik peran, adanya kesempatan kerja yang kurang, jumlah dari bebannya saat bekerja, tidak memanfaatkan kemampuannya serta adanya tuntutan mental.

Temuan lain dari Kurniawaty et al (2019) menjelaskan jika lingkungan kerja ini memberikan efek yang positif serta signifikan pada kepuasan dalam bekerja. Stress memberikan efek yang negatif pada kepuasan kerja. Stress

menjadi salah satu alat yang dijadikan alat dalam kebijakan yang bertujuan dalam meminimalisir adanya turnover intention yang mampu menurunkan turnover riil pada Bank Mandiri.

Atas dasar hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengusulkan judul "Analisis Stres Kerja Pada Karyawan YELLO Hotel Kuta Beachwalk". Karena jika hal-hal serta sumber-sumber pemicu stres kerja tersebut tidak ditanggulangi dan terjadi secara terus menerus maka akan sangat rentan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Hal ini tentu menjadi perhatian penting bagi manajemen untuk keberlangsungan perusahaan. Jika dari pihak karyawan tidak berhasil dalam mengontrol diri dan mengatasinya serta dari pihak manajemen tidak menangani dan memberikan perhatian lebih mengenai hal tersebut tentu dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Pada penelitian ini akan dikaji penyebab terjadinya stres kerja dan faktor-faktor stres kerja karyawan di YELLO Hotel Kuta Beachwalk berdasarkan preferensi karyawan dan di analisis solusinya sehingga hasilnya bisa di gunakan sebagai dasar acuan pihak manajemen dalam upaya perbaikan/pengelolaan stress kerja di YELLO Hotel Kuta Beachwalk. Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan dari riset ini adalah untuk mengetahui analisis tingkat stres kerja karyawan pada YELLO Hotel Kuta Beachwalk, untuk mengetahui faktor-faktor apa saja penyebab stres kerja karyawan pada YELLO Hotel Kuta Beachwalk dan untuk mengetahui model pengelolaan stres kerja karyawan pada YELLO Hotel Kuta Beachwalk.

Penelitian ini dapat dijadikan gambaran serta masukan bagi pihak manajemen YELLO Hotel Kuta Beachwalk mengenai hal-hal yang berkaitan dengan stress kerja karyawan. Sehingga riset ini dapat membantu dalam proses penanggulangan stress kerja karyawan. Selain itu juga dapat memberikan masukan untuk perusahaan sejenis lainnya demi menciptakan karyawan yang sehat dalam menciptakan perusahaan yang sehat.

Metode

Penelitian ini memanfaatkan data kualitatif dan data kuantitatif. Riset ini memperoleh sumber data primer dengan melakukan observasi, wawancara langsung kepada pihak manajemen dan penyebaran kuesioner kepada karyawan YELLO Hotel Kuta Beachwalk. Riset ini memperoleh sumber data sekunder dari beberapa jurnal dan buku dari penelitian terdahulu.

Dalam mengolah data dalam riset ini, peneliti memanfaatkan teknik analisis statistik deskriptif. Selanjutnya yaitu uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam mengolah datanya dengan rumus statistik yang dibantu dengan software Microsoft Office Excel.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Tingkat Stres Kerja Karyawan Pada YELLO Hotel Kuta Beachwalk

Pada riset ini teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data kuesioner yang didapatkan untuk memperkuat data yang ada dengan tujuan nantinya dapat mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sehingga bisa menarik kesimpulan sesuai dengan hasil olah data dari kuesioner penelitian.

Dalam riset ini menggunakan skala interval (likert) nilai tertinggi = 5 dan nilai terendah = 1 dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya.

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa penggunaan skala interval (likert) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Nilai Tertinggi = 5, Nilai terendah = 1

R (Range): $5 - 1 = 4$

c (Interval kelas) = $\frac{\text{Range}}{K \text{ (Jumlah Klasifikasi)}}$

Maka: $c = \frac{4}{5} = 0,8$

Dari nilai interval kelas ($c = 0,8$) tersebutlah maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3. Klasifikasi Penilaian

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat kurang baik / sangat rendah
1,81 – 2,60	Kurang baik / rendah
2,61 – 3,40	Cukup baik / sedang
3,41 – 4,20	Baik / tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik / sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2018)

Dari klasifikasi penilaian pada tabel 3 dapat dihitung skor rata - rata untuk masing – masing butir pernyataan pada kuesioner sehingga mendapatkan kesimpulan berdasarkan skor rata-rata tersebut. Hasil hitungan skor rata-rata yang diolah menggunakan Microsoft Office Excel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Skor Rata-rata Kuesioner

Indikator	Kode	Rataan	Keterangan
Faktor Penyebab Stres Kerja	P01	2,08	Rendah
	P02	2,15	Rendah
	P03	1,94	Rendah
	P04	2,11	Rendah
	P05	2,19	Rendah
	P06	2,66	Sedang
	P07	2,09	Rendah
	P08	2,15	Rendah
	P09	2,18	Rendah
	P10	2,79	Sedang
Skor Rata – Rata Total		2,25	Rendah
Gejala Stres Kerja	P11	1,62	Sangat Rendah
	P12	1,72	Sangat Rendah
	P13	1,77	Sangat Rendah
	P14	1,74	Sangat Rendah
	P15	1,92	Rendah
	P16	2,11	Rendah
	P17	1,85	Rendah
	P18	1,89	Rendah
	P19	1,98	Rendah
	P20	1,85	Rendah
Skor Rata- Rata Total		1,85	Rendah
Indikator Stres Kerja Keseluruhan	P21	1,91	Rendah
	P22	2,08	Rendah
	P23	2,13	Rendah
	P24	1,96	Rendah
	P25	2,11	Rendah
	P26	2,43	Rendah
	P27	1,98	Rendah
	P28	1,94	Rendah
	P29	2,06	Rendah
	P30	2,38	Rendah
Skor Rata - Rata Total		2,10	Rendah
Skor Rata – Rata Tingkat Stres Kerja Karyawan		2,07	Rendah

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3 yang didalamnya berisikan objek masing – masing butir pertanyaan didapatkan total skor rata – rata indikator faktor penyebab stres kerja sebesar 2,25 masuk pada kategori rendah, pada indikator faktor penyebab stres kerja nilai rata – rata tertinggi berada pada P10 yaitu 2,79 yang mengarah pada faktor individu yang rentan dalam menyebabkan timbulnya stres kerja karyawan, walaupun pada indikator faktor penyebab stres kerja menjadi skor rata-rata tertinggi namun saat dilihat berdasarkan klasifikasi penilaian masih masuk pada kategori sedang yang berarti faktor individu tidak dominan sebagai faktor penyebab stres kerja melainkan ada faktor lain yang juga menjadi penyebab stres kerja karyawan namun faktor individu tetap menjadi pemicu timbulnya stres kerja pada karyawan, sedangkan nilai rata – rata terendah dengan nilai 1,94 pada P03 yang mengarah pada faktor lingkungan yang secara tidak langsung juga menjadi penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan walaupun rata – ratanya terendah, namun jika dilihat pada klasifikasi penilaian nilai rata – rata 1,94 masuk pada kategori rendah yang artinya tetap memberikan sumbangsih pada faktor penyebab timbulnya stres kerja karyawan.

Untuk gejala stres kerja dengan total skor rata – rata sebesar 1,85 masuk pada kategori rendah, pada indikator gejala stres kerja nilai rata – rata tertinggi berada pada P16 yaitu 2,11. P16 mengarah pada gejala psikologis yang rentan menandakan bahwa terjadi stres kerja pada karyawan, sedangkan nilai rata – rata terendah dengan nilai 1,62 pada P11 yang mengarah pada gejala fisiologis yang secara tidak langsung timbul sehingga dapat menandakan terjadinya stres kerja pada karyawan.

Untuk indikator stres kerja keseluruhan total skor rata – rata sebesar 2,10 masuk pada kategori rendah. Nilai rata – rata tertinggi berada pada P26 yaitu 2,43 yang mengarah pada tuntutan antar pribadi yang mendominasi dirasakan oleh sebagian besar karyawan, sedangkan nilai rata – rata terendah dengan nilai 1,91 pada P21 mengarah pada kondisi pekerjaan di perusahaan walaupun tidak mendominasi namun masuk pada indikator yang dapat menimbulkan terjadinya stres kerja pada karyawan.

Dari total ketiga objek tersebut, ketika diketahuinya rata – rata nilai skor dari faktor penyebab stres kerja lalu adanya rata – rata nilai skor gejala stres yang timbul maka ada nilai rata – rata nilai skor indikator secara keseluruhan sehingga diperoleh skor rata – rata tingkat stres kerja karyawan sebesar 2,07 masuk pada kategori rendah. Berdasarkan hasil analisis tingkat stres kerja karyawan tersebut tingkat stres kerja karyawan pada YELLO Hotel Kuta Beachwalk masuk pada kategori rendah dengan kata lain tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah rendah.

Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan

Sebelum mengetahui faktor penyebab stres kerja, terkait pernah atau tidaknya karyawan mengalami stres kerja sebagian besar informan mengatakan bahwa pernah mengalami stres kerja. Seperti yang dikatakan oleh Ibu Risa selaku Human Resources Manager YELLO Hotel Kuta Beachwalk terkait stres kerja menerangkan bahwa “Stres kerja itu masalah yang biasa, semua orang pasti pernah merasakannya. Itu manusiawi dan pasti masing-masing memiliki fasenya nya tersendiri”. Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Komang Budi selaku Cleaning Booster pada Cleaning Unit di YELLO Hotel Kuta Beachwalk menerangkan bahwa “Semua karyawan pasti pernah meraskan stress kerja, tetapi itu semua tergantung sebabnya masing-masing. Karena pada sebuah pekerjaan memiliki tekanan yang berbeda.”

Dari pernyataan tersebut, dikatakan bahwa stres kerja saat bekerja itu merupakan hal yang lumrah dirasakan siapapun dalam bekerja. Setiap orang yang bekerja pasti pernah mengalami stres kerja selama bekerja di perusahaan.

Sesuai dengan hasil observasi bahwa sebagian besar karyawan pada YELLO Hotel Kuta Beachwalk menunjukkan sikap yang merujuk pada faktor penyebab stres kerja dengan cara yang berbeda. Seperti melalui keluhan-keluhan maupun sikap secara langsung saat bekerja. Sehingga dengan diadakannya pengamatan langsung dalam melihat kondisi kerja karyawan maka dapat diketahui faktor penyebab stres kerja karyawan.

Setelah mengetahui kondisi kerja karyawan maka dengan mudah diketahui penyebab stres kerja pada karyawan. Setiap informan menjawab faktor penyebab stres kerja yang variatif namun menuju pada faktor penyebab yang sama, seperti faktor individu yang mengarah pada kepribadian setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya serta ada faktor organisasi seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

Analisis Upaya Yang Dilakukan Oleh Pihak Manajemen Dalam Mengelola Stres Kerja Karyawan

Dengan diketahuinya faktor penyebab stres kerja pada karyawan, perusahaan harus mengambil langkah yang tepat untuk mengatasi serta mengelola stres kerja karyawannya. Berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan, berbagai cara dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dalam menanggulangi stres kerja karyawan dengan harapan bahwa karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal yang dapat menunjang karyawan dalam bekerja seperti pengadaan fasilitas, berinteraksi antara atasan dengan karyawan dalam menyampaikan keluhan/kesah, semangat kekeluargaan yang luar biasa antar rekan kerja, pihak manajemen perusahaan tetap menerima masukan dari karyawan dan mengadakan evaluasi secara berkala. Dalam pengelolaan stres kerja pada karyawan, pihak manajemen YELLO Hotel Kuta Beachwalk melakukan berbagai hal seperti pendekatan individual dan pendekatan organisasional.

Upaya yang mampu dilaksanakan oleh manajemen dengan tujuan mengelola stres kerja dari karyawan yaitu dengan melaksanakan pendekatan individual serta pendekatan yang bersifat organisasional. Pendekatan individual yang dimaksud seperti adanya kepedulian pihak manajemen terhadap karyawannya seperti menampung keluhan/kesah karyawan, jika ada permasalahan di perusahaan langsung menemui karyawan terkait dan menyelesaikannya dengan musyawarah. Pendekatan Organisasional yang diterapkan oleh manajemen seperti adanya adanya training/pelatihan tidak terstruktur yang menyesuaikan dengan waktu dari department head masing-masing, source unit dan hotel manager dalam memberikan pemahaman lebih yang berkaitan dengan ilmu praktis maupun teoritis pekerjaan, penetapan tujuan yang realistis dengan melakukan pendesainan ulang pekerjaan dengan jalan melaksanakan evaluasi secara berkala baik bulanan maupun tahunan, peningkatan keterlibatan kar-

yawan, penawaran program cuti kepada karyawan, penyelenggaraan program – program kesejahteraan perusahaan untuk karyawan seperti melaksanakan best employee dalam menjalin hubungan baik sesama tim dengan tujuan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga fisik dan mental karyawan dapat tetap terjaga.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan hasil penelitian pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja karyawan pada YELLO Hotel Kuta Beachwalk memiliki nilai rata – rata sebesar 2,07. Maka berdasarkan skor rata – rata, hasil observasi serta wawancara yang dilakukan didapatkan hasil bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan YELLO Hotel Kuta Beachwalk tergolong pada tingkat stres kerja rendah. Faktor penyebab timbulnya stres kerja karyawan pada YELLO Hotel Kuta Beachwalk adalah faktor individu dengan skor rata – rata indikator yaitu 2,30 dan faktor organisasi dengan skor rata – rata indikator 2,32. Kedua faktor tersebut rentan dalam menyebabkan timbulnya stres kerja karyawan. Faktor Individu berkaitan dengan kepribadian setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan serta mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan. Upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam pengelolaan stres kerja karyawan dengan melakukan dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Pendekatan individual yang diterapkan seperti adanya kepedulian pihak manajemen dalam mengadakan pendekatan secara individu dengan karyawannya sehingga tidak adanya jarak antara atasan dengan karyawannya namun tetap profesional dalam melakukan pekerjaan. Pendekatan organisasional yang diterapkan oleh pihak manajemen yaitu adanya pelatihan atau training, adanya penetapan tujuan yang realistis, adanya peningkatan keterlibatan karyawan, adanya penawaran program cuti, serta adanya penyelenggaraan program – program kesejahteraan perusahaan.

Implikasi Penelitian:

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis pada penelitian ini berkaitan dengan teori – teori yang berkaitan dengan teori stres kerja karyawan, faktor penyebab stres kerja karyawan, pengelolaan stres kerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa kategori tingkat stres kerja karyawan berada pada tingkat kategori rendah yang didapatkan dari indikator yang ditetapkan sesuai dengan teori yang ada. Sejalan dengan pendapat para ahli yang dikutip dari beberapa referensi jurnal mengenai faktor penyebab stress kerja, maka penelitian ini mempunyai persamaan dimana faktor penyebab terjadinya stress kerja karyawan yaitu faktor organisasi. Disamping itu, adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu selain adanya faktor organisasi yang menjadi faktor penyebab stress kerja karyawan, ada pula faktor individu yang menjadi penyebab timbulnya stress kerja karyawan, faktor individu (pribadi) ini seperti seperti kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini memberikan implikasi praktis pada keberlangsungan Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan serta kebijakan yang dapat dirancang untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat. Pada penelitian ini didapatkan tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori rendah maka hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar jangan sampai tingkat stres kerja karyawan meningkat dan berpengaruh pada kinerja karyawan serta keberlangsungan perusahaan. Mengetahui tingkat stres kerja karyawan, penelitian ini membuktikan ada berbagai faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja pada karyawan. Faktor – faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan seperti tuntutan tugas yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, serta kepemimpinan organisasi. Dalam penelitian ini juga didapatkan upaya pengelolaan stres kerja yang sudah dilakukan oleh pihak manajemen dalam mengelola stres kerja karyawan seperti melaksanakan pendekatan individual dan pendekatan organisasional sesuai dengan program serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dengan diketahuinya tingkat stres kerja karyawan, faktor penyebab stres kerja karyawan, serta upaya yang telah dilakukan oleh pihak manajemen dalam mengelola stres kerja karyawan maka penelitian ini dapat memberikan implikasi positif bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan berbagai program untuk karyawan sehingga stres kerja karyawan yang sudah ada dapat diatasi dan diminimalisir dimasa depan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak I Made Widianegara, S. Psi., M.Si selaku ketua penguji, Bapak Drs. I Ketut Yasa, MM selaku penguji 1, serta Ibu Anak Agung Mirah Kencanawati, SE., MM selaku penguji 2 yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan saran demi tersusunnya penelitian ini.
2. GM, Source Unit dan seluruh crew Yello Hotel Kuta Beachwalk yang telah mengizinkan dan membantu dalam proses pengambilan data penelitian ini.

Referensi

- Adiguzel, Zafer dkk. 2019. *Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture. International Journal of Economics and Management Vol, 1 (4), 37 – 48*
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Krestanto, Hery. 2019. *Strategi dan Usaha Reservasi Untuk Meningkatkan Tingkat Hunian di Grand Orchid Hotel Yogyakarta*. Jurnal Media Wisata, 17(1), Mei 2019
- Krisnawati, Siti dkk. 2018. *Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 287-294
- Kurniawaty, dkk. 2019. *The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention. Journal Management Science, 9(6), 877-886*.
- Lady, Lovely dkk. 2017. *Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon*. Journal Industrial Services, 3(6).
- Murni, Siti Wahyuni dkk. 2019. *Identifikasi Masalah Stres Kerja Karyawan Dan Upaya Penanggulangannya (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh)*. Jurnal Suloh: Jurnal Bimbingan Konseling FKIP Unsy-iah, 4(1).
- Ramli, Abdul Haeba. 2018. *Manage of Job Stress and Measure Employee Performance in Health Services. Business and Entrepreneurial Review, 18(1), 53 – 64*.
- Samura, Maximilianus Dasril. 2020. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat, 1(2).
- Setyanto, Samuel Henry dkk 2018. *Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel X Surabaya*. Retrieved from *Journal Hospitality and Service Management, 6(2)*.
- Venkatesh, Rohit Bansal. 2020. *Occupational Stress, Coping Strategy Mechanism, And Pliability of Garment Employees: A Structural Equation Model*. GIS Business, 15(1).
- Viakarisma, Michael. 2010. *Tingkat Stres Kerja Karyawan Hotel Sriwedari Yogyakarta*