

Analisis Tingkat Stres Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar

Ni Wayan Elistya Fitriska Yanti ^{1*}, Kadek Dwi Cahaya Putra ², Ni Luh Putu Inten Rumini ³

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

² Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Prodi Administrasi Bisnis, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: elistyafitriskayanti@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan terkait kondisi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar. Beban kerja yang banyak, jumlah karyawan yang tidak seimbang, ditambah kondisi lain di tempat kerja menyebabkan karyawan menunjukkan gejala – gejala stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat stres kerja karyawan, mengetahui gejala stres kerja yang dialami serta mengetahui upaya penanggulangan stres kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis statistik deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner pada penelitian ini dianalisis menggunakan software SPSS 21. Responden pada penelitian ini berjumlah 29 orang yang merupakan karyawan non – manajerial yang mewakili seluruh bidang dan informan berjumlah 1 orang yaitu Kepala Bidang Umum dan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan secara keseluruhan berada pada tingkat sedang dengan skor sebesar 2.62. Terkait gejala stres kerja, gejala fisiologis mengenai sakit kepala akibat pekerjaan yang diberikan merupakan item dengan nilai tertinggi. Sedangkan item dengan nilai terendah adalah gejala fisiologis mengenai sesak napas atau napas menjadi cepat akibat pekerjaan yang diberikan. Terkait upaya penanggulangan stres, pada pendekatan individual karyawan memilih untuk menghabiskan waktu bersama keluarga dan menghindari pekerjaan. Sedangkan untuk pendekatan organisasional, perusahaan menggalakkan kampanye work life balance dan mengadakan berbagai kegiatan kebersamaan untuk menyegarkan kondisi karyawan.

Kata Kunci: Gejala Stres Kerja, Penanggulangan Stres Kerja, Stres Kerja

Abstract: This research is motivated by the results of observations related to working conditions at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar. A large workload, an unbalanced number of employees, plus other conditions at work cause employees to show symptoms of work stress. The purpose of this study was to analyze the level of work stress of employees, to find out the symptoms of work stress experienced and to find out the efforts to overcome work stress at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar. This study uses a qualitative approach with descriptive statistical analysis methods. Data collection techniques used are questionnaires, interviews and observations. The questionnaire in this study was analyzed using SPSS 21 software. Respondents in this study were 29 people who were non-managerial employees representing all fields and 1 informant, namely the Head of General Affairs and HR. The results showed that the overall level of employee work stress was at a moderate level with a score of 2.62. Regarding the symptoms of work stress, the physiological symptoms of headaches due to work given are the items with the highest scores. While the item with the lowest score is physiological symptoms regarding shortness of breath or rapid breathing due to the work given. Regarding stress relief efforts, in the individual approach, employees choose to spend time with family and avoid work. As for the organizational approach, the company is promoting a work life balance campaign and holding sharing activities together to refresh the condition of employees.

Keywords: Symptoms of Work Stress, Work Stress Management, Work Stress

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

Pendahuluan/Introduction

Stres merupakan istilah umum dalam kondisi kehidupan saat ini. Stres menjadi salah satu permasalahan yang lekat dengan kehidupan modern dan sangat berdampak dengan kehidupan sehari-hari. Setiap orang pun bisa mengalami stres, mulai dari anak – anak hingga orang dewasa, pada situasi yang berbeda dan dengan respon yang berbeda – beda pula. Kondisi stres tidak selalu membawa efek buruk dan umumnya hanya bersifat sementara. Stres akan berakhir saat kondisi yang menyebabkan tekanan atau frustrasi tersebut terlewati.

Fenomena stres muncul dari berbagai lingkungan, salah satunya lingkungan kerja. Stres pada lingkungan kerja seringkali disebut sebagai stres kerja. Stres yang terjadi pada pekerja atau karyawan ini dipicu oleh banyak hal baik yang terjadi di tempat bekerja maupun di lingkungan luar tempat bekerja.

Stres kerja muncul sebagai respon karyawan atas tingginya beban dan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Stres kerja merupakan salah satu masalah yang mengancam eksistensi perusahaan. Hal ini mengingat, stres kerja dialami oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam menggerakkan kegiatan dan menjamin keberlangsungan suatu perusahaan. Stres kerja yang melanda karyawan dapat terjadi pada seluruh perusahaan, baik itu perusahaan kecil atau besar, perusahaan yang masih muda maupun sudah tua, perusahaan swasta maupun pemerintah, ataupun perusahaan yang bergerak di bidang produksi maupun jasa.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar salah satu cabang BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan layanan dan sebagai badan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja. Sebagian besar kegiatan yang dilakukan adalah memberikan pelayanan kepada peserta, mulai dari melayani pendaftaran, pengajuan klaim Jaminan, hingga pemberian manfaat Jaminan kepada peserta.

Berdasarkan pengamatan, karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar memiliki beban kerja yang banyak dan padat karena banyaknya jumlah peserta yang melakukan konsultasi, padatnya jadwal kegiatan baik di masing-masing bidang maupun kegiatan perusahaan dan banyaknya jumlah peserta yang melakukan klaim Jaminan. Berikut adalah data jumlah klaim jaminan yang dilakukan peserta di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bali Denpasar pada tahun 2021.

Tabel 1. Jumlah Klaim Jaminan Tahun 2021

BULAN KLAIM (2021)	PROGRAM				TOTAL
	Jaminan Hari Tua (JHT)	Jaminan Ke- cel- akaanKerja (JKK)	Jaminan Kematian (JKM)	Jaminan Pensiun (JP)	
Januari	1544	167	14	436	2161
Februari	1714	78	27	478	2297
Maret	1713	120	32	487	2352
April	1829	77	90	499	2495
Mei	1226	408	127	510	2271
Juni	2514	231	41	612	3398
Juli	1745	323	18	502	2588
Agustus	1190	356	23	518	2087
September	1330	194	49	552	2125
Oktober	1681	255	48	608	2592
November	1525	213	21	574	2333
Desember	1740	780	37	619	3176

Sumber : Laporan Pembayaran Manfaat Program JHT, JKK, JK, JP BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar

Klaim yang harus dilayani setiap harinya dengan jumlah yang tidak sedikit menjadi salah satu beban kerja yang cukup berat dari karyawan. Di samping itu, karyawan juga memiliki tugas – tugas lain yang harus dikerjakan. Di bidang Pelayanan dan Keuangan sendiri, karyawan sudah memiliki tugas-tugas yang harus dituntaskan dalam sehari. Banyak karyawan yang bahkan sudah memulai kerja sebelum jam kerja dimulai. Waktu istirahat yang ditetapkan pada pukul 12.00 – 13.00 pun seringkali digunakan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan, begitupula ketika jam pulang pada pukul 17.00, banyak karyawan yang masih melanjutkan pekerjaan di kantor dan diakhiri dengan pulang lewat dari jam kerja. Bahkan tak jarang karyawan melakukan lembur demi menuntaskan pekerjaan masing-masing. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis karyawan, seperti mengalami kelelahan hingga munculnya gejala-gejala stres kerja seperti marah, kesal dan adanya keluhan-keluhan atas pekerjaan yang diemban.

Beberapa karyawan seringkali mengatakan "aduh stres" ketika melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini dikarenakan beban kerja yang ada tidak didukung dengan jumlah karyawan yang seimbang. Karyawan non – manajerial pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar berjumlah 29 orang, dan terbagi ke dalam 6 divisi atau bagian. Terdapat 2 bagian yang hanya terdiri dari 2 karyawan non – manajerial. Jumlah tersebut tentu tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang harus dihadapi karyawan. Pada Bagian Keuangan sendiri, karyawan seringkali kewalahan dalam mengerjakan tugas – tugas dalam satu harinya, sehingga harus dilanjutkan keesokan hari. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan tersebut tentu seringkali tidak mampu mengatasi beban

kerja yang dibebankan. Kondisi ini tentu sangat berpengaruh terhadap ketenangan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi kondisi stres yang berpotensi dialami karyawan.

Dari hasil pengamatan, banyak karyawan yang mengalami gejala-gejala stres kerja seperti munculnya rasa marah, kesal dan keluhan-keluhan lainnya sebagai imbas dari beban kerja yang dimiliki. Beberapa karyawan juga seringkali terlihat mengemban dua tugas dalam waktu bersamaan. Hal ini biasanya terjadi ketika ada salah satu rekan kerja mereka yang melakukan perjalanan dinas ataupun sedang mengambil cuti.

Mengingat karyawan memainkan peran yang sangat penting bagi perusahaan, penting bagi manajemen perusahaan untuk mengetahui dengan jelas kondisi karyawan baik fisik maupun psikis, terutama atas gejala-gejala stres kerja yang sudah muncul pada karyawan. Apabila dibiarkan begitu saja, kondisi stres kerja yang dialami karyawan tentu akan memburuk dan pada keadaan tertentu bisa berada pada tingkat stres berat. Kondisi ini tentu akan sangat membahayakan karyawan sendiri, terlebih mereka seringkali tidak menyadari bahwa dirinya telah mengalami gejala stres kerja dan tidak melakukan upaya pengelolaan stres. Selain berbahaya bagi pribadi karyawan, stres kerja karyawan tentu akan sangat berimbas pada pekerjaan yang diembannya dan pada akhirnya akan berimbas pada kondisi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana tingkat stres kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar, apa saja gejala stres kerja yang dialami karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar, dan bagaimana upaya penanggulangan stres kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar, untuk mengetahui gejala stres kerja yang dialami karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar, dan untuk mengetahui upaya penanggulangan stres kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar.

Teori – teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pertama adalah teori mengenai stres kerja. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hamali (2016) menyatakan bahwa Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Kedua adalah teori mengenai gejala stres kerja. Robbins dan Timothy (dalam Asih et al 2018) mengungkapkan terdapat 3 gejala stres kerja yaitu gejala fisiologis yang menciptakan perubahan dalam metabolisme, gejala psikologis yang menciptakan keadaan psikologis dan gejala perilaku yang menciptakan perubahan perilaku. Ketiga adalah teori mengenai Indikator stres kerja. Asih et al (2018) menyatakan bahwa indikator stres kerja terdiri dari kondisi lingkungan kerja fisik, beban kerja yang berlebihan, deprivational stres, struktur organisasi, dan manajemen yang tidak sehat. Keempat adalah teori mengenai pengelolaan stres kerja. Umam (dalam Hamali 2019) menyatakan bahwa terdapat dua pendekatan dalam pengelolaan stres kerja. Pertama adalah pendekatan individual, dimana karyawan berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya, dan kedua adalah pendekatan organisasional dimana perusahaan melalui pihak manajemen merancang strategi untuk menanggulangi stres kerja karyawan.

Metode/Method

Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar dengan waktu penelitian selama tiga bulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan non manajerial BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar yang berjumlah 29 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 29 orang. Terkait variabel, penelitian ini menggunakan variabel tunggal yaitu stres kerja. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Observasi
Pada penelitian ini, observasi atau pengamatan langsung dilakukan terhadap kondisi kantor beserta seluruh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar.
2. Wawancara
Pada penelitian ini, wawancara dilakukan kepada Kepala Bidang Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar.
3. Kuesioner
Pada penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disebarikan untuk diisi oleh seluruh karyawan non manajerial BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar yang berjumlah 29 orang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Adapun mengenai teknik analisis data, pada penelitian ini menggunakan dua teknik analisis data yang meliputi :

1. Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 21.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini analisis statistik deskriptif dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel 2013 mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

Uji validitas dan uji instrumen yang dilakukan dengan bantuan software SPSS 21 menunjukkan hasil sebagai berikut.

1. Hasil Uji Validitas

Kriteria yang digunakan pada uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah :

Jika nilai r hitung $> 0,30$ maka instrumen dinyatakan valid.

Jika nilai r hitung $< 0,30$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator	Kode Item	Pearson Corellation	Hasil		
Gejala Stres Kerja	Gejala Fisiologis	Q1	0.735	Valid	
		Q2	0.462	Valid	
		Q3	0.586	Valid	
		Q4	0.571	Valid	
	Gejala Psikologis	Q5	0.464	Valid	
		Q6	0.720	Valid	
		Q7	0.499	Valid	
		Q8	0.659	Valid	
		Q9	0.610	Valid	
		Gejala Perilaku	Q10	0.650	Valid
			Q11	0.635	Valid
			Q12	0.592	Valid
Tingkat Stres Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja	Q13	0.600	Valid	
		Q14	0.704	Valid	
		Q15	0.670	Valid	
		Q16	0.498	Valid	
		Q17	0.602	Valid	
		Q18	0.607	Valid	
	Beban Kerja	Q19	0.709	Valid	
		Q20	0.712	Valid	
		Deprivational Stres	Q21	0.378	Valid
			Q22	0.673	Valid
Struktur Organisasi	Q23	0.592	Valid		
	Q24	0.735	Valid		
Manajemen Tidak Sehat	Q25	0.580	Valid		
	Q26	0.556	Valid		

Sumber : data diolah

Instrumen pada penelitian ini berjumlah 26 butir pertanyaan dan dijawab oleh 29 responden. Berdasarkan hasil uji validitas seperti pada tabel di atas, seluruh instrumen pada kuesioner dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Kriteria yang digunakan pada uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) adalah :

Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel.

Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Item	Cronbach's Alpha	Hasil	
Gejala Stres Kerja	Gejala Fisiologis	Q1	0.741	Reliabel
		Q2	0.745	Reliabel
		Q3	0.745	Reliabel
		Q4	0.742	Reliabel
	Gejala Psikologis	Q5	0.744	Reliabel
		Q6	0.742	Reliabel
		Q7	0.745	Reliabel
		Q8	0.741	Reliabel
		Q9	0.744	Reliabel
	Gejala Perilaku	Q10	0.742	Reliabel
		Q11	0.742	Reliabel
		Q12	0.741	Reliabel
Tingkat Stres Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja	Q13	0.742	Reliabel
		Q14	0.742	Reliabel
		Q15	0.741	Reliabel
		Q16	0.746	Reliabel
		Q17	0.742	Reliabel
	Beban Kerja	Q18	0.742	Reliabel
		Q19	0.740	Reliabel
	Deprivational Stres	Q20	0.741	Reliabel
		Q21	0.748	Reliabel
	Struktur Organisasi	Q22	0.741	Reliabel
Q23		0.743	Reliabel	
Manajemen Tidak Sehat	Q24	0.739	Reliabel	
	Q25	0.743	Reliabel	
	Q26	0.743	Reliabel	

Instrumen pada penelitian ini berjumlah 26 butir pertanyaan dan dijawab oleh 29 responden. Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti pada tabel di atas, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Pada penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan data hasil kuesioner yang telah disebar. Analisa dan penggambaran data dilakukan dengan pemberian skor pada jawaban responden.

Tabel 4. Kategori Penilaian

Interval	Kategori
1,00 – 1,08	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2014)

Perhitungan yang dilakukan pada masing – masing instrumen penelitian dengan bantuan software SPSS 21 mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Skor Kuesioner

Indikator	Item	Rata – Rata	Hasil		
Gejala Stres Kerja	Gejala Fisiologis	Q1	2.38	Rendah	
		Q2	2.97	Sedang	
		Q3	2.17	Rendah	
		Q4	3.21	Sedang	
	Gejala Psikologis	Q5	2.66	Sedang	
		Q6	2.38	Rendah	
		Q7	2.52	Rendah	
		Q8	2.55	Rendah	
		Q9	2.55	Rendah	
		Gejala Perilaku	Q10	2.21	Rendah
			Q11	2.90	Sedang
			Q12	2.59	Rendah
Total	2.59		Rendah		
Tingkat Stres Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja	Q13	3.17	Sedang	
		Q14	2.38	Rendah	
		Q15	2.93	Sedang	
		Q16	2.97	Sedang	

	Q17	2.66	Se- dang
	Q18	2.66	Se- dang
Beban Kerja	Q19	2.28	Ren- dah
	Q20	2.34	Ren- dah
Deprivational Stres	Q21	2.86	Se- dang
	Q22	2.31	Ren- dah
Sruktur Organisasi	Q23	2.72	Se- dang
	Q24	2.24	Ren- dah
Manajemen Tidak Sehat	Q25	2.76	Se- dang
	Q26	2.76	Se- dang
Total		2.65	Se- dang
Rata – Rata Tingkat Stres Kerja Karyawan		2.62	Se- dang

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil olah data sesuai dengan tabel 5 di atas, diketahui bahwa tingkat stres kerja karyawan secara keseluruhan memiliki rata – rata sebesar 2.62 dimana nilai ini termasuk pada kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tingkat stres kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar berada pada kategori sedang.

Terkait gejala stres kerja, terdapat tiga gejala dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Gejala Fisiologis
Berdasarkan tabel 5 di atas, gejala fisiologis berada pada kategori sedang. Item tertinggi adalah Q4 mengenai sakit kepala akibat pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan dimana salah seorang karyawan di Bidang Keuangan beberapa kali mengalami sakit kepala akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu harinya. Selain itu, hasil pengamatan juga menunjukkan salah seorang karyawan di Bidang Pelayanan yang menderita asma beberapa kali mengalami napasnya lebih cepat akibat menghadapi beban pekerjaan yang banyak hampir di setiap harinya.
2. Gejala Psikologis
Berdasarkan tabel 5 di atas, gejala psikologis berada pada kategori rendah. Kendati demikian, hasil pengamatan tetap menunjukkan jika karyawan mengalami beberapa gejala psikologis seperti mudah marah akibat menghadapi beberapa pekerjaannya. Item tertinggi adalah Q5 mengenai menunda pekerjaan jika deadline masih jauh. Gejala ini dialami beberapa karyawan di beberapa bidang. Beberapa karyawan harus dikejar – kejar ketika sudah mendekati deadline. Bahkan tak jarang mereka menyelesaikan pekerjaan melewati deadline yang telah diberikan.
3. Gejala Perilaku
Berdasarkan tabel 5 di atas, gejala perilaku berada pada kategori sedang. Item dengan nilai tertinggi adalah Q11 mengenai sudah tidur akibat memikirkan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan, dimana beberapa karyawan seringkali mengantuk walaupun masih di pagi hari. Mereka juga memiliki kebiasaan meminum kopi di pagi hari untuk mengatasi rasa kantuk tersebut. Gejala lainnya yang dialami adalah penurunan nafsu makan. Beberapa karyawan di Bidang Keuangan dan Bidang Pelayanan seringkali menunda makan dan berakibat mengalami maag akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Terkait upaya penanggulangan stres kerja, terdapat dua pendekatan yang dilakukan meliputi :

1. Pendekatan Individual
Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan, penanganan stres kerja secara individual yang dilakukan karyawan umumnya adalah meluangkan waktu untuk diri sendiri dan keluarga,

melakukan hobi, jalan – jalan ataupun sekedar makan – makan. Selain itu, waktu libur benar – benar dimanfaatkan untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan bahkan termasuk bertemu orang – orang di luar pekerjaan.

2. Pendekatan Organisasional

Berdasarkan hasil wawancara, penanggulangan stres yang dilakukan manajemen perusahaan adalah menggalakkan kampanye Work Life Balance. Tujuannya untuk mengingatkan karyawan bahwa kehidupan harus seimbang antara kehidupan di kantor dan kehidupan di luar kantor. Bentuk kegiatan yang dirancang dan sudah berjalan adalah olahraga bersama seperti gowes, bulutangkis, fultas, zumba, dan senam atau jogging rutin setiap hari jumat. Di masa pandemi, perusahaan juga melaksanakan webinar terkait kesehatan mental hingga mendatangkan ahli seperti psikolog dan psikiater dalam rangka penanggulangan stres kerja karyawan. Upaya lainnya yang dilakukan adalah melakukan renovasi dan pendesainan ulang lingkungan kantor dan ruang kerja agar karyawan lebih tenang dan nyaman dalam bekerja. Selain itu, manajemen perusahaan melalui kepala bidang juga seringkali mengajak bawahannya untuk makan siang bersama di luar kantor guna mengurangi stres karyawan dan membangkitkan kembali energi untuk bekerja.

Simpulan/ Conclusion

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut.

1. Tingkat stres kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar memiliki nilai rata – rata sebesar 2.62. Berdasarkan nilai tersebut, serta ditunjang dengan hasil wawancara dan pengamatan secara langsung, didapatkan hasil bahwa tingkat stres kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar berada pada kategori sedang.
2. Gejala – gejala stres kerja yang dialami karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar terdiri dari 3 gejala yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Gejala fisiologis seperti detak jantung meningkat, mengalami sesak napas atau napas yang menjadi lebih cepat, penurunan berat badan dan mengalami sakit kepala. Gejala psikologis seperti sikap menunda pekerjaan karena belum mendesak, merasa bosan dengan pekerjaan, mengalami ketegangan akibat tanggung jawab pekerjaan, merasa cemas ketika harus segera menyelesaikan pekerjaan, dan mudah marah atau kesulitan mengontrol emosi ketika bekerja. Gejala perilaku berkaitan dengan mengalami gangguan tidur akibat memikirkan pekerjaan, kehilangan nafsu makan akibat pekerjaan yang banyak dan mengalami penurunan produktivitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa gejala fisiologis berupa mengalami sakit kepala menjadi gejala tertinggi yang dialami karyawan.
3. Upaya penanggulangan stres kerja yang dilakukan terdiri dari 2 pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Pendekatan individual dilakukan oleh karyawan sendiri dalam menanggulangi stres yang dialami melalui beberapa hal seperti meluangkan waktu untuk beristirahat dari pekerjaan. Sedangkan pendekatan organisasional dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan melalui beberapa kegiatan seperti kampanye Work Life Balance yang terdiri dari kegiatan olahraga bersama serta webinar terkait kesehatan mental.

Adapun saran yang dapat diberikan untuk BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar yaitu sebagai berikut.

1. Menggalakkan Work Life Balance dengan tema ataupun jenis kegiatan baru seperti makan siang bersama serta tetap menjalankan kegiatan olahraga bersama secara rutin. Jenis olahraga bisa ditambah menyesuaikan dengan minat terbanyak dari karyawan. Pelaksanaan voting bisa menjadi solusi untuk menemukan jenis olahraga maupun kegiatan yang sesuai dengan kondisi dan keinginan karyawan.
2. Melakukan evaluasi terhadap target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan agar tidak ada lagi karyawan yang mendapatkan target yang over. Target pekerjaan yang diberikan harus diperhatikan antara target individu dan target bidang (divisi). Target individu harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan tanggung jawab utama yang dipegang karyawan. Sedangkan target bidang (divisi) harus disesuaikan dengan tanggung jawab utama dari bidang tersebut serta jumlah karyawan pada bidang yang bersangkutan.
3. Pihak manajemen perlu melakukan pengawasan terkait jam kerja karyawan untuk meminimalisir terjadinya over time dan memastikan karyawan bisa menikmati waktu istirahat yang cukup. Kepala Bidang bisa melakukan evaluasi terkait pembagian kerja agar setiap karyawan bisa mendapatkan jam istirahat tepat waktu dan menghindari over time.
4. Melakukan penataan kembali lingkungan kerja, utamanya di masing – masing ruang kerja agar memberi kenyamanan pada karyawan. Penambahan hiasan dinding berupa lukisan ataupun hiasan pada meja berupa bunga bisa menjadi alternatif. Selain itu, pemilihan lagu yang lebih variatif bisa menjadi solusi untuk menambah kenyamanan karyawan ketika bekerja.

Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. phil Kadek Dwi Cahaya Putra, S. Pd., M.Sc selaku ketua penguji, Bapak I Made Widiantera, S.Psi,. M.Si selaku penguji 1 dan Bapak I Nyoman Sukayasa, SH., MH selaku penguji 2 yang telah memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan selama penyusunan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Opik Taufik selaku Kepala Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta mendukung dalam proses pengambilan data.

Referensi/ Reference

- Asih, Gusti Yuli dkk. 2018. Stres Kerja. Semarang: University Press.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Pubslihing Service).
- Editor. 2019. Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. Jakarta: Prenada Media Group
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Aksara
- Editor. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.