

# Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Ida Dwi Putra Cargo

Kadek Dwika Putri Andari <sup>1\*</sup>, I Made Widiyantara <sup>2</sup>, Cokorda Gede Putra Yudistira <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>2</sup> Prodi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>3</sup> Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

\*Corresponding Author: [dwikaputri98@gmail.com](mailto:dwikaputri98@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan, upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam menanggulangi stres kerja karyawan, dan model pengelolaan stres kerja karyawan PT. Ida Dwi Putra Cargo dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara kepada 5 informan, serta penyebaran kuesioner kepada 8 responden pada PT. Ida Dwi Putra Cargo dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis model Miles and Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada karyawan PT. Ida Dwi Putra Cargo mendapat skor rata-rata sebesar 2.54 yang berarti tingkat stres kerja karyawan rendah. Untuk upaya yang telah dilakukan oleh pihak manajemen dalam menanggulangi stres kerja karyawan yaitu dengan menerapkan pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Sedangkan pada Model pengelolaan stres kerja karyawan yang dilakukan oleh pihak manajemen yaitu dengan melakukan pendekatan organisasional.

**Kata Kunci:** Stress Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** This study aims to determine the level of work stress on employees, the efforts made by the company in tackling employee work stress, and the model of managing work stress for employees of PT. Ida Dwi Putra Cargo with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out by observation, interviews with 5 informants, and distributing questionnaires to 8 respondents at PT. Ida Dwi Putra Cargo using descriptive statistical analysis techniques and Miles and Huberman. The results of this study indicate that the level of work stress on employees of PT. Ida Dwi Putra Cargo got an average score of 2.54, which means that the employee's work stress level is low. For the efforts that have been made by the management in overcoming employee work stress, namely by applying an individual approach and an organizational approach. While in the model of managing employee work stress carried out by the management, namely by taking an organizational approach.

**Keywords:** Work Stress, Employee Performance

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

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dalam cara-cara yang secara strategis, etis, dan sosial, serta dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan. Menurut Dessler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Namun demikian, pihak perusahaan juga diharapkan mampu tahu hal apa sajakah yang dapat dilaksanakan dalam menetapkan standar perusahaan agar tidak terlalu memberatkan karyawan agar tidak menimbulkan rasa ketidaknyamanan hingga menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012). Stres kerja yang dialami terus menerus oleh karyawan memiliki dampak pada keberlangsungan perusahaan. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional

dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jika stres menurun, maka mutu organisasi tersebut pasti akan meningkat. Maka dari itu perusahaan harus mengetahui tingkat stres kerja karyawan dan mencari tahu faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan sehingga dapat meminimalisir stres kerja karyawan. Menurut Robbins (2009) sumber stres yaitu : Lingkungan; Organisasional; dan Individual. Selain itu terdapat juga faktor-faktor stres menurut Lindsay (2007) adalah menyangkut tiga faktor, yaitu: People, stres may be the result of conflict with parents, children, lovers or others with whom we come into conflict. Artinya, stres dapat muncul dari akibat perlakuan orang lain terhadap diri seseorang, misalnya adanya konflik pribadi yang terjadi di antara orang tua, anak, kekasih atau orang lain yang menyebabkan seseorang masuk ke dalam konflik. Faktor lainnya adalah situations, for instance jobs, driving or internal conflicts resulting from situations in which we find ourselves. Stres dapat dipicu juga oleh situasi, hal ini sering terjadi di lingkungan kerja, yaitu adanya gesekan yang terjadi di antara karyawan yang melibatkan semua orang yang ada dalam sebuah organisasi. Faktor lain adalah karena faktor lingkungan hidup, seperti cuaca, temperatur ruangan yang panas, dan sebagainya. Perhatian terhadap kondisi karyawan tersebut sangat diperlukan karena karyawan adalah salah satu aset perusahaan yang sangat berharga terhadap keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini adalah keberhasilan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan serta agar dapat bersaing sesuai dengan kemajuan perkembangan zaman di era globalisasi.

PT. Ida Dwi Putra Cargo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspor dan impor yang berdiri pada tanggal 29 April 1999. Semenjak terjadinya pandemi akibat COVID-19 juga berdampak pada perdagangan internasional, dimana juga berdampak langsung pada perusahaan jasa ekspor impor. Maka dari itu perusahaan terpaksa untuk melakukan pengurangan terhadap pegawai pada tahun 2019 lalu dan tersisa hanya 9 karyawan termasuk pemilik perusahaan hingga saat ini. Namun demikian, PT Ida Dwi Putra Cargo selalu mendapatkan shipment setiap bulannya. Shipment merupakan adanya pengguna jasa perusahaan dalam hal pengiriman maupun pengangkutan barang sesuai dengan jasa yang ditawarkan perusahaan. Berikut adalah total shipment per bulan perusahaan dalam 3 tahun terakhir (Tahun 2019 – 2021) :

Tabel 1. Total Shipment tahun 2019-2021

BULAN	TAHUN		
	2019	2020	2021
JANUARI	2	5	2
FEBRUARI	4	2	2
MARET	2	4	5
APRIL	1	4	3
MEI	5	1	3
JUNI	1	1	4
JULI	2	4	2
AGUSTUS	5	4	1
SEPTEMBER	4	6	1
OKTOBER	6	5	4
NOVEMBER	8	2	2
DESEMBER	3	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>32</b>

Sumber : Laporan Tahunan PT. Ida Dwi Putra Cargo

Adanya kegiatan shipment setiap bulannya dengan jasa yang ditawarkan merupakan beban kerja yang cukup berat, apalagi dikerjakan oleh karyawan dengan jumlah yang terbatas. Itu bukan hal yang mudah untuk dilakukan, namun karyawan mampu menyelesaikan tepat waktu dan tepat sasaran hingga kegiatan shipment selesai. Tidak jarang karyawan mengeluh akibat beban kerja yang ada, terlebih pekerjaan yang dilakukan seharusnya melibatkan banyak orang. Seperti yang kita ketahui, dalam proses kegiatan ekspor impor tentu ada estimasi waktu yang menjadi patokan shipment ekspor impor, mulai dari pengambilan barang, packing, sampai pengiriman ke tempat tujuan. Sehingga pada saat menangani shipment menjadi tantangan tersendiri bagi setiap perusahaan maupun karyawan, baik dalam menentukan sikap dan cara kerja yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, selain stres faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang ditanggung oleh sebagian besar karyawan seperti pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan yang ada. Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Menurut Rivai (2014) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan beberapa hal yaitu : Kuantitas; Kualitas ; dan Ketepatan Waktu. Seperti jadwal pengambilan barang menuju Artshop, kegiatan pengepakan barang, dan jadwal stuffing yang terkadang mendadak sehingga karyawan harus siap mental

dan fisik untuk mengatasi pekerjaan yang ada. Perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan dengan melihat target yang akan dicapai dan menghitung berdasarkan kemampuan yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dengan mengetahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut akan menjadi cara efektif bagi produktivitas perusahaan karena hal tersebut sudah menjadi standar kerja perusahaan dan karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana tingkat stres kerja karyawan pada PT. Ida Dwi Putra Cargo. Bagaimana upaya PT. Ida Dwi Putra Cargo dalam menanggulangi stres kerja karyawan. Bagaimana model pengelolaan stres kerja karyawan di PT. Ida Dwi Putra Cargo. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres karyawan yang terjadi pada PT. Ida Dwi Putra Cargo. Upaya dari PT. Ida Dwi Putra Cargo dalam menanggulangi stres kerja. Model pengelolaan stres kerja karyawan di PT. Ida Dwi Putra Cargo.

## Metode

Penelitian ini dilakukan di PT. Ida Dwi Putra Cargo dengan waktu penelitian selama enam bulan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan analisis model Miles and Huberman. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Observasi

Menurut Widoyoko (2014) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Menurut Sugiyono (2014) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.

### 2. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Adapun pembatasan ruang lingkup wawancara dengan topik sebagai berikut.

Tabel 2. Topik Wawancara

Objek Penelitian	Topik Wawancara
Stres Kerja Karyawan	Upaya perusahaan dalam menanggulangi stres kerja keryawan
	Model pengelolaan stres kerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

### 3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung. Dalam pembuatan kuesioner ini berpacu pada objek penelitian stres kerja karyawan dengan indikator yang ditetapkan dalam membuat butir-butir pernyataan dan pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3. Indikator Pernyataan Kuesioner Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kuesioner
Stres Kerja Karyawan	Faktor Penyebab	Lingkungan	01 - 06
		Individu	07 - 10
		Organisasi	11 - 17
	Kondisi Pekerjaan	Beban kerja	18 - 23
		Jadwal bekerja	24 - 25

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

#### 4. Studi Dokumentasi

Menurut Riyanto (2012) metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Studi dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu melakukan pengumpulan data saat melakukan wawancara dan proses pengisian kuesioner.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Gambaran Karakteristik Responden

Pada penelitian ini yang menjadi responden kuesioner adalah seluruh karyawan dan manajemen yang ada di PT. Ida Dwi Putra Cargo yang berjumlah 8 orang. Sedangkan yang menjadi informan dalam proses wawancara yaitu 1 orang manajer sekaligus HRD, 1 orang pada divisi finance, 1 orang pada divisi admin & dokumen ekspor impor, 2 orang pada divisi warehouse sehingga total informan yang terpilih yaitu sebanyak 5 orang.

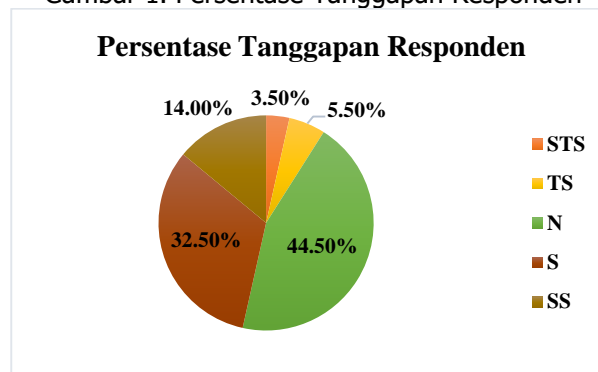
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak (62%), karyawan yang berusia diatas 35 tahun yaitu sebanyak (50%), pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah SMA yaitu sebanyak (50%) dan masa kerja responden yang mendominasi adalah karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak (37%).

### 2. Tingkat Stres Kerja Karyawan

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif untuk menganalisis data jawaban kuesioner yang didapatkan dan juga persentase 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 penelitian ini penulis juga menggunakan persentase untuk menganalisa jumlah jawaban kuesioner yang didapat. Kemudian akan dihitung tingkat stres kerja karyawan yang terjadi di PT. Ida Dwi Putra Cargo dengan menggunakan skala interval (*likert*), dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Hasil persentase jawaban responden terdapat pada lampiran yang menunjukkan tanggapan responden sebagai berikut:

Gambar 1. Persentase Tanggapan Responden



Sumber : Data diolah

Untuk menguji hasil rata-rata kuesioner menggunakan rumus skala interval (*likert*), maka didapatkan hasil dari skala interval kelas ( $c=0.8$ ). Dari skala interval kelas tersebut, maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori sebagai berikut :

Tabel 4. Klasifikasi Penilaian

Interval	Kategori
1.00 - 1.80	Sangat Rendah
1.80 - 2.60	Rendah
2.60 - 3.40	Sedang
3.40 - 4.20	Tinggi
4.20 - 5.00	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah

Dari batas-batas klasifikasi diatas, maka didapatkan hasil hitungan rata-rata yang diperoleh menggunakan Microsoft Office Excel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Skor Rata – Rata Kuesoner

<b>Indikator</b>	<b>Kode</b>	<b>Rataan</b>	<b>Keterangan</b>
Faktor Penyebab	P1	2.50	Rendah
	P2	2.00	Rendah
	P3	1.88	Rendah
	P4	2.00	Rendah
	P5	2.25	Rendah
	P6	2.13	Rendah
	P7	3.13	Sedang
	P8	2.38	Rendah
	P9	3.38	Sedang
	P10	2.63	Sedang
	P11	1.88	Rendah
	P12	2.13	Rendah
	P13	2.13	Rendah
	P14	3.38	Sedang
	P15	1.75	Sangat Rendah
	P16	3.38	Sedang
	P17	3.13	Sedang
<b>Rata - Rata Total</b>		<b>2.47</b>	<b>Rendah</b>
Kondisi Pekerjaan	P18	2.63	Sedang
	P19	2.75	Sedang
	P20	2.00	Rendah
	P21	3.00	Sedang
	P22	3.13	Sedang
	P23	3.13	Sedang
	P24	2.50	Rendah
	P25	2.38	Rendah
<b>Rata - Rata Total</b>		<b>2.69</b>	<b>Sedang</b>
<b>Skor Rata - Rata Tingkat Stres Kerja Karyawan</b>		<b>2.54</b>	<b>Rendah</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5. yang didalamnya berisikan objek masing–masing butir pertanyaan didapatkan total skor rata–rata indikator faktor penyebab stres kerja sebesar 2.47 masuk pada kategori rendah. Pada indikator faktor penyebab stres kerja nilai rata-rata tertinggi yaitu 3.38 yang mengarah pada faktor individu dan faktor organisasi yang rentan menyebabkan timbulnya stres kerja karyawan. Sedangkan nilai rata–rata terendah yaitu sebesar 1.75 yang mengarah pada faktor organisasi yang secara tidak langsung juga menjadi penyebab timbulnya stres kerja karyawan walaupun nilainya masuk kategori sangat rendah, namun jika dilihat dari nilai klasifikasinya tetap memberikan sumbangsih pada faktor penyebab stres kerja karyawan.

Untuk kondisi pekerjaan dengan total skor rata–rata sebesar 2.69 masuk pada kategori sedang, pada indikator kondisi pekerjaan nilai rata–rata tertinggi yaitu sebesar 3.13 yang mengarah pada beban kerja yang rentan menandakan bahwa terjadi stres kerja pada karyawan, sedangkan nilai rata–rata terendah yaitu sebesar 2.00 pada pernyataan positif yang juga mengarah pada tugas pekerjaan karyawan yang secara tidak langsung dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Dari total kedua objek tersebut, setelah diketahui rata–rata nilai skor dari faktor penyebab stres kerja, kemudian dilihat juga rata–rata nilai skor dari beban kerja yang dirasakan karyawan yaitu sebesar 2.54 masuk pada kategori rendah. Berdasarkan hasil analisis tingkat stres kerja karyawan tersebut, tingkat stres kerja karyawan pada PT. Ida Dwi Putra Cargo masuk pada kategori rendah, dengan kata lain tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah rendah.

### 3. Upaya yang Dilakukan Perusahaan dalam Menanggulangi Stres Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan, berbagai upaya yang telah dilakukan oleh pihak manajemen dalam menanggulangi stres kerja karyawan. Dalam menanggulangi stres kerja pada karyawan,

pihak manajemen PT. Ida Dwi Putra Cargo melakukan berbagai hal seperti pendekatan individual dan organisasional. Dengan rincian sebagai berikut:

a. Pendekatan Individual

Berdasarkan pengamatan langsung di perusahaan, tim kerja di perusahaan memiliki solidaritas yang tinggi serta memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan pihak manajemen. Setiap ada permasalahan dalam perusahaan pihak manajemen akan segera mencari jalan keluarnya dengan berdiskusi langsung terhadap karyawan yang terlibat dalam permasalahan tersebut. Atau bahkan apabila pihak manajemen belum menemukan jalan keluarnya akan segera melakukan meeting untuk berdiskusi bersama karyawan lainnya untuk mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut. Pihak manajemen akan melakukan pendekatan individual baik secara langsung dengan tatap muka, maupun secara tidak langsung dengan memanfaatkan media sosial khususnya Whatsapp ataupun melalui Whatsapp group terhadap karyawannya dengan memberikan dukungan, sehingga dapat meminimalisir stres kerja karyawan.

b. Pendekatan Organisasional

Hal yang dapat menunjang karyawan dalam bekerja seperti family gatherings dan tirta yatra dengan tujuan untuk lebih mendekatkan lagi antar karyawan dan juga agar terciptanya kenyamanan saat bekerja. Terdapat beberapa program pendekatan organisasional yang dilakukan oleh pihak manajemen dengan rincian sebagai berikut : Peningkatan Keterlibatan Karyawan; Perbaikan Komunikasi Organisasi; dan Penyelenggaraan Program–Program Kesejahteraan Perusahaan.

Selain melaksanakan perayaan-perayaan, meeting tahunan juga menjadi program yang rutin dijalankan oleh manajemen perusahaan dalam mewadahi karyawannya untuk mengungkapkan segala keluhan kesah yang dirasakan selama bekerja, kritik dan saran untuk perusahaan, sebagai wadah evaluasi bagi karyawan terkait ilmu mengenai cargo bahkan ekspor-impor khususnya yang masih dalam ruang lingkup perusahaan, maupun sebagai wadah dalam memupuk kebersamaan dalam bekerja sebagai tim.

4. Model Pengelolaan Stres Kerja Karyawan Oleh Perusahaan

Sesuai dengan hasil observasi bahwa sebagian besar karyawan PT. Ida Dwi Putra Cargo menunjukkan sikap yang merujuk pada faktor penyebab stres kerja dengan cara yang berbeda. Seperti melalui keluhan-keluhan maupun sikap secara langsung saat bekerja. Pengendalian stres di tempat kerja dapat dilakukan dengan dua cara pendekatan, antara lain:

a. Manajemen stres

Manajemen stres biasanya dilakukan dengan cara memberikan pelatihan manajemen stres bagi para pekerja melalui Employee Assistance Program (EAP). Pelatihan ini diberikan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengatasi situasi pekerjaan yang sulit.

b. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan jasa konsultan untuk melakukan perbaikan kondisi kerja di suatu organisasi. Pendekatan cara ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi aspek stres kerja yang terdapat di tempat kerja, seperti beban kerja berlebih, harapan yang bertentangan, dll dan melakukan desain strategi untuk mengurangi atau menghilangkan stres yang telah diidentifikasi.

Dalam mengelola stres kerja pada karyawan, pihak manajemen PT. Ida Dwi Putra Cargo melakukan beberapa program pendekatan organisasional, dengan rincian sebagai berikut:

a. Olahraga Bersama

b. Sembahyang Bersama

c. Bercengkrama.

Pengelolaan stress kerja juga dapat dilakukan secara mandiri dengan mempraktekkan beberapa hal seperti: tenang, kenali permasalahan, terapi, hadapi, atur jadwal, diskusi, curhat, buat keseimbangan, serta pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan. Selain beberapa program diatas, dukungan sosial bisa menjadi sarana menurunkan stres. Adanya dukungan sosial bisa memberikan seseorang yang mau untuk mendengarkan masalah dari sudut pandang yang lebih objektif terhadap situasi. Dengan menerapkan pendekatan organisasi akan lebih membantu mengatasi stres dengan iklim yang mendukung, memiliki desain kerja yang baik, dan mengurangi konflik peranan dan ambiguitas peranan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat stres kerja karyawan pada PT. Ida Dwi Putra Cargo memiliki nilai rata-rata sebesar 2.54. Maka berdasarkan skor rata-rata hasil observasi, kuesioner, serta wawancara yang dilakukan didapatkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Ida Dwi Putra Cargo tergolong pada tingkat stres kerja rendah.



2. Upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dalam menanggulangi 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 individual dengan karyawannya, sehingga tidak ada jarak antara atasan dengan karyawannya. Namun tetap bersikap profesional dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan pada pendekatan organisasional yang diterapkan oleh pihak manajemen yaitu adanya peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan untuk karyawan.
3. Model pengelolaan stres kerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Pendekatan individual yang dimaksud seperti dengan melakukan program pengelolaan stres kerja yang dapat dilakukan secara mandiri dengan mempraktekkan hal-hal berikut: bersikap tenang, kenali permasalahan, terapi, hadapi, atur jadwal, diskusi, curhat, buat keseimbangan, pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan. Sedangkan pada pendekatan organisasional yang diterapkan oleh pihak manajemen dalam mengelola stres kerja karyawan yang mengarah pada kegiatan bersama seperti olahraga bersama, persembahyangan bersama, dan juga mengobrol santai. Selain itu juga dengan memberikan dukungan sosial bisa menjadi sarana menurunkan stres.

## Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih dan rasa hormat ini Penulis tujukan kepada:

1. Bapak I Made Widiantara, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing 1 yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga Penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi dengan baik.
2. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM. selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga Penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi dengan baik.
3. Bapak Agus Putra Oka Widnyana, S.T. Selaku Manager dari perusahaan PT. Ida Dwi Putra Cargo yang telah yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian mengenai MSDM dan juga membantu penulis dalam memperoleh data yang penulis perlukan.

## Referensi

- Ambasari, Retno. (2011), Sumber-Sumber Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Salesman PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Jakarta II. Skripsi, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Aprilianti, Riska., Sigit Wisnu Setya Bhirawa., & Moch. Wahyu Widodo. (2021), Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 428-434.
- Arfani, M.R., & Bachruddin, S.L. (2018), Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandung. E-Proceeding of Management, 5(2), 2770-2785.
- Aryani, Rita., Yudin Citriadin., & Muhamad Ismail. (2020), Model Penanggulangan Manajemen Stres Kerja Pada Lingkungan Pendidikan. Jurnal Studi Pendidika. 11(2).
- Cahyani, Dian Fitri & Suhana. (2021), Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja. Proceeding SENDIU 2021.
- Dewi, I Gusti Ayu Ratna Sinta. (2021), Analisis Stres Kerja Pada Karyawan CV. David Bali Cargotama. Skripsi, Badung: Politeknik Negeri Bali.
- Husain, Herdianti. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Skripsi, Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Iryana, Risky Kawasati. (2021), Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif. Tugas Akhir, Sorong: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong.
- Jaelani, Dede & Rika Desiani (2019), Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV AMELIA BATIK. Jurnal Prosiding, 771-778.
- Kurniasari, Dita. (2021), Macam-Macam Metode Analisis Data Kualitatif Menurut Para Ahli. <https://www.dqlab.id/macam-macam-metode-analisis-data-kualitatif-menurut-para-ahli>. Diakses pada 15 Februari 2022 pukul 15.06.
- Maghfiroh, Zuhrotul & Yacobo P.S. (2021), Analisis Stres Kerja Karyawan Beserta Faktor Penyebab Dan Cara Mengatasinya. Jurnal PARSIMONIA, 8(2), 52-61.

- Maharani, Rahmi & Apri Budianto (2019), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332.
- Nurfadhela Faizti. (2021), Mengenal Macam-Macam Analisis Data Kualitatif dalam Penelitian. [https://www.duniadosen.com/macam-macam-analisis-data-kualitatif/#1\\_Teknik\\_Analisis\\_Data\\_Model\\_Miles\\_dan\\_Huber-man](https://www.duniadosen.com/macam-macam-analisis-data-kualitatif/#1_Teknik_Analisis_Data_Model_Miles_dan_Huber-man). Diakses pada 27 April 2022 pukul 13.10
- Pakaya, S., Syamsul, & Idris Y. (2021), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Wilayah Luwuk Kabupaten Banggai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 3(1), 35-46.
- Purba, V.C.B., dkk. (2019), Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, Tbk Medan. *Jurnal Wahana Inovasi*, 8(1).
- Purnawati, Susy. (2014), Program Manajemen Stres Kerja di Perusahaan: sebuah Petunjuk untuk Menerapkannya. *Jurnal Buletin Psikologi*, 22(1), 36-44.
- Riansyah, Andi. (2017), Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Skripsi, Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Safitri, A.E., & Alini Gilang. (2019), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Journal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Salmaa. (2021), Pendekatan Penelitian: Pengertian, Jenis-Jenis, dan Contoh Lengkap. <https://penerbitdeepublish.com/pendekatan-penelitian/>. Diakses pada Diakses pada 27 April 2022 pukul 13.10.
- Salmaa. (2021), Teknik Analisis Data: Pengertian, Macam, dan Langkah-langkahnya. <https://penerbitdeepublish.com/teknik-analisis-data/#:~:text=Teknik%20analisis%20data%20kualitatif%20ialah,%2Ddata%20berupa%20angka%2Dangka>. Diakses pada Diakses pada 27 April 2022 pukul 13.10.
- Suryaningsih, Rika Mei & Kim Budiwinarto. (2019), Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Mandiri Busana Bagian Operator Di Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi*, 17(2), 74-80.
- Viakarisma, Michael. (2010), Tingkat Stres Kerja Karyawan Hotel Sriwedari Yogyakarta. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Wardhana, Andhika Kusuma. (2018), Stres Kerja: Penyebab, Dampak, Dan Solusinya Tesis, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Asih, Gusti Yuli, dkk. (2018), Stres Kerja, Semarang: Semarang University Press.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.