

SKRIPSI

**ANALISIS STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. IDA DWI PUTRA CARGO**



POLITEKNIK NEGERI BALI

“Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi
Niaga Politeknik Negeri Bali”

Oleh :

KADEK DWIKA PUTRI ANDARI

NIM: 1815744094

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SKRIPSI

**ANALISIS STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. IDA DWI PUTRA CARGO**



“Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi
Niaga Politeknik Negeri Bali”

Oleh :

KADEK DWIKA PUTRI ANDARI

NIM: 1815744094

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. Judul Skripsi : Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Ida Dwi Putra Cargo
2. Penulis
 - a. Nama : Kadek Dwika Putri Andari
 - b. NIM : 1815744094
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 25 Juli 2022

Menyetujui:

Pembimbing I,



I Made Widiantera, S.Psi., M.Si.
NIP. 197902182003121002

Pembimbing II,



Cokorde Gede Putra Yudistira, SE., MM.
NIP. 196808271993031002

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI
ANALISIS STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT.IDA DWI PUTRA CARGO

Oleh :

KADEK DWIKA PUTRI ANDARI

NIM : 1815744094

Disahkan:

Penguji I



Ida Bagus Sanjaya, SE., MM
NIP. 196307301989031002

Ketua Penguji



I Made Widiantara, S.Psi., M.Si
NIP. 197902182003121002

Penguji II



Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si
NIP. 196401141988112001

Badung, 10 Agustus 2022

Mengetahui

Jurusan Administrasi Niaga

Ketua



Dr. I Ketut Santra, M.Si.
NIP.196710211992031002

Prodi. Manajemen Bisnis Internasional

Ketua



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM.
NIP. 196808271993031002

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Lebih Baik Gagal Setelah Mencoba, Daripada Gagal Karena
Belum Pernah Mencoba”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya.. Maka dari itu dengan rasa bangga Penulis persembahkan skripsi ini untuk :

1. Kedua orang tua beserta keluarga yang telah memberikan motivasi, doa, dan pengertian kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Bapak/Ibu dosen pembimbing, penguji, dan pengajar Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan berbagi pengalaman yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan penulis, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya.

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul : **“Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt.Ida Dwi Putra Cargo”** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 26 Juli 2022

Yang menyatakan



Kadek Dwika Putri Andari

NIM. 1815744094

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

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Ida Dwi Putra Cargo”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat lulus dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan proyek studi Manajemen Bisnis Internasional bagi para Mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari keberhasilan terhadap penyusunan Skripsi ini tidak akan tercapai tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, Penulis mengucapkan terima kasih dan rasa hormat kepada pihak-pihak terkait yang telah memberi dukungan moral dan juga bimbingannya kepada Penulis. Ucapan terima kasih dan rasa hormat ini Penulis tujukan kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang sudah memberikan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memotivasi sehingga terselesaikannya Skripsi ini tepat waktu.

3. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan arahan dan dukungan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga berjalan lancar dan terselesaikan tepat waktu.
4. Bapak I Made Widianara, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga Penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi dengan baik.
5. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga Penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi dengan baik.
6. 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.
7. Keluarga besar PT. Ida Dwi Putra Cargo yang telah memberikan kontribusi dan dukungan dalam proses penyelesaian Skripsi ini.
8. Orang Tua dan Saudara atas doa, bantuan, saran, dan dukungan yang diberikan selama proses penyusunan Skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
9. Serta semua pihak yang tidak bisa Penulis sebutkan satu-persatu atas bantuan dan saran yang diberikan selama proses penyusunan Skripsi ini sehingga dapat diselesaikan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan Skripsi ini. Penulis berharap semoga dapat membantu serta bermanfaat bagi para pembaca dari berbagai kalangan. Penulis mengucapkan permohonan maaf apabila selama proses penyusunan Skripsi banyak melakukan kesalahan, baik berbentuk lisan maupun tulisan, yang dilakukan secara disengaja maupun tidak disengaja. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Badung, 26 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kontribusi Hasil Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II	Error! Bookmark not defined.
TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1. Kajian Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.

2.1.4.	Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan....	Error! Bookmark not defined.
2.2.	Kajian Empiris.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.	Kerangka Teoritis	Error! Bookmark not defined.
BAB III		Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN		Error! Bookmark not defined.
3.1.	Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.1.1.	Jenis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2.	Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
2.	Data Sekunder.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.2.1.	Observasi	Error! Bookmark not defined.
3.2.2.	Wawancara	Error! Bookmark not defined.
3.2.3.	Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.4.	Studi Dokumentasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.	Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.1.	Statistik Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2.	Analisis Model Miles and Huberman..	Error! Bookmark not defined.
BAB IV		Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.3.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.	Gambaran Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.2.	Tingkat Stres Kerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3.	Upaya yang Dilakukan Perusahaan dalam Menanggulangi Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.2.4.	Model Pengelolaan Stres Kerja Karyawan Oleh Perusahaan	Error! Bookmark not defined.

4.3.	Implikasi Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1.	Implikasi Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2.	Implikasi Praktis	Error! Bookmark not defined.
BAB V	10
SIMPULAN DAN SARAN	10
5.1	Simpulan.....	10
5.2	Saran.....	11
5.2.1.	Saran Untuk Perusahaan	11
5.2.2.	Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	12
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Shipment</i> 3 tahun terakhir	4
Tabel 3.1. Topik Wawancara	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2. Indikator Pernyataan Kuesioner Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1. Surat-Surat Kelengkapan Usaha PT. Ida Dwi Putra Cargo	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2. Klasifikasi Penilaian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3. Hasil Skor Rata – Rata Kuesoner	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1. Kerangka Teoritis.....Error! Bookmark not defined.
- Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Ida Dwi Pura Cargo.....Error! Bookmark not defined.
- Gambar 4.2. Responden Berdasarkan Usia.....Error! Bookmark not defined.
- Gambar 4.3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Error! Bookmark not defined.
- Gambar 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja Error! Bookmark not defined.
- Gambar 4.5. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....Error! Bookmark not defined.
- Gambar 4.6. Persentase Tanggapan RespondenError! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Form Bimbingan

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Pertanyaan Wawancara

Lampiran 4 : Hasil Data Karakteristik Responden

Lampiran 5 : Hasil Skor Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 6 : Hasil Olah Data Statistik Deskriptif

Lampiran 7 : Dokumentasi Pelaksanaan Proses Pengumpulan Data

Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha mencapai suatu keberhasilan. Sumber Daya Manusia atau yang sering disingkat SDM sangat penting bahkan tidak dapat diabaikan peranannya dalam suatu ekosistem sebuah institusi maupun perusahaan. Bahkan SDM merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan sebuah perusahaan atau institusi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan membantu terciptanya pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Tanpa peran aktif SDM perusahaan tidak akan berarti apa-apa, karena itu kita dapat mengenal istilah *man behind gun*.

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.

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 tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

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 kekuatiran 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.

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.

Penulis mengambil objek penelitian ini di PT. Ida Dwi Putra Cargo yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspor dan impor yang berdiri pada tanggal 29 April 1999. Alasan penulis memilih penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja yang dialami oleh

karyawan PT. Ida Dwi Putra Cargo dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. 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 mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya yang sudah lebih lama berdiri dan memiliki banyak karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, PT Ida Dwi Putra Cargo selalu mendapatkan *shipment* setiap bulannya. *Shipment* merupakan adanya pengguna jasa perusahaan dalam hal pengiriman maupun pengangkatan barang sesuai dengan jasa yang ditawarkan perusahaan. Berikut adalah total *shipment* per bulan perusahaan dalam 3 tahun terakhir (Tahun 2019 – 2021) :

Tabel 1.1 *Shipment* 3 tahun terakhir

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
TOTAL	43	40	32

Sumber : Laporan Tahunan PT. Ida Dwi Putra Cargo (Tahun 2019 – 2021)

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. 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 uraian tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penulis mengangkat judul “**Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Ida Dwi Putra Cargo**”.

1.2. Perumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana tingkat stres kerja karyawan pada PT. Ida Dwi Putra Cargo?
- 1.2.2 Bagaimana upaya PT. Ida Dwi Putra Cargo dalam menanggulangi stres kerja karyawan?
- 1.2.3 Bagaimana model pengelolaan stres kerja karyawan di PT. Ida Dwi Putra Cargo?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui tingkat stres karyawan yang terjadi pada PT. Ida Dwi Putra Cargo.
- 1.3.2 Untuk mengetahui upaya dari PT. Ida Dwi Putra Cargo dalam menanggulangi stres kerja.

- 1.3.3 Untuk mengetahui model pengelolaan stres kerja karyawan di PT. Ida Dwi Putra Cargo.

1.4. Kontribusi Hasil Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Agar bermanfaat dalam ilmu pengetahuan khususnya pada pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai stres kerja karyawan, upaya penanggulangan stres kerja karyawan, dan model pengelolaan stres kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ida Dwi Putra Cargo.

1.4.2 Kontribusi Praktis

a. Bagi Perusahaan

Manfaat praktis bagi perusahaan yaitu agar dapat memberikan gambaran serta masukan untuk perusahaan agar mengetahui hal-hal mengenai stres kerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam upaya penanggulangan stres kerja karyawan dan model pengelolaan stres kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ida Dwi Putra Cargo.

b. Bagi Mahasiswa

Manfaat praktis bagi mahasiswa yaitu agar dapat mengembangkan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai stres kerja karyawan, serta dapat melatih pola pikir mahasiswa mengenai stres kerja.

c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Manfaat praktis bagi Politeknik Negeri Bali yaitu agar dapat melihat perkembangan ilmu praktis terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Khususnya mengenai stres kerja yang dapat dijadikan suatu pedoman baru dalam mengembangkan materi Manajemen Sumber Daya Manusia, sekaligus dapat menerapkan untuk seluruh MSDM yang ada di instansi.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut :

Bagian Inti :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang kajian teori mengenai manajemen sumber daya manusia, stres kerja, kinerja karyawan, dan hubungan stres kerja dengan

kinerja karyawan, lalu berisi penelitian terdahulu atau kajian empiris, serta kerangka pemikiran teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan informasi mengenai jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab berisi gambaran umum perusahaan, hasil analisis dan pembahasan, serta implikasi hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi simpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

Bagian Penutup :

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian daftar pustaka berisi rincian referensi yang digunakan dalam penelitian

LAMPIRAN

Pada lampiran berisi lembar-lembar hal-hal pendukung yang dapat mendukung penelitian mulai dari proses awal penelitian, pengumpulan data, riwayat hidup peneliti, hingga lembar dokumentasi yang dilaksanakan selama penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan hasil penelitian 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.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Memajang SOP (Standar Operasional Prosedur) di tempat yang memungkinkan dapat dilihat oleh seluruh karyawan dan diketahui bersama untuk meminimalisir terjadinya miskomunikasi yang berpengaruh pada efisiensi dan efektifitas dalam bekerja.

2. Menambah jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan agar dapat mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan saat ini dan mampu meminimalisir rasa stres kerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Memberikan *reward* serta menyediakan jenjang karir bagi karyawan dalam memotivasi kinerja karyawan untuk dapat menunjukkan kinerja terbaiknya.
4. Mengadakan sosialisasi dan evaluasi secara berkala mengenai sistem kerja, komunikasi antar divisi maupun atasan, dan program perusahaan yang telah dirancang agar seluruh karyawan memiliki persepsi yang sama dan tercapainya tujuan perusahaan.

5.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti lebih dalam lagi mengenai stres kerja karyawan, seperti dengan memperluas indikator stres kerja, mengkaji lebih dalam mengenai upaya penanggulangan stres kerja, serta model pengelolaan stres kerja sesuai dengan perkembangan jaman. Serta menggunakan metode analisis yang berbeda sesuai dengan tujuan penelitian yang dirancang.

DAFTAR PUSTAKA

- 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, dan Moch. Wahyu Widodo. 2021. *“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”* Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (hlm. 428-434).
- Arfani, Moh Rizal dan Bachruddin Saleh Luturlean. 2018. *“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandung” e-Proceeding of Management : Vol.5 No.2* (hlm. 2770-2785).
- Aryani, Rita, Yudin Citriadin, Muhamad Ismail. 2020. *“Model Penanggulangan Manajemen Stres Kerja Pada Lingkungan Pendidikan”* Jurnal Studi Pendidikan Volume 11, No. 2.
- Asih, Gusti Yuli, dkk. 2018. *“Stres Kerja”*. Semarang: Semarang University Press
- Cahyani, Dian Fitri dan 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 dan Rika Desiani. 2019. *“Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV AMELIA BATIK”*. Jurnal Prosiding (hlm.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 dan Yacobo P. Sijabat. 2021. *“Analisis Stres Kerja Karyawan Beserta Faktor Penyebab Dan Cara Mengatasinya”*. Jurnal PARSIMONIA Vol 8. No. 2 (hlm.52-61.)
- Maharani, Rahmi dan Apri Budianto. 2019. *“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam”*. Journal of Management Review Vol. 3 No. 2 (hlm. 327-332).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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 Huberman](https://www.duniadosen.com/macam-macam-analisis-data-kualitatif/#1_Teknik_Analisis_Data_Model_Miles_dan_Huberman). Diakses pada 27 April 2022 pukul 13.10

- Pakaya, Syaiful, Syamsul dan Idris Yunus. 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* Vol. 3 No. 1 (hlm. 35-46).
- Purba, Vergio Clinton Banes, dkk. 2019. “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, Tbk Medan” *Jurnal Wahana Inovasi* Volume 8 No.1.
- Purnawati, Susy. 2014. “Program Manajemen Stres Kerja di Perusahaan: sebuah Petunjuk untuk Menerapkannya”. *Jurnal Buletin Psikologi* Volume 22, No. 1 (hlm.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, Amelia Eka dan Alini Gilang. 2019. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi”. *Journal Ecodemica*, Vol. 3 No. 2 (hlm. 170-180).
- Salmaa. 2021. “Pendekatan Penelitian: Pengertian, Jenis-Jenis, dan Contoh Lengkapnya”. <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 dan 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* Vol. 17 No.2 (hlm. 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.