

## **ANALISA STRES KERJA KARYAWAN PADA UD MAJU JAYA TEBING TINGGI**

Cindy Kusuma<sup>1</sup> Weny Weny<sup>2\*</sup>, Elsera Siemin Ciamas<sup>3</sup>, Fahmi Sulaiman<sup>4</sup>, Supriyanto Supriyanto<sup>5</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>4</sup>Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

<sup>5</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

*cindykusuma3015@gmail.com*

### **ABSTRAK**

UD Maju Jaya merupakan usaha dagang yang bergerak dibidang penjualan alat-alat rumah tangga. Usaha dagang ini melayani penjualan alat-alat rumah tangga seperti setrika, dispenser, ricecooker, kompor gas, ceret listrik dan lainnya. Berdasarkan informasi diperoleh dari karyawan dan pemilik usaha dagang, penulis memperoleh informasi bahwa masih terdapat kekurangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh analisa mengenai stress kerja karyawan di UD Maju Jaya dan cara mengatasinya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah wawancara dengan beberapa karyawan UD Maju Jaya Tebing Tinggi. Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan penulis mendapatkan temuan unik yaitu karyawan di UD Maju Jaya Tebing Tinggi merasa pekerjaan yang dikerjakan dapat memberikan nilai positif, namun mereka merasa stres karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan *deadline* sehingga jika mereka menemukan tempat kerja lain yang dirasa tidak membuat mereka stres, maka mereka akan berpindah pekerjaan

Kata kunci : *Stres Kerja Karyawan*

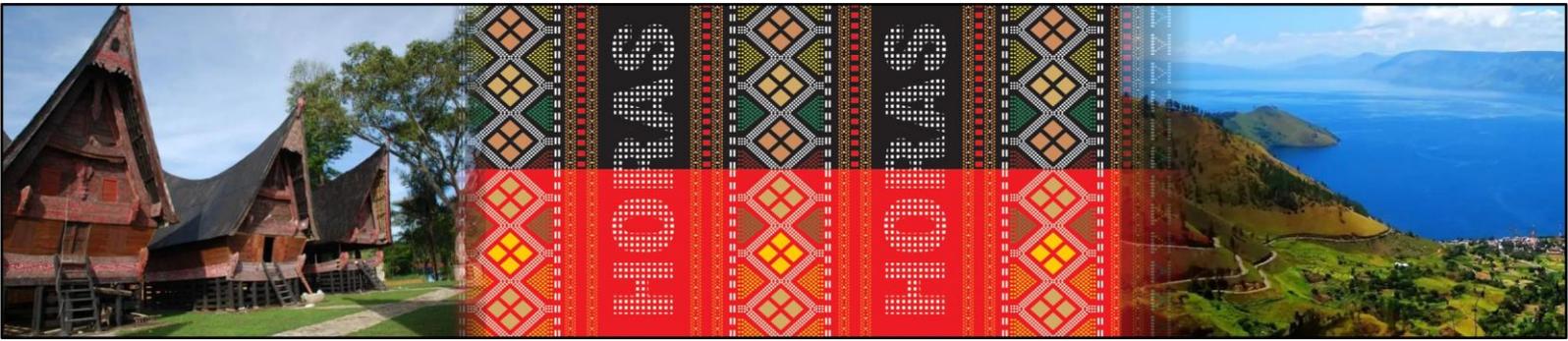
### **ABSTRACT**

*UD Maju Jaya is trading business engaged in selling house ware field. This trading business selling house ware such as iron, dispenser, rice cooker, gas stove, electric kettle, etc. Based on employees and the owner of this trading business, writer get information that there are still many deficiency in human resource management. The purpose of this research is to get analysa of employee work stress in UD Maju Jaya and way to solve it. In this research writer use qualitative descriptive research method. Data collection technique that writer use is interview with some employees of UD Maju Jaya Tebing Tinggi. Based on data analysis that writer did, writer got unique finding which is employees in UD Maju Jaya Tebing Tinggi feel that work that they do can give positive things to them, but they feel stress because work that is given is not suitable with the deadline, so if they find another work place that doesn't make them stress, they will move working.*

*Key word : Employee Work Stress*

### **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin dan menciptakan suatu suasana yang sehat



bagi anggota atau pegawainya, dimana mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan produktif.

Salah satu unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak ada. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam segala tuntutan kehidupan yang harus dipenuhi, memiliki suatu pekerjaan merupakan suatu keharusan. Pada kenyataannya, banyak karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai dan hal lain yang dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres pada karyawan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di UD Maju Jaya Tebing Tinggi yang bergerak di bidang penjualan peralatan rumah tangga dengan judul “Analisa Stres Kerja Karyawan Pada UD Maju Jaya Tebing Tinggi” karena melihatnya pentingnya peran SDM dalam mengelola perusahaan. Penulis mengambil topik stres kerja karyawan karena stres kerja dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia sehingga juga dapat turut memengaruhi kinerja perusahaan.

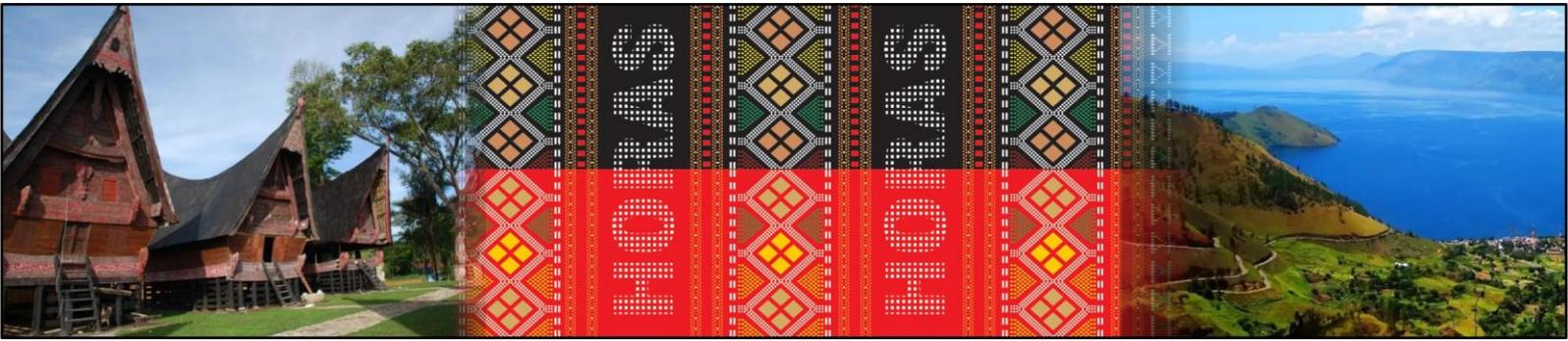
Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk menganalisis penyebab terjadinya stres kerja karyawan pada UD Maju Jaya Tebing Tinggi.

## **KAJIAN TEORI**

Terdapat beberapa faktor penyebab stres karyawan menurut Gusti dkk (2018:15) yakni :

- a. Beban kerja,
- b. Tekanan dan sikap pimpinan,
- c. Waktu dan peralatan kerja,
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja,
- e. Balas jasa
- f. Masalah-masalah keluarga

Teori utama yang digunakan adalah teori dari Gusti dkk (2018:15) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan, yakni : beban kerja, tekanan dan sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa, dan masalah keluarga.



## METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian dengan subyek penelitian semua karyawan yang bekerja di UD Maju Jaya Tebing Tinggi dan obyeknya adalah mengenai stres kerja. Waktu penelitian dibatasi dalam kurun waktu Februari 2022 sampai dengan April 2022. Ruang lingkup penelitian dibatasi di bidang manajemen sumber daya manusia, yakni : tentang faktor yang menjadi penyebab stress kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam tugas akhir ini adalah metode kualitatif deskriptif karena penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai stres kerja karyawan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:218) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, yang menjadi pertimbangan penulis untuk pengambilan sampel data adalah karyawan di UD Maju Jaya Tebing Tinggi yang sudah bekerja diatas lima tahun lamanya. Jumlah karyawan di UD Maju Jaya Tebing Tinggi yang sudah bekerja diatas lima tahun lamanya adalah berjumlah lima orang dan sampel tersebut akan diambil dari lima orang tersebut. Alasan penulis memilih karyawan yang bekerja di UD Maju Jaya Tebing Tinggi lebih dari 5 tahun karena penulis menganggap karyawan yang bekerja selama 5 tahun lebih mengalami masa tekanan kerja yang lebih lama dibandingkan karyawan yang baru saja bekerja selama satu atau dua tahun lamanya di UD Maju Jaya Tebing Tinggi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap karyawan memiliki penilaian akan stres kerja yang berbeda-beda. Hal tersebut dikarenakan sifat yang beranekaragam setiap individunya. Ada yang merasa sudah cukup nyaman dengan keadaan mereka saat ini. Tetapi ada juga karyawan yang lebih menyukai tantangan sehingga mereka berpikir untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Asalkan mereka mempunyai niat untuk mencari pekerjaan baru yang dirasa mampu membuat mereka merasa kurang terbebani. Demikian juga yang terjadi kepada para anggota atau karyawan di UD Maju Jaya.

Dari hasil wawancara , penulis mendapatkan beberapa temuan sebagai berikut :

### 1. Beban Kerja

Sebagian karyawan di UD Maju Jaya merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, terkadang tidak sesuai dengan *job description* dan *deadline* yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan. Namun ada karyawan yang merasa *deadline* dan pekerjaannya itu seimbang dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

### 2. Tekanan dan Sikap Pimpinan

Sebagian karyawan di UD Maju Jaya merasa pimpan mereka selalu memberikan pekerjaan dengan *deadline* mereka sendiri tanpa melihat apa yang sedang dikerjakan bawahannya. Namun demikian ada staf yang merasa sikap pimpinan mereka sangat adil.



### 3. Waktu dan Peralatan Kerja

Sebagian karyawan di UD Maju Jaya merasa tidak sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan untuk sebuah pekerjaan. *Deadline* mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak masih belum sesuai. Sebagian karyawan di UD Maju Jaya menganggap peralatan kantor yang disediakan perusahaan masih kurang lengkap. Bahkan ada yang menanggapi bahwa peralatan kantor sering rusak sehingga menghambat mereka dalam bekerja dan proses untuk perbaikannya juga lama.

### 4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan dan kelompok kerja.

Sebagian besar karyawan di UD Maju Jaya menanggapi hubungan mereka dengan kelompok kerja dan pimpinan mereka sangatlah baik dan bisa melengkapi satu dengan lainnya. Namun ada sebagian karyawan yang merasa hubungan mereka dengan pimpinan mereka kurang bagus dan hanya menganggap hubungan mereka dengan pimpinan mereka hanya sebatas atasan dan bawahan.

### 5. Balas Jasa

Balas jasa yang pernah diterima karyawan di UD Maju Jaya hanya gaji saja. Karyawan di UD Maju Jaya merasa terbebani dengan balas jasa yang kurang diberikan dari perusahaan kepada mereka. Beban kerja yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan balas jasa yang mereka dapatkan.

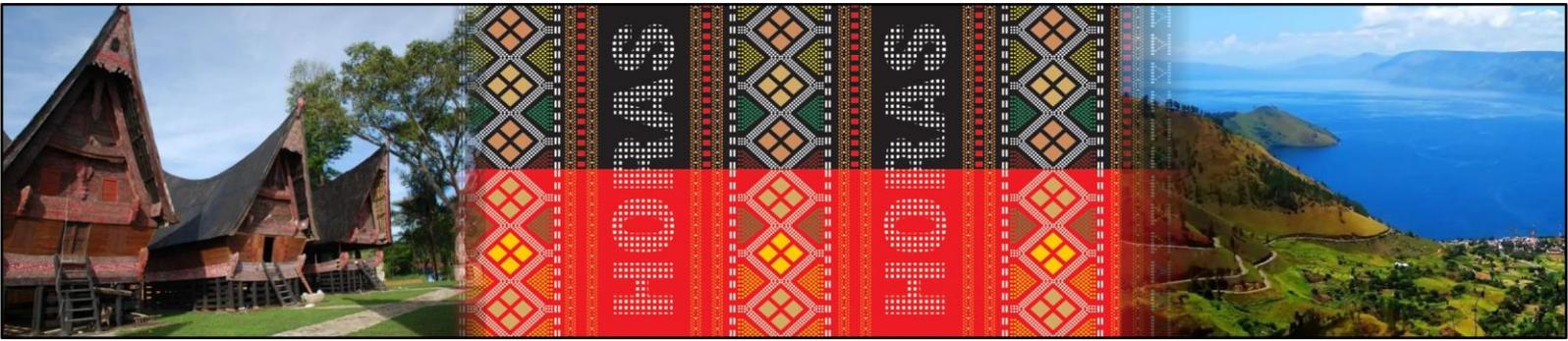
### 6. Masalah-Masalah Keluarga

Karyawan di UD Maju Jaya tidak merasa terbebani dengan masalah keluarga yang terjadi pada saat mereka sedang bekerja. Mereka tidak pernah membawa masalah keluarga kedalam pekerjaan mereka.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari setiap jawaban wawancara adalah :

1. Sebagian karyawan di UD Maju Jaya merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan *deadline* yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan. Namun ada karyawan yang merasa *deadline* dan pekerjaannya itu seimbang dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
2. Karyawan di UD Maju Jaya merasa sangat terbebani karena pekerjaan yang diberikan kepada mereka terkadang tidak sesuai dengan *job description*-nya. Kemudian pekerjaan yang diberikan juga sangat banyak dan *deadline* yang diberikan sangat singkat.
3. Sebagian karyawan di UD Maju Jaya merasa pimpinan mereka selalu memberikan pekerjaan dengan *deadline* mereka sendiri tanpa melihat apa yang sedang dikerjakan bawahannya. Namun demikian ada staf yang merasa sikap pimpinan mereka sangat adil
4. Sebagian karyawan di UD Maju Jaya merasa tidak sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan untuk sebuah pekerjaan. Namun ada karyawan yang merasa sesuai.

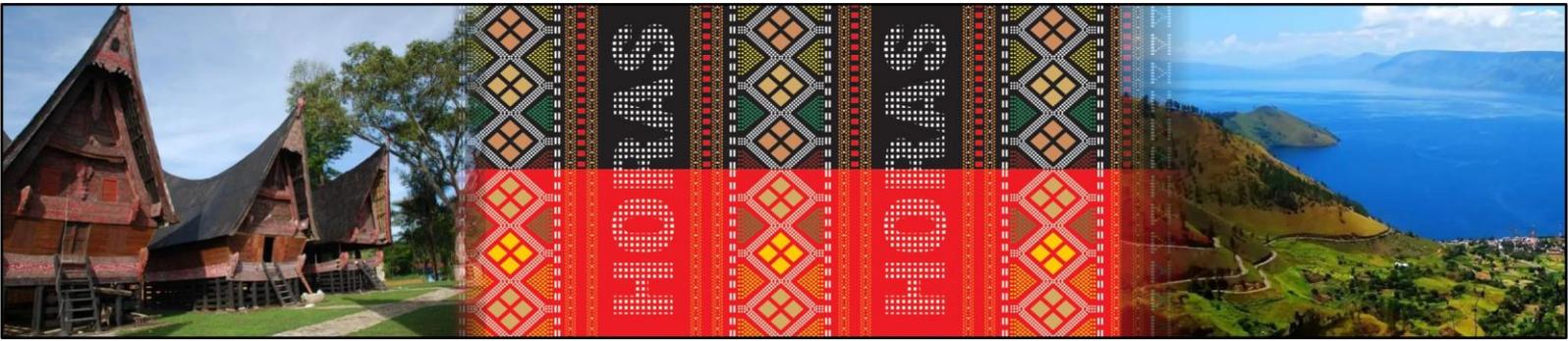


5. Para karyawan di UD Maju Jaya menanggapi jadwal atau waktu masuk kerja mereka itu sangatlah memuaskan. Hanya saja beban kerja dan *deadline* mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak masih belum sesuai.
6. Sebagian karyawan di UD Maju Jaya menganggap peralatan kantor yang disediakan perusahaan masih kurang lengkap. Bahkan ada yang menanggapi bahwa peralatan kantor sering rusak sehingga menghambat mereka dalam bekerja dan proses untuk perbaikannya juga lama.
7. Sebagian karyawan di UD Maju Jaya menganggap sifat pimpinan mereka selalu membuat mereka merasa stres. Namun ada yang menyatakan bahwa sifat pimpinan mereka tidak selalu membuat mereka stres.
8. Karyawan di UD Maju Jaya merasa peralatan kantor yang disediakan perusahaan untuk mereka masih belum efektif karena masih banyak terdapat kekurangan dan kerusakan pada alat kantor yang sudah ada.
9. Balas jasa yang pernah diterima karyawan di UD Maju Jaya hanya gaji saja.
10. Karyawan di UD Maju Jaya merasa terbebani dengan balas jasa yang kurang diberikan dari perusahaan kepada mereka. Beban kerja yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan balas jasa yang mereka dapatkan.
11. Sebagian besar karyawan di UD Maju Jaya menanggapi hubungan mereka dengan kelompok kerja dan pimpinan mereka sangatlah baik dan bisa melengkapi satu dengan lainnya. Namun ada sebagian karyawan yang merasa hubungan mereka dengan pimpinan mereka kurang bagus dan hanya menganggap hubungan mereka dengan pimpinan mereka hanya sebatas atasan dan bawahan.
12. Karyawan di UD Maju Jaya tidak merasa terbebani dengan masalah keluarga yang terjadi pada saat mereka sedang bekerja. Mereka tidak pernah membawa masalah keluarga ke dalam pekerjaan mereka.
13. Sebagian karyawan di UD Maju Jaya menganggap pekerjaan yang dijalani mereka saat ini memiliki sangat banyak beban dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban yang mereka terima. *Deadline* yang tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang mereka terima, tidak adanya jenjang karir dan kesempatan untuk naik jabatan yang sangat minim. Namun beberapa staf merasa pekerjaan mereka sekarang ini sudah bagus, hanya saja perlu adanya bimbingan yang lebih profesional dari atasan mereka.
14. Pekerjaan yang dijalani karyawan di UD Maju Jaya saat ini memberikan hal positif bagi mereka.
15. Karyawan di UD Maju Jaya tidak memiliki rencana untuk bekerja lebih lama di dalam perusahaan tersebut.

## DATA DIRI PENULIS

Nama : Cindy Kusuma

Tempat / Tanggal Lahir : Tebing Tinggi, 30 Januari 2002



Alamat : Jl. Bani Hasyim No 27 Tebing Tinggi  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Buddha  
No. HP : 0812 6967 3827  
Status : Anak ke- 1 dari dua bersaudara  
Pendidikan : 1. Tahun 2013 lulus SD Kharisma  
2. Tahun 2016 lulus SMP IR. H. Juanda  
3. Tahun 2019 lulus SMA F.Tandean

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asih, Gusti Yuli., Widhiastuti, Hardani., dan Dewi. (2018). *Stres Kerja*, Semarang : Semarang University Press.
- Emzir. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Hamidi. (2017). *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*, Malang : UMM Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Iskandar. (2019) . *Metodologi Penelitian Kualitatif : Aplikasi Untuk Penelitian Pendidikan, Hukum, Ekonomi & Manajemen, Sosial, Humaniora, Politik, Agama dan Filsafat*, Jakarta : Gaung Persada (GP Press).
- Moleong, Lexy. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Manzilati, Asfi. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif : Paradigma, Metode, dan Aplikasi*, Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Suwendra, I Wayan. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, dan Keagamaan*, Bali : Nilacakra
- Anggito, Albi., dan Setiawan. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi : CV Jejak Publisher.
- Ahmad, Beni., dan Afifuddin. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Medan :



Pustaka Setia.

Ismartaya.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta

Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sinar

Grafika

Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sinar

Grafika

Sunyoto, Danang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS