



STRES KERJA DI PT CIPTA MANDIRI AGUNG JAYA

Emilia Arneo¹, Ivone Ivone², Dewi Anggraini³

¹Manajemen, Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Sumatra Utara, Indonesia

²Manajemen, Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Sumatra Utara, Indonesia

³Manajemen, Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Sumatra Utara, Indonesia

¹*emiliaarneo50@gmail.com*, ²*ivonetjong@yahoo.com*, ³*dewifar.27@gmail.com*

ABSTRAK

PT Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ) adalah perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1999. Perusahaan ini merupakan perusahaan nasional yang menyediakan sumber daya manusia untuk melayani dalam bidang cleaning services and office support. Penelitian ini mengambil teori stres kerja menurut (Hamali & SS, 2018). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Dari teori yang digunakan penelitian ini menunjukkan hasil, bahwa stress kerja yang terjadi di PT Cipta Mandiri Agung Jaya masih tergolong tinggi karena kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan sehingga terjadinya konflik yang membuat karyawan tertekan dan secara emosional tidak nyaman saat bekerja di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: *Stres Kerja*.

ABSTRACT

PT Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ) is a company that has been established since 1999. This company is a national company that provides human resources to serve in the field of cleaning services and office support. This study takes the theory of work stress according to (Hamali & SS, 2018). The method used in this research is descriptive qualitative method. From the theory used in this study, it shows that work stress that occurs at PT Cipta Mandiri Agung Jaya is still relatively high due to the lack of good communication between superiors and employees, resulting in conflicts that make employees depressed and emotionally uncomfortable while working at the company.

Keywords: Job Stress.

PENDAHULUAN

Peranan karyawan atau seseorang terhadap perusahaan dapat memiliki dampak yang cukup besar kepada suatu perusahaan atau tempat kerja tersebut. Karyawan yang kompeten dapat membuat visi misi perusahaan dapat tercapai dengan lebih efisien. Mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang berada di dalam perusahaan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi pelaksanan, perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi



oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah di dalam kantornya, sangat tidak mungkin untuk terhindar dari tekanan stres yang dialaminya. Tekanan stres akan muncul saat karyawan di PT Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ) tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Berdasarkan informasi yang diperoleh, beberapa karyawan di PT Cipta Mandiri Agung Jaya menunjukkan sikap kurang profesional dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang beberapa kali dipanggil untuk menghadap atasan, kemampuan bekerja mereka yang terus menerus dinilai, dan sesekali perkelahian kecil pada sesama karyawan dan juga atasan. Melihat keadaan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Stres Kerja di PT Cipta Mandiri Agung Jaya”, agar lebih bisa mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi stres kerja yang terjadi pada karyawan di PT Cipta Mandiri Agung Jaya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penulisan tugas akhir ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2015). Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antarfenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah (Han et al., 2019). Ada 2 jenis data yang diperoleh dari penelitian kualitatif yaitu: [1] Data Primer, data primer adalah data yang berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sample dalam penelitiannya. [2] Data sekunder, data sekunder adalah data yang berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh penelitian dengan cara membaca, melihat atau mendengarkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif pada umumnya menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, semi terstruktur dan tidak terstruktur (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik wawancara terstruktur sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih tepat.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui tingkat stres yang terjadi pada karyawan di PT Cipta Mandiri Agung Jaya. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Dan sampel yang penulis ambil atau informan yang penulis *interview* pada penelitian ini adalah 5 orang yang merupakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun dan informan bersedia untuk di wawancarai. Dari hasil tersebut peneliti menemukan beberapa temuan, yaitu : [1] Masalah pribadi juga menjadi penyebab stress yang diderita oleh karyawan, dan hal itu diperburuh oleh tekanan atau tuntutan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang cukup tinggi. [2] Kemampuan dan pengalaman dapat menjadi tolak ukur dimana tingkat keadilan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tersebut. [3] Sifat atasan yang tidak terbuka membuat karyawan ragu untuk berpendapat dan juga memberikan ide-ide dalam dunia pekerjaan. [4] Gejala stres tidak terhindarkan lagi seperti sakit kepala, masalah tidur, dan juga gangguan emosional terhadap sesama karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini penulis mengambil kesimpulan bahwa tingkat stres yang terjadi di PT Cipta Mandiri Agung Jaya tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tingginya konflik yang terjadi di perusahaan antar karyawan dengan atasan. Komunikasi menjadi kunci untuk membangun suatu hubungan yang baik. Sayangnya, PT Cipta Mandiri Agung Jaya tidak menerapkan komunikasi yang baik dengan karyawannya. Ketidakadilan dalam pekerjaan juga menjadi faktor pemicu stres kerja di PT Cipta Mandiri Agung Jaya. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa peduli kepada karyawannya. Selain itu, lingkungan kerja di perusahaan ini tergolong harmonis dan bersahabat. Hal ini menjadi salah satu hal positif yang bisa mengurangi tingkat stres kerja yang terjadi kepada karyawan. Dengan lingkungan kerja yang bersahabat, karyawan pasti akan merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaan tersebut. Penullis ingin memberikan saran kepada PT Cipta Mandiri Agung Jaya agar dapat meminimalisir tingkat stres yang terjadi, [1] Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawan dengan mengurangi jam kerja dari yang seharusnya, dan memberikan atau mengadakan konseling. Konseling merupakan proses hubungan antar pribadi di mana orang yang satu membantu yang lainnya untuk meningkatkan pemahaman dan kecakapan menemukan masalahnya. [2] Memiliki hubungan sosial yang baik adalah kunci untuuk membangun kenyamanan pada lingkungan kerja itu sendiri. [3] Pembuatan strategi organisasi akan mampu membantu dalam mengatasi stress di tempat kerja, salah satunya adalah gaya manajemen (Stranks, 2020). Hal yang dimaksud disini adalah kepedulian lingkungan sangat penting. Bagaimana cara penerepan sistem komunikasi terhadap atasan kepada karyawan yang baik dan keterbukaan pada suatu masalah yang dihadapi oleh karyawan. Komunikasi memiliki peranan penting dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Melalui komunikasi yang baik, suatu organisasi



dapat berjalan dengan lancar dan begitu pula dengan sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dapat berakibat buruk pada suatu perusahaan/organisasi (Sutarno et al., 2019).

Data Diri Penulis

Emilia Arneo, lahir di Purwokerto, Banyumas, 23 September 2001, merupakan anak yang lahir dari pasangan Bun Hui dan Ong Siu Jung sebagai anak kedua dari dua bersaudara. Saat ini sedang menempuh pendidikan Diploma 3 di Politeknik Cendana Medan, dan akan melanjutkan studi pendidikan Sarjana Manajemen Perusahaan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan. Penulis dapat dihubungi melalui email: emiliaarneo50@gmail.com

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, A. Y., & SS, M. M. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. In *CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Han, W. P., Erviriani, E., Siregar, A. R. A., Ivone, I., & Lisa, L. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin – Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Stranks, J. (2020). Introduction to stress. In *Stress at Work*. <https://doi.org/10.4324/9780080481180-5>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.
- Sutarno, S., Yenny, Y., Supriyanto, S., Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).