



Analisis Stress Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT X

Ruth Damayanti Simanjuntak^{1*}, Christian Wirandendi Wolor², Eka Dwi Utari³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email : damayantiruth616@gmail.com¹, christianwirandendi@unj.ac.id², ekadewiutari@unj.ac.id³

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta

Korespondensi penulis: damayantiruth616@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze employee work stress at PT X. The objectives of this study include understanding the factors that cause employee work stress at PT X, knowing the strategies used by PT X in overcoming work stress, and the company's response to employee work stress that occurs at PT X. The research method used is descriptive analysis with a qualitative approach. The background of this research is based on excessive workload in the work environment, decreased motivation caused by a lack of attention from the company to workers. The results of this study show that high levels of stress among PT X employees significantly affect employee performance. Employees often feel frustrated to the point of forcing themselves to complete work quickly. As a result, employees are exposed to work stress and performance productivity decreases. To overcome this problem, PT X has implemented workload mapping strategies, appreciation in the form of compensation, and recruitment of new employees. The implementation of this strategy has shown positive results in improving employee productivity and performance efficiency. This study concludes that high work stress has certain consequences on employee performance. Recommendations include stress management programs, periodic performance effectiveness evaluations, and further studies that explore the relationship of job stress with other variables, such as individualism and leadership. The findings are expected to contribute to the development of more effective human resource management strategies in modern work environments.*

Keywords: *Human Resources, Organizational Behavior, Workload, Work Motivation, Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stress kerja karyawan pada PT X. Tujuan penelitian ini meliputi memahami faktor penyebab stress kerja karyawan di PT X, mengetahui strategi yang digunakan oleh PT X dalam mengatasi stress kerja, dan tanggapan perusahaan terhadap stress kerja karyawan yang terjadi di PT X. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Latar belakang penelitian ini didasarkan oleh beban kerja yang berlebihan pada lingkungan kerja, motivasi yang menurun yang diakibatkan dari kurangnya perhatian dari perusahaan kepada para pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stress yang tinggi di kalangan karyawan PT X memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan kerap kali merasa frustrasi hingga memaksa dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Akibatnya, karyawan terkena stress kerja dan produktivitas kinerja menjadi menurun. Untuk mengatasi hal tersebut, PT X telah menerapkan strategi pemetaan beban kerja, pemberian apresiasi berupa kompensasi, hingga perekrutan karyawan baru. Implementasi strategi ini menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa stress kerja yang tinggi memiliki konsekuensi tertentu terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi yang diusulkan meliputi program manajemen stress, evaluasi efektivitas kinerja secara berkala, dan studi lanjutan yang mengeksplorasi hubungan stress kerja dengan variable lainnya, seperti individualisme, dan kepemimpinan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan kerja modern.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja.

1. LATAR BELAKANG

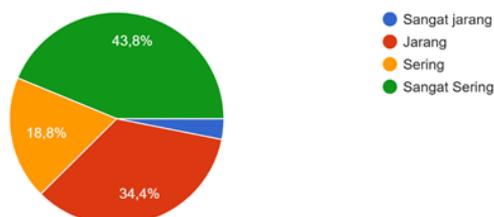
Stress kerja merupakan fenomena yang semakin mendapat perhatian di berbagai sektor industri. Di era globalisasi dan persaingan yang ketat, tidak sedikit perusahaan yang menghadapi tantangan dalam menjaga kesejahteraan karyawan mereka. Stress adalah respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain (Sunaryo, 2004). Di Indonesia, berdasarkan penelitian salah satu lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002 menemukan bahwa adanya fenomena krisis ekonomi yang berkepanjangan, PHK, pemotongan gaji, dan keterpaksaan untuk bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan stressor utama pada saat itu (Saragih, 2010). Berdasarkan data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan keterangan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stress bisa mencapai 20 hari. Departemen Dalam Negeri juga memperkirakan 40% dari keluar masuknya tenaga kerja disebabkan oleh masalah stress, perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60-90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stress (Losyk, 2005).

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan salah satu karyawan pada PT X yang menyatakan bahwa mereka termasuk rekan kerjanya cenderung kurang memiliki motivasi saat berada ditempat kerja, hal ini didasari oleh beban kerja yang tidak sedikit, juga kurangnya apresiasi atau imbalan atas tugas yang telah dikerjakan.

Adapun ditinjau dari hasil observasi, peneliti melihat bahwa respons karyawan terhadap beban kerja, juga lingkungan kerja cenderung kurang baik. Peneliti menemukan adanya tingkah laku karyawan yang menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengerjakan tugas kerja dibandingkan menghabiskan waktu dengan rekan kerja, saling bertukar pendapat, pikiran atau hanya sekedar mengobrol santai.

Peneliti melakukan survei pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 responden mengenai Stress Kerja Karyawan di PT X.

1. Seberapa sering Anda merasa tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan?
32 jawaban

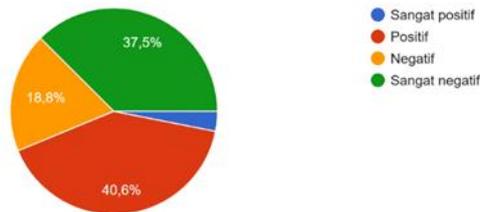


Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra riset, ditemukan bahwa 43,8% responden sangat sering tidak termotivasi, sedangkan 34,4% memilih jarang tidak merasa termotivasi, 18,8% memilih sering merasa tidak termotivasi, dan 3% memilih sangat jarang merasa tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dari segi stress, preferensi merasa sering tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (62,6%) mencerminkan karakteristik individu yang cenderung memiliki kurangnya motivasi, rasa tidak nyaman pada lingkungan kerja dan tempat kerja yang tidak kooperatif.

Sedangkan itu, hasil dari pra riset pertanyaan kedua ditemukan bahwa 28,1% responden jarang merasa tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja, 3,1% responden sangat jarang merasa tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja, sedangkan 21,9% responden sering merasa tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja, dan 46,9% responden sangat sering merasa tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja.

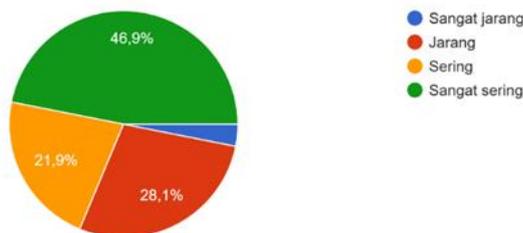
2. Bagaimana Anda menggambarkan suasana hati Anda saat datang ke kantor setiap hari?
32 jawaban



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra riset pertanyaan terakhir, ditemukan bahwa 28,1% responden jarang merasa tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja, 3,1% responden sangat jarang merasa tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja, sedangkan 21,9% responden sering merasa tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja, dan 46,9% responden sangat sering merasa tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja.

3. Seberapa sering Anda merasa tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja?
32 jawaban



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Makkira et al., (2022) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep”. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi yaitu PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Penelitian lain yang membahas mengenai stress kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado”. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif-asosiatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi sebagai teknik pengumpulan data.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti membahas analisis tingkat stress kerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk melengkapi penelitian yang telah dilakukan dengan waktu, tempat dan hasil yang berbeda. Objek yang diteliti ini dilakukan di PT X. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor penyebab stress kerja karyawan di PT X, strategi yang dapat dilakukan, dan mengetahui bagaimana tanggapan perusahaan terhadap stress kerja karyawannya.

Sehingga berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut mengenai analisis tingkat stress kerja karyawan dalam penelitian yang berjudul “**Analisis Stress Kerja Karyawan Pada PT. X**”.

Rumusan Masalah

1. Apa faktor penyebab stress kerja karyawan pada PT X?
1. Apa strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi stress kerja pada karyawan di PT X?
2. Bagaimana tanggapan perusahaan terhadap tingkat stress kerja karyawan pada PT X?

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut Dhanis (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun non-fisik. Hal ini di dukung oleh pendapat Utomo (2008), mengemukakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2013), motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Stress Kerja

Menurut Asih, et al., (2018), Stress merupakan akibat dari adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi, semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Handoko (2001) menyatakan Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Robbins (2012), stress adalah seseorang yang dihadapkan tantangan, beban kerja dan tidak menghasilkan prestasi kerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini dilakukan di perusahaan swasta di Jakarta yang berlokasi di Kebon Jeruk, Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia. Sampel penelitian ini mencakup 4 karyawan dari staff berbagai divisi. Pengambilan sampel non-probabilitas digunakan, khususnya melalui metode purposive sampling. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini terdiri dari data primer, termasuk observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta data sekunder, seperti bahan referensi, artikel, jurnal, dan literatur lain yang relevan.

Metode pengumpulan data Teknik Triangulasi Sumber digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan gagasan Miles dan Huberman yang terkenal dengan metode analisis data interaktif. Menurut Miles & Huberman (1992), terdapat empat jalur analisis data kualitatif, yaitu pengumpulan data (data collection), reduksi data (data reduction), dan penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Waktu Penelitian

Peneliti telah melakukan kegiatan studi pendahuluan, survey pra riset dan penelitian untuk penyusunan tugas akhir ini pada PT X dengan durasi penelitian ini berlangsung terhitung dimulai dari bulan Desember 2024 hingga Mei 2025 di Jl. Raya Pos Pengumben No. 12A, RT.04/RW.05, Sukabumi Selatan, Kec. Kebon Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Berikut waktu penelitian yang peneliti lakukan:

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian					
	Des	Jan	Feb	Maret	Apr	Mei
Studi Pendahuluan						
Pengajuan Judul Penelitian						
Penyebaran Kuisisioner Prariset						
Penyusunan Proposal						
Pengumpulan Data						
Analisis Data						
Penyusunan Hasil Penelitian						

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

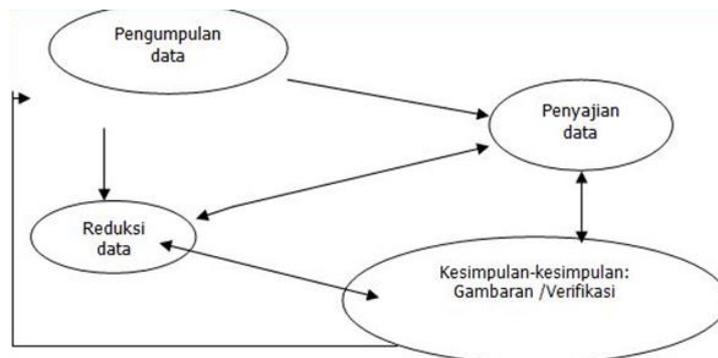
Teknik Pengumpulan Data

Teknik Triangulasi Sumber



Sumber: Alfansyur & Mariyani (2020)

Teknik Analisis Data



Sumber: Sugiyono (2005)

1. Faktor Penyebab Stress Kerja Pada PT X

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, disimpulkan bahwa faktor penyebab dari stress kerja pada PT X disebabkan oleh beban kerja yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal, peneliti melihat adanya ketidakseimbangan beban kerja antar karyawan, sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat stress pada karyawan di perusahaan. Menurut Munandar (2004), Ada beberapa faktor di tempat kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu, faktor intrinsik dalam pekerjaan yang termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas yang meliputi kerja shift/kerja malam, dan beban kerja, faktor peran dalam organisasi meliputi konflik peran, faktor pengembangan karier, faktor hubungan dalam pekerjaan, faktor tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.

2. Strategi yang Dapat Dilakukan Untuk Mengatasi Stress Kerja Pada Karyawan di PT X

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, disimpulkan bahwa untuk mengatasi stress kerja pada karyawan di PT X, perlu adanya pemerataan beban kerja bagi seluruh karyawan. Selain itu, PT X perlu untuk menumbuhkan motivasi kerja bagi seluruh karyawan dengan melakukan kegiatan berkumpul bagi seluruh karyawan dalam rangka menjalin hubungan baik, serta sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan yang telah diberikan. Adapun bagi PT X juga perlu menyediakan sesi konsultasi bagi para karyawan, sehingga perusahaan bisa mengetahui apa yang menjadi hambatan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Fuanida (2016), bahwa kompensasi akan berdampak pada kecukupan hidup dari karyawan.

3. Tanggapan Perusahaan Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT X

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, disimpulkan bahwa perusahaan cukup cepat menyadari adanya permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yaitu stress kerja. Perusahaan dengan segera mengambil tindakan untuk mengatasi stress kerja dengan melakukan sesi konsultasi dan kompensasi. Menurut Kahn & Byosiere (2000), dukungan sosial di tempat kerja dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan memberikan akses kepada karyawan untuk berbicara tentang masalah yang mereka hadapi, perusahaan diharapkan dapat mengurangi perasaan terisolasi dan meningkatkan rasa keterhubungan di antara rekan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat stress kerja karyawan pada PT X berada pada posisi menengah, artinya tidak ada akibat khusus yang berlebihan. Pada PT X, faktor penyebab stress kerja karyawan berasal dari beban kerja yang tidak sesuai pada kesepakatan awal, kurangnya dorongan atau motivasi dari perusahaan seperti pemberian apresiasi berupa kompensasi yang sesuai dengan tekanan kerja yang didapat. Upaya yang dilakukan oleh PT dalam mengatasi stress kerja antara lain dengan melakukan kegiatan team building, outing ataupun bentuk motivasi lainnya. Selain itu, perusahaan juga merancang skema kerja yang meliputi pemerataan beban kerja antar karyawan, dimana hal ini merupakan salah satu usulan karyawan sebagai bentuk keterlibatan karyawan dengan perusahaan. Tanggapan PT X terhadap stress kerja yaitu menyadari adanya perilaku stress kerja yang disebabkan dari faktor – faktor yang terjadi di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019), dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stress kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati et al., (2020), dimana hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kompensasi memengaruhi stress kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun stress kerja dapat mendorong penyelesaian tugas kerja yang cepat, namun hal itu juga dapat memperburuk kualitas hidup karyawan dan apabila dibiarkan dalam jangka waktu tertentu, maka bisa menyebabkan penurunan motivasi yang berpengaruh pada kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, yaitu penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk kelompok yang lebih besar. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan melibatkan beberapa perusahaan dari berbagai sektor atau industri. Hal ini akan meningkatkan validitas eksternal dan memungkinkan generalisasi hasil penelitian yang lebih luas. Peneliti juga menyarankan untuk penelitian berikutnya, sebaiknya tidak hanya menilai stress kerja, tetapi juga mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi dinamika kerja tim, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi karyawan. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih lengkap mengenai bagaimana stress kerja memengaruhi kinerja karyawan dan cara-cara lebih efektif untuk mengelola serta mengubahnya demi terciptanya budaya kolaboratif di perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Afrizal. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Rajawali Press.
- Agusta, I. (2003). Teknik pengumpulan dan analisis data kualitatif. *Pusat Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian*, 27(10), 179–188.
- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146–150.
- Almigo, N. (2014). Hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(5), 145–187.
- Ariyaningsih, S., Andrianto, A. A., Kusuma, A. S., & Prastyanti, R. A. (2023). Korelasi kejahatan siber dengan percepatan digitalisasi di Indonesia. *Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 1–11.
- Ashita, S. (2015). A review study on the information technology applications in hotel industry. *Journal of Economic Studi*, 22(2), 1–10.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2009). *Handbook of qualitative research* (2nd ed.). Sage Publications.
- Fadhallah, R. A. (2021). *Wawancara*. UNJ Press.
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis hubungan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107–115.
- Fuanida, A. (2016). Pengaruh kompensasi, stres kerja, dan motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(6), 128–211.
- Hansen, S. (2020). Investigasi teknik wawancara dalam penelitian kualitatif manajemen konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283.
- Hasanah, H. (2017). Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21–46.
- Khairuddin, K. (2022). Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan. *Jurnal Social Library*, 2(1), 24–30.
- Lince, L. (2022). Implementasi kurikulum merdeka untuk meningkatkan motivasi belajar pada Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIM Sinjai*, 1, 38–49.

- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder*. Raja Grafindo Persada.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: An assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124–135.
- Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). Populasi dan sampel kuantitatif. Dalam *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (hlm. 43).
- Rijali, A. (2018). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Erlangga.