

**STRATEGI MANAJEMEN DALAM MENGURANGI STRESS KERJA PADA
KARYAWAN DI SMK CENDIKA BANGSA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh :

Aisyah Khomairoh

(1961201041)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

2023

(STUDI KASUS KARYAWAN SMK CENDIKA BANGSA KEPANJEN)

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh :

Aisyah Khomairoh

(1961201041)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

2023

TANDA PERSEETUJUAN SKRIPSI

Judul : Strategi Manajemen Dalam Mengurangi Stress Kerja Pada

Karyawan Di SMK Cendika Bangsa

Disusun oleh : Aisyah Khomairoh

NIM : 1961201041

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

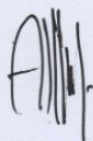
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan tim penguji

Malang, 11 Agustus 2023

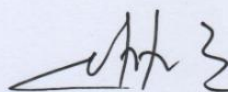
Mengetahui & menyetujui

Kaprodi Fakultas Ekonomi Bisnis

Pembimbing



Adita Nafisa, S.E., MM
NIDN. 0724068802



R.M. Mahrus Alie., S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG, PADA:

HARI : Senin

TANGGAL : 14 Agustus 2023

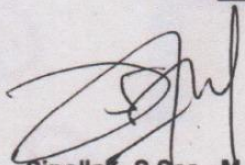
JUDUL : Strategi Manajemen Dalam Mengurangi Stress Kerja Pada Karyawan Di SMK Cendika Bangsa

DINYATAKAN LULUS

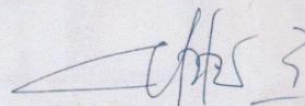
MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



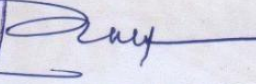
R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan dari Universitas yang berlaku, dan peneliti siap melakukan perubahan penelitian dari awal hingga akhir dan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Malang, 9 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Penulis

HALAMAN PERUNTUKAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang senantiasa sabar dan kuat dalam menghadapi proses pembelajaran perkuliahan demi kesuksesan diri saya sendiri. Serta orang tua saya yang sangat membanggakan saya kepada dunia bahwa anak tercantiknya telah menyandang gelar sarjana.

ABSTRAK

Khomairoh Aisyah. 2023. Strategi Manajemen Dalam Mengurangi

StressKerja Pada Karyawan Di SMK Cendika Bangsa Kepanjen

(Pembimbing: R.M. Mahrus Alie., S.Sos., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penyebab stress kerja, jenis stress kerja, gejala stress kerja, dan dampak stress kerja pada karyawan yang ada di SMK Cendika Bangsa dan strategi Manajemen yang dilakukan oleh Manajemen di SMK Cendika Bangsa untuk mengurangi stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan metode wawancara dan observasi mengenai fenomena stress kerja yang terjadi di lingkungan karyawan di SMK Cendika Bangsa, serta teknik analisis data untuk menarik kesimpulan pada hasil wawancara. Hasil penelitian menunjukkan adanya beberapa jenis, gejala, dampak, penyebab pada stress kerja pada karyawan, hal tersebut disebabkan karena berbedanya setiap kepribadian orang dan cara mengatasi penyebab stress kerja tersebut sehingga beberapa karyawan merasakan stress yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan baik psikis ataupun fisik, dan adapun hasil yang ditemukan pada metode atau strategi Manajemen dalam upaya mengurangi stress kerja pada karyawannya adalah upaya menunjang fasilitas kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan juga ada upaya peningkatan kualitas kinerja para karyawan dengan beberapa kegiatan rutin berupa pembiasaan dan kegiatan tahunan seperti *family gathering*, yang mana bertujuan untuk mengurangi stress kerja pada karyawan. Harapan karyawan untuk Manajemen dapat membantu mengurangi stress kerja pada karyawan yakni adanya upaya membangun hubungan yang harmonis dengan karyawan serta beban kerja yang

tidak berlebihan, dan upaya dari Manajemen yaitu karyawan dapat bekerja bersama sebagai satu tim yang kompak.

Kata Kunci : *Karyawan, Stress Kerja, SMK Cendika Bangsa*

This study aims to identify and analyze the causes of work stress, types of work stress, symptoms of work stress, and the impact of work stress on employees at Cendika Bangsa Vocational High School and management strategies implemented by Management at Cendika Bangsa Vocational High School to reduce work stress on employees at Vocational High School. Nation Scholar. To achieve this goal, this study uses qualitative methods using interviews and observations regarding the phenomenon of work stress that occurs in the employees' environment at Cendika Bangsa Vocational School, as well as data analysis techniques to draw conclusions from the interview results. The results of the study indicate that there are several types, symptoms, impacts, causes of work stress on employees, this is due to the differences in each person's personality and how to deal with the causes of work stress so that some employees feel stress which can affect the condition of employees both psychologically and physically, and as for the results found in management methods or strategies in an effort to reduce work stress on employees are efforts to support employee performance facilities aiming to increase employee morale at work and there are also efforts to improve the quality of employee performance with several routine activities in the form of habituation and annual activities such as family gatherings, which aims to reduce work stress on employees. Employee expectations for management can help reduce work stress on employees, namely efforts to build harmonious relationships with employees and workload that is not excessive, and efforts from management, namely employees can work together as a cohesive team.

Keywords: *Employees, Work Stress, Cendika Bangsa Vocational School*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Strategi Manajemen Dalam Mengurangi Stress Kerja Pada Karyawan Di SMK Cendika Bangsa". Tentu banyak hambatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik dalam hal batin maupun materi, namun berkat berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Tujuan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Penulis menyadari bahwa penelusan skripsi ini jauh dari sempurna, dengan adanya bimbingan, arahan, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini, maka penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Drs. KH Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si yang telah memberikan dukungan kepada seluruh mahasiswa Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak M Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen.
4. Bapak R.M. Mahrus Alie., S.Sos., M.M selaku Pembimbing yang telah memberikan arahan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Ir. Holidin, M.M, Bapak Sinollah, S.Sos., M.AB, dan Ibu Erna Resmiantini, SMB., M.Sc sebagai Penguji hasil dari penelitian yang telah penulis selesaikan, serta bimbingan, koreksi, dan arahan yang diberikan.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah sabar dalam mengajarkan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama proses pembelajaran di Universitas Islam Raden Rahmat.
7. Segenap Pejabat, Guru, dan Karyawan SMK Cendika Bangsa yang bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat, serta dukungan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sujud dan terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada Bapak Hadi dan Ibu Wiwik selaku orang tua yang senantiasa mendoakan yang terbaik bagi penulis, dan perhatian yang selalu diberikan kepada penulis.
9. Teman terdekat penulis Nungky, Keluarga Cemara, Suporting Konsumsi, yang telah banyak membantu dalam pengerjaan skripsi ini, baik berupa semangat ataupun konsumsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang senantiasa sabar dalam menemani dan memberikan arahan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Malang, 1 Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	II
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	III
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	IV
HALAMAN PERUNTUKAN	V
ABSTRAK	VI
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 Manajemen	14
2.2.1.1 Manajemen Stres	15
2.2.1.2 Strategi Manajemen Stres	15
2.2.2 Stres Kerja	21
2.2.2.1 Faktor Penyebab Stres Kerja	22
2.2.2.2 Gejala Stres Kerja	24
2.2.2.3 Jenis Stres Kerja	26
2.2.2.4 Dampak Stres Kerja	27

2.2.3 Karyawan	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	31
3.3 Fokus Penelitian	31
3.4 Sumber Data	32
3.4.1 Sumber Data Primer	32
3.4.2 Sumber Data Sekunder.....	32
3.5 Metode Pengumpulan Data	33
3.5.1 Metode Wawancara.....	34
3.5.2 Metode Observasi	35
3.5.3 Metode Dokumentasi	35
3.6 Instrumen Penelitian.....	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV AKTIVITAS PKL DAN RELEVANSI TEORI	40
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	41
4.2 Profil Penelitian.....	41
4.3 Profil Informan	42
4.4 Hasil Penelitian	47
4.4.1 Strategi Manajemen Dalam Mengurangi Stress Kerja Pada Karyawan.....	49
BAB V PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

1.1 Penelitian Terdahulu	8
--------------------------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

1.1 Daftar Pertanyaan Karyawan	79
1.2 Daftar Pertanyaan Manajemen	81
1.3 Daftar Riwayat Hidup	109
1.4 Dokumentasi Kegiatan Penelitian	110
1.5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stress merupakan gangguan yang umum terjadi pada setiap orang bahkan makhluk hidup, dengan beberapa tingkatan, gejala, penyebab, serta dampak dari pada stress tersebut yang berbeda-beda dan memiliki intensitas yang rendah, sedang, hingga tinggi. Apapun jenis tingkatan stress yang dialami oleh seseorang cenderung pada arah negatif atau merugikan.

Stress kerja merupakan salah satu jenis stress yang kerap dialami didalam lingkup organisasi, perusahaan ataupun instansi. Beberapa stress kerja disebabkan oleh ketidaknyamanan anggota organisasi terhadap lingkungan atau sosial tempat anggota bekerja. Stress kerja dapat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam organisasi serta berdampak pada lingkungan sekitar menurut Nina dkk (2018:2). Berdasarkan penelitian Lumintang dkk (2015:55) pekerjaan dengan kategori stress ringan mengeluh terkait jenuh dengan pekerjaannya dengan rutinitas yang cenderung sama setiap harinya.

SMK Cendika Bangsa merupakan salah satu instansi yang bergerak dibidang pendidikan tingkat sekolah menengah kejuruan di salah satu daerah di Kabupaten Malang. SMK Cendika Bangsa selain fokus pada pengembangan pendidikan pada siswa, SMK Cendika Bangsa juga memiliki struktural didalamnya yang bertugas dalam pengembangan sekolah untuk menjadi lebih baik dengan dukungan kinerja dari beberapa karyawannya. Ditemukan adanya keluhan terkait stress kerja yang dialami oleh para karyawan dengan tingkat, gejala, penyebab dan dampak yang berbeda-beda

dari karyawan, hal tersebut ditemukan setelah adanya kegiatan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan berdasarkan beberapa pernyataan dari karyawan di SMK Cendika Bangsa. Hal tersebut juga terlihat pada kondisi karyawan yang terlihat murung dan kurang bahagia saat mengerjakan tugasnya. Tetapi, terdapat juga beberapa karyawan yang memiliki semangat kerja dan aura positif saat bekerja. Hal ini dapat disebabkan adanya perbedaan tingkat stress kerja yang dirasakan pada karyawan dengan adanya perbedaan dampak terhadap kinerja pada setiap karyawan.

Menurut Handoko (2012:8) Manajemen merupakan rangkaian proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan rangkaian proses melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya. Dan Menurut Firmansyah (2018:4) Manajemen merupakan seni berupa ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan penyusunan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen berfungsi sebagai wadah atau proses bagi perusahaan untuk menentukan dan menetapkan strategi yang dapat digunakan untuk mencapai hasil yang maksimal dengan cara efektif dan efisien. Didukung oleh pernyataan Menurut Amirullah (2015:8) fungsi dari pada Manajemen umumnya dibagi menjadi empat fungsi diantaranya perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan dengan bertujuan mencapai hasil secara efektif dan efisien. Dengan serangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang tersebut, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dalam pelaksanaannya dibuat oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Masram dkk (2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses penanganan pada permasalahan di ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan

tenaga kerja lainnya demi menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Stress kerja merupakan salah satu permasalahan yang kerap dijumpai oleh seluruh karyawan baik dari tingkat rendah, menengah maupun tingkat tertinggi. Semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan tersebut maka akan berdampak negative pada kondisi karyawan sendiri dan perusahaan khususnya. Didukung oleh pernyataan Menurut Venny Marchelia (2014:771) bukan fenomena baru terkait stress di tempat kerja, permasalahan ini dalam Manajemen sangat penting dibahas dalam dunia bisnis. Stress kerja menurut Mangkunegara (2013:155) stres merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stress kerja merupakan factor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Menurut Luthan (2006:441) memaparkan bahwa stres bukan masalah kecemasan, stres bukan hanya ketegangan pada saraf, stres bukan hanya merusak, stres merupakan aspek umum pada pengalaman pekerjaan yang paling sering terungkap dalam sebuah kondisi afektif yang kuat : frustrasi, permusuhan, kemarahan, dan kejengkelan. Berdasarkan kesimpulannya adalah stress kerja merupakan suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Gusti dkk (2018:3) para pemimpin mungkin tidak atau kurang memperhatikan kondisi karyawan, apa yang dikeluhkan karyawan terutama saat mengalami stres dengan tingkatan stres rendah hingga menengah. Hal

tersebut dikarenakan dengan tingkat seperti itu bersifat fungsional dan mampu membawa kinerja karyawan meningkat. Akan tetapi, dengan tingkat stres yang tinggi dan intensitas yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dan diperlukan tindakan khusus dari Manajemen. Namun, apapun jenis dan tingkatnya, stres cenderung pada sisi negative karena dampak dari stres dapat menurunkan produktifitas kinerja karyawan dan dapat menghambat proses kemajuan tergapainya sebuah tujuan tersebut. Maka, diperlukan tindakan atau upaya untuk mencegah dan strategi yang dapat mengurangi stres kerja pada karyawan. Manajemen stress merupakan salah satu ilmu dan kemampuan dalam Manajemen sumber daya manusia yang mampu mengatasi masalah personalia (karyawan) yang mengalami gangguan atau kekacauan mental yang beberapa diantaranya disebabkan dari lingkungan kerja. Didukung oleh pernyataan Gusti dkk (2018:69) bahwa Manajemen stress merupakan kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif guna mengatasi gangguan ataupun kekacauan mental serta emosi yang muncul karena tanggapan (respons). Adapun tujuan Manajemen stress yakni mencegah munculnya stres pada karyawan, menampung akibat fisiologikal dari stres, untuk memperbaiki kualitas hidup karyawan menjadi lebih baik, serta mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres tingkat kronis (Marliani, 2015:281).

Menurut Hamali (2016:447) berpendapat bahwa SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang berakal, memiliki perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, berpengetahuan, dan memiliki daya karya. Sedangkan menurut Sulastri dkk (2020:83) menyatakan bahwa SDM merupakan factor utama dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dalam setiap kegiatan yang membutuhkan karyawan dengan

tuntutan dan kemampuan sesuai kebutuhan organisasi atau perusahaan. Penulis menyimpulkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan factor penting sebagai penggerak operasional organisasi atau perusahaan tersebut untuk mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan studi kasus pada penelitian ini, yaitu di SMK Cendika Bangsa.

SMK Cendika Bangsa merupakan salah satu instansi yang bergerak di bidang pendidikan yang beralamat di Jl. Raya Mojosari 2A Kepanjen-Malang. SMK Cendika Bangsa berdiri sejak tahun 2007 dan merupakan sekolah vokasi dengan perkembangan yang pesat di Kabupaten Malang. SMK Cendika Bangsa pada saat ini memiliki 27 tenaga kependidikan atau karyawan yang memiliki peran dalam kegiatan operasional SMK Cendika Bangsa khususnya penguatan kualitas standar Manajemen di SMK Cendika Bangsa. Guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan di SMK Cendika Bangsa maka diperlukan strategi Manajemen yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja Manajemen berpengaruh pada kondisi karyawan salah satunya stress kerja karyawan. Stress kerja muncul diakibatkan kurangnya kepedulian Manajemen terhadap karyawan sehingga menyebabkan adanya keluhan kesah terkait pekerjaan yang disampaikan terhadap penulis saat melakukan observasi. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk membahas dan meneliti terkait fenomena ini. Penulis ataupun peneliti merasa hal ini perlu dibahas demi kebaikan bersama antara karyawan maupun Manajemen, yang nantinya jika terjadi hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat stress kerja pada karyawan akan menurun dan tingkat produktifitas yang meningkat demi kelancaran untuk mencapai tujuan bersama.

Penulis melakukan penelitian ini karena penulis telah melakukan pengamatan atau obeservasi pada objek penelitian dan menemukan adanya permasalahan yang sesuai dengan topik yang ingin diangkat oleh sang penulis. Penulis menemukan keluhan kesah antar karyawan terkait beban kerja yang setiap karyawan rasakan sehingga memicu serta memunculkan stress kerja pada karyawan sejawat. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui tingkat atau jenis stress kerja pada karyawan serta penyebab, gejala, dan dampak pada karyawan ataupun perusahaan, sehingga dengan adanya penelitian ini dapat ditemukan permasalahan tersebut dan dapat dijadikan bahan evaluasi ataupun pertimbangan bagi Manajemen dalam menentukan strategi Manajemen yang tepat untuk mengurangi stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa.

Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Strategi Manajemen Dalam Mengurangi Stress Kerja Pada Karyawan Di SMK Cendika Bangsa (Studi Kasus Karyawan SMK Cendika Bangsa). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa yang merupakan tempat penelitian berlangsung. Bertujuan untuk mengetahui tingkat stress kerja pada karyawan dan sejauh mana upaya Manajemen dalam mengurangi tingkat stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa apakah sudah diterapkan dengan baik atau diperlukan peningkatan dalam pelayanan terhadap karyawan berdasarkan informasi yang didapatkan dari informan dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tingkat stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa, berdasarkan dengan gejala stress, serta penjabaran jenis, dan penyebab stress kerja?
2. Bagaimana strategi Manajemen dalam upaya mengurangi stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa?
3. Apa dampak stress terhadap kinerja karyawan dan bagaimana strategi Manajemen dalam mengurangi dampak stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah tersebut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa berdasarkan gejala stress, serta penjabaran jenis, dan penyebab stress kerja.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi Manajemen dalam upaya mengurangi stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan dampak stress kerja pada kinerja karyawan dan strategi Manajemen dalam mengurangi stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang terlibat pada penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait strategi Manajemen dalam mengurangi stress kerja pada karyawan sesuai dengan gejala, jenis dan penyebab stress kerja.

2. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hal serupa, seputar strategi Manajemen dan stress kerja pada karyawan.
3. Bagi Universitas Islam Raden Rahmat Malang dan Akademis, diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan pustaka dan menjadi kontribusi pada pengembangan ilmu Manajemen khususnya Manajemen sumber daya manusia.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Kajian empiris adalah kajian yang didapatkan dari peneliti terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami penelitian yang sedang dikaji oleh penulis dengan kajian penelitian menyangkut strategi Manajemen dalam mengurangi stress kerja pada karyawan di SMK Cendika Bangsa (Studi Kasus Karyawan SMK Cendika Bangsa Kepanjen). Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan referensi oleh penulis :

Tabel 1 . Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai	Putu Melati & dkk, 2015	Untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai	Metode pengumpulan data dengan melakukan survey dengan kuesioner sebagai alat dan wawancara.	Peneliti menemukan beban kerja yang memiliki pengaruh. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja bila beban kerja karyawan meningkat maka stres kerja karyawan meningkat. Beban kerja

No	Judul	Nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
	Variabel Mediasi		variable mediasi.		berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, bila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, dan sebaliknya.
2	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hartono Jessie Steven & dkk, 2020	Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja, tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja	Metode pengumpulan data penelitian yang diperoleh melalui cara penyebaran kuesioner terhadap	Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan negative terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

No	Judul	Nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
			karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara.	karyawan Telkom Witel Jakarta Utara dengan sebanyak 190 responden.	pada karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.
3	Analisis Tingkat Stress Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon.	Lovely Lady & dkk, 2017	Untuk mengukur tingkat stress kerja pegawai dan mengetahui faktor-faktor penyebab stress kerja.	Penelitian ini menggunakan metode kuesioner NOISH <i>Generic Job Stress Questionner</i> .	Peneliti menemukan penyebab stres kerja pada karyawan dengan hasil terdapat tipe kepribadian-kepribadian A, penilaian dirir, konflik peran, pencahayaan, konflik interpersonal, kesempatan kerja, kurangnya control, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, dukungan sosial dan

No	Judul	Nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
					tuntutan mental dengan stres kerja.
4	Analisis Penyebab Stress Kerja Pada Karyawan CV Amelia Batik	Dede Jaelani & dkk, 2019	Untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan CV Amelia Batik dan untuk mengetahui dampak atau akibat dari stres kerja karyawan CV Amelia Batik.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yaitu membahas permasalahan yang akan dikaji dengan cara observasi dan wawancara langsung	Peneliti memaparkan bahwa factor utama dalam stres kerja yaitu beban kerja yang berat serta balas jasa yang kurang ataupun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Disaat karyawan stres kerja maka karyawan akan menunda-nunda pekerjaannya dan mengalami gejala dan akibat dari stres seperti sakit kepala, serangan jantung, dan merasa kecemasan dalam bekerja.

No	Judul	Nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
				dengan karyawan CV Amelia Batik.	
5	Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementrian	Nila Hotiana & dkk, 2018	Untuk mengetahui adanya pengaruh antar motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kepegawaian dan Organisasi Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementrian Pariwisata.	Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melalui survei terhadap 40 pegawai.	Peneliti menunjukkan bahwa motivasi merupakan variable yang dominan atas kinerja karyawan atau pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja dapat dilihat dari cara institusi memberikan motivasi pada karyawan atau pegawainya.

No	Judul	Nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
	Pariwisata RI)				

Berikut merupakan beberapa perbandingan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, pada penelitian Putu Melati dkk (2015:1149) menjelaskan bahwa peneliti menemukan beban kerja yang memiliki pengaruh. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja bila beban kerja karyawan meningkat maka stres kerja karyawan meningkat. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, bila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, dan sebaliknya. Selaras dengan penelitian Hartono Jessie dkk (2020:78) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan negative terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pada karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Selanjutnya pada penelitian selanjutnya yakni Lovely Lady dkk (2017:191) ditemukan penyebab stres kerja pada karyawan dengan hasil terdapat tipe kepribadian-kepribadian A,

penilaian dirir, konflik peran, pencahayaan, konflik interpersonal, kesempatan kerja, kurangnya control, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, dukungan sosial dan tuntutan mental dengan stres kerja. Berbeda dengan hasil pada penelitian Dede Jaelani dkk (2019:771) bahwa factor utama dalam stres kerja yaitu beban kerja yang berat serta balas jasa yang kurang ataupun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Disaat karyawan stres kerja maka karyawan akan menunda-nunda pekerjaannya dan mengalami gejala dan akibat dari stres seperti sakit kepala, serangan jantung, dan merasa kecemasan dalam bekerja. Dalam penelitian Nila Hotiana dkk (2018:27) menunjukkan bahwa motivasi merupakan variable yang dominan atas kinerja karyawan atau pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja dapat dilihat dari cara institusi memberikan motivasi pada karyawan atau pegawainya.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses pengorganisasian dan pengelolaan suatu organisasi ataupun perusahaan yang dilakukan oleh sejumlah orang dalam suatu divisi yang biasa disebut divisi Manajemen. Di dukung oleh pernyataan dari Sarinah & Mardalena (2017:17) Manajemen merupakan proses dalam rangkaian pencapaian tujuan dengan bekerjasama melalui sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya. Sedangkan menurut Luther Gulick (2015:11) menyatakan bahwa Manajemen yakni suatu bidan ilmu pengetahuan yang berupaya secara sistematis guna memahami alasan dan cara manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan serta membuat system kerjasama yang

lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Dan menurut M. Manullang (2018:2) bahwa Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, penyusunan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan beberapa definisi Manajemen menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah suatu proses pengelolaan sumber daya dalam organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan khususnya sumber daya manusia yang akan bekerja sama dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.1.1 Manajemen Stress

Manajemen stress menurut Gusti Yuli dkk (2018:69) yakni kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif guna penanganan gangguan ataupun kekacauan mental serta emosional yang muncul karena tanggapan. Adapun tujuan dari Manajemen stres yakni untuk mencegah timbulnya stres

dari karyawan, menampung akibat fisiologikan dari stres untuk memperbaiki kualitas hidup pada karyawan untuk menjadi lebih baik, serta guna pencegahan berkembangnya stres janga pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Sedangkan menurut Weni Kurniawati (2022:59) berpendapat bahwa Manajemen stres adalah suatu program untuk melakukan pengontrolan atau sebuah pengaturan stres di mana bertujuan mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik mengelola stres, sehingga orang akan lebih baik dalam

menguasai stres dalam kehidupan dari pada dihipit oleh stres itu sendiri. Manajemen stress menurut Verdaro dkk (2016:7) Manajemen stres merupakan suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk dapat mengantisipasi, mengelola, mencegah bahkan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam coping yang dilakukan. Manajemen stres lebih dari sekedar mengatasinya, yakni belajar dalam menanggulangnya secara adaptif dan efektif.

Berdasarkan definisi pengertian Manajemen stress menurut beberapa para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa Manajemen stress merupakan suatu bagian atau divisi dalam Manajemen yang bertanggungjawab dalam menangani karyawan yang mengalami gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh beban kerja atau factor penyebab stress kerja lainnya, dan Manajemen stress bertugas melakukan pengontrolan atau pengaturan stress dengan mengetahui teknik mengelola stress pada karyawan yang bertujuan memperbaiki kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik serta mencegah berkembangnya stress jangka pendek menjadi jangka panjang atau kronis.

2.2.1.2 Strategi Manajemen Stress

Manajemen strategis menurut H. Abd. Rahman Rahim dkk (2017:1) adalah serangkaian dan tindakan manajerial yang dapat menentukan kinerja kinerja dalam perusahaan untuk jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau

perencanaan jangka panjang), implementasi strategy, serta evaluasi dan pengendalian. Sedangkan menurut Sofyan Hadi (2019:79) Manajemen strategis merupakan proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan pencapaian sasaran, serta mengalokasikan sumber daya guna menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Dan Manajemen stress sendiri merupakan divisi atau bagian dari Manajemen yang bertanggungjawab dalam menangani karyawan yang mengalami gangguan atau kekacauan mental yang disebabkan oleh beban kerja atau factor penyebab stress kerja lainnya, dengan melakukan pengontrolan atau pengaturan stress dengan teknik mengelola stress pada karyawan dan bertujuan memperbaiki kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik serta mencegah berkembangnya stress jangka pendek menjadi jangka panjang atau kronis.

Maka, penulis menyimpulkan bahwa strategi Manajemen stress merupakan suatu serangkaian tindakan manajerial meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, evaluasi dan pengendalian, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam pengelolaan stress kerja pada karyawan yang disebabkan oleh beban kerja atau factor penyebab stress kerja lainnya melalui pengontrolan atau pengaturan stress dengan teknik mengelola stress pada karyawan.

Menurut Gusti Yuli dkk (2018:70) terdapat strategi Manajemen stress kerja dengan melakukan pendekatan pada individu dan pendekatan organisasional.

a. Pendekatan Individu

Karyawan mampu bertanggung jawab pribadi untuk menurunkan tingkat stress. Hal yang dapat dilakukan yakni : meManajemen waktu, melakukan relaksasi, dan memperluas relasi, olahraga secara teratur, memakan makanan yang sehat, dan bersantai. Aktivitas fisik dapat membersihkan badan daripada hanya duduk diam. Aktifitas fisik yang bisa dilakukan semisal lari, berenang, menari, bersepeda, atau olahraga lainnya selama kurang lebih satu jam.

Menurut Sujono (2015:169) strategi pengelolaan stress dengan cara :

1. Psikologis, dilakukan dengan meningkatkan diri, pengurangan ketegangan, dan konseling atau psikoterapi.
2. Fisiologis, melalui mengatur pola makan secara bijaksana, berhenti merokok, dan berolahraga.

Bila individu memiliki daya tahan maka akan dapat bertahan serta berkembang dalam lingkungannya, namun pada individu yang tidak memiliki daya tahan tinggi maka memungkinkan dapat mengalami stres dan konflik yang berbahaya. Bila individu memiliki ketangguhan dan mengalami energi pendorong yang diperlukan untuk

sukses, individu akan menganggap berbagai situasi sebagai tantangan dan bukan sebagai ancaman.

b. Pendekatan Organisasional

Strategi yang dapat dilakukan diantaranya meningkatkan seleksi karyawan, pengalokasian pekerjaan, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pekerjaan yang lebih bermakna, lebih mandiri, meningkatkan umpan balik (*feedback*). Pendekatan organisasi menggunakan pendekatan peningkatan komunikasi organisasi secara formal dengan para karyawan untuk membentuk persepsi karyawan, system penilaian prestasi dan balasan yang efektif, meningkatkan partisipasi karyawan, memperkaya tugas pada karyawan dengan tugas yang lebih bermakna serta mengembangkan keterampilan, kepribadian atau pekerjaan. Program konseling atau pembimbingan dapat dilakukan. Program tersebut dapat membantu karyawan agar mampu menangani masalah dengan baik, atau membantu individu untuk bisa lebih efektif dalam memecahkan permasalahan pada karyawan. Konseling dapat dilakukan oleh para professional maupun bukan professional, biasanya bersifat rahasia agar karyawan merasa bebas untuk mengemukakan berbagai masalah mereka secara bebas (Handoko, 2001:205-206). Adapun fungsi konseling yaitu : Nasihat sebagai arahan bagi karyawan dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan, motivasi yang dapat meyakinkan karyawan bahwa karyawan mampu melakukannya, terciptanya komunikasi

yang leluasa dan karyawan dapat terbuka terhadap Manajemen, mengurangi ketegangan karyawan dalam bekerja, membantu menjernihkan pikiran karyawan dari permasalahan yang dihadapi saat bekerja.

c. Kiat Mengurangi Stress

Albrecht (dalam Dessler, 2016: 666) menyarankan cara-cara untuk mengurangi stres kerja:

1. Membangun hubungan yang menyenangkan dan kooperatif dengan rekan kerja.
2. Melakukan pekerjaan sesuai kemampuan.
3. Membangun hubungan yang efektif dan suportif dengan atasan.
4. Melakukan negosiasi tenggat waktu yang realistis pada proyek penting.
5. Meningkatkan pengetahuan sesuai dengan kemampuan yang akan datang dan mempersiapkan lead time sebanyak mungkin guna mempersiapkan diri.
6. Menyempatkan waktu untuk merelaksasi diri.
7. Diselingi waktu bersantai saat bekerja dengan tetap menjaga tubuh tetap segar.
8. Mencari cara untuk mengurangi kebisingan yang tidak perlu.
9. Memaksimalkan pekerjaan rutin dan mengurangi hal-hal sepele.
10. Batasi interupsi.
11. Menyelesaikan permasalahan secepat mungkin.

12. Membuat daftar kekhawatiran dan berisi solusi untuk setiap permasalahan.

13. Meningkatkan kualitas tidur yang lebih baik.

2.2.2 Stress Kerja

Stress menurut Fahmi (2016:214) merupakan suatu keadaan yang menekan seseorang baik jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, yang jika dibiarkan tanpa adanya solusi maka dapat berdampak pada kesehatannya. Sedangkan Lantara dkk (2019:72) mengungkapkan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang biasa disebabkan adanya tuntutan fisik, lingkungan, dan sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Maka dapat disimpulkan dari definisi stress tersebut bahwa stress merupakan kondisi seseorang yang merasa tertekan yang disebabkan oleh adanya tuntutan baik fisik, lingkungan ataupun sosial yang berpotensi merusak dan berpotensi akan berdampak pada kesehatannya jika tidak terkontrol.

Menurut Dicky Fahamsyah (2017:107) kesehatan kerja merupakan kondisi di mana seseorang tersebut bebas dari gangguan rasa sakit baik fisik ataupun mental yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Stres kerja merupakan salah satu penyakit berupa gangguan atau kekacauan mental yang disebabkan oleh lingkungan kerja terutama kondisi psikis seseorang yang berpengaruh pada kesehatan yang bersangkutan, khususnya pada karyawan. Didukung oleh pernyataan oleh Dicky Fahamsyah (2017:113) bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Dan sedangkan menurut Manda Dripayani Bhastary (2020:164) bahwa stres kerja jika tidak dikelola dengan baik maka dapat menyebabkan depresi, frustrasi, dan sebagainya. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh tekanan serta gejala-gejala yang dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli terkait stress kerja merupakan suatu kondisi gangguan atau kekacauan mental yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang memberi tekanan terhadap pekerja dengan beberapa factor penyebab stress kerja lainnya yang ditandai dengan adanya gejala yang dialami oleh setiap pekerja yang merasa tertekan dan dapat berdampak pada kondisi kesehatan pekerja yang mengalaminya dan diperlukan solusi untuk mengurangi ataupun mengontrol tingkat stres pekerja.

2.2.2.1.1 Faktor Penyebab Stres Kerja

Marliani (2015:266-267) mengutarakan factor-faktor penyebab stres kerja yaitu :

- a. Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, Manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
- b. Faktor pribadi sebagai pemicu stres. Secara umum, factor pribadi dikelompokkan sebagai berikut :
 1. Tak hanya dukungan sosial, yang berarti stres akan muncul pada karyawan yang tidak dapat mendukung sosial. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan (seperti dukungan dari

atasan, rekan kerja, ataupun bawahan) serta dukungan dari keluarga.

2. Tidak hanya kesempatan dalam berpartisipasi pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan hak dan kewenangan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Banyak karyawan yang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggungjawab dan kewenangannya. Stres kerja juga dapat terjadi ketika karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri karyawan.
3. Kondisi lingkungan kerja fisik yang berpengaruh pada tubuh (suhu terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lain-lainnya).
4. Manajemen yang tidak sehat dapat memicu stres kerja, biasa dikarenakan gaya kepemimpinan para manajernya yang cenderung neruotis (pemimpin yang sangat sensitive), tidak percaya pada orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang berujung pada munculnya stres kerja.

5. Tipe kepribadian yang berbeda. Karyawan yang memiliki tipe kepribadian A cenderung mengalami stres dibandingkan dengan kepribadian tipe B. Beberapa kepribadian tipe ini adalah kepribadian yang sering merasa diburu-buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, selalu merasa tidak puas terhadap hidup, senang berkompetisi dengan karyawan lain meskipun dalam situasi yang nonkompetitif.
6. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja biasanya disebabkan oleh pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian/kepergian seseorang yang dicintai, sekolah, kecelakaan yang tidak disengaja, peristiwa traumatis, atau permasalahan hukum. Selain itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan perasaan tidak aman.

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit, beban kerja berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

2.2.2.2 Gejala Stres Kerja

Gejala stres diungkap oleh salah satu ahli yakni Robbins dan Timothy (2016:434) meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan metabolisme seseorang, meningkatkan fungsi jantung serta tingkat pernapasan dan tekanan darah, sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres juga dapat ditunjukkan seseorang tersebut berada dalam kondisi psikologis yang tegang, cemas, emosional, kebosanan, dan penundaan.

3. Gejala Perilaku

Adapun perilaku yang akan berbeda saat karyawan mengalami stres yaitu meliputi menurunnya tingkat produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan, serta perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, serta gangguan tidur.

Gejala lain juga disebutkan oleh dokter dengan ahli kejiwaan dan disebutkan 2 gejala stress menurut Moh. Muslim (2015:154), yaitu :

1. Gejala Fisik, dapat berupa jantung yang berdebar-debar, nafas cepat, bibir kering, lutut bergemetar, suara menjadi serak, sakit perut melilit, nyeri dibagian kepala, mudah berkeringat dingin, tangan berair, letih dan merasa gelisah tanpa alasan, merasa gerah, panas, dan merasakan ketegangan otot.

2. Gejala Psikis, keadaan yang membuat penderita merasakan gejala neurotik, seperti cemas, resah, mudah gelisah, sedih tanpa sebab, depresi, sering merasa curiga, memiliki rasa takut yang berlebihan, linglung atau bingung.

2.2.2.3 Jenis Stres Kerja

Menurut Dewi (2012:107) terdapat empat jenis stres :

a. *Eustres (Good Stress)*

Stres yang dapat menimbulkan stimulus dan gairahan, sehingga akan terdapat efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contoh : tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

b. *Distress*

Stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti : tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. *Hyperstress*

Stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negative tetapi stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh : stres akibat serangan teroris.

d. *Hypostress*

Stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contoh : stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin atau monoton.

2.2.2.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Tewel dkk (2017:141-144) terdapat dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negative :

1. Dampak positif stres kerja, adalah :
 - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Memiliki rangsangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
 - c. Memiliki prestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai sebuah tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*).
 - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.

2. Dampak negat dari stres kerja, yaitu :
 - a. Tingkat produktivitas pegawai menurun dan berdampak pada kurangnya efektifitas organisasi.
 - b. Tingkat kepuasan dan kinerja menurun.
 - c. Kesulitan dalam berkonsentrasi, kurang fokus, sulit mengambil keputusan, serta hambatan mental.
 - d. Ketidakhadiran meningkat dan *turnover* atau perputaran pegawai.

2.2.3 Tahapan Tingkat Stress

Setelah adanya gejala stress yang terlihat pada penderita stress kerja, Dadang Hawari dalam Moh. Muslim (2015:154) berpendapat bahwa seorang psikiater membagi tahapan atau tingkatan stress dalam 6 tingkatan. Dengan memiliki latar belakang sebagai dokter dengan ahli kejiwaan berdasarkan 2 gejala stress menurut Moh. Muslim (2015:154), yaitu :

1. Gejala Fisik, dapat berupa jantung yang berdebar-debar, nafas cepat, bibir kering, lutut bergemetar, suara menjadi serak, sakit perut melilit, nyeri dibagian kepala, mudah berkeringat dingin, tangan berair, letih dan merasa gelisah tanpa alasan, merasa gerah, panas, dan merasakan ketegangan otot.
2. Gejala Psikis, keadaan yang membuat penderita merasakan gejala neurotik, seperti cemas, resah, mudah gelisah, sedih tanpa sebab, depresi, sering merasa curiga, memiliki rasa takut yang berlebihan, linglung atau bingung.

Dan berikut enam tingkatan stress yang diurai sebagai berikut :

1. Stress tingkat I

Tahapan stress yang paling ringan yang ditandai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut :

- Memiliki semangat yang tinggi
- Penglihatan menjadi tajam tidak sebagaimana biasanya
- Energi dan gugup secara berlebihan, kemampuan dalam menyelesaikan lebih dari biasanya.

2. Stress tingkat II

Pada tahap kedua, stress yang menyenangkan mulai hilang dan timbul keluhan karena cadangan energi berkurang dan tidak lagi cukup untuk sepanjang hari, dan keluhan yang sering dirasakan yakni :

- Merasa lelah letih saat bangun pagi
- Merasa lelah meskipun sudah makan
- Merasa lelah menjelang sore hari
- Terkadang terserang gangguan system pencernaan seperti gangguan usus, perut terasa kembung.
- Perasaan tegang pada otot-otot punggung ataupun tubuh bagian belakang
- Perasaan tidak bisa santai dan terasa gelisah

3. Stress tingkat III

Pada tingkat ini, keluhan semakin terlihat dengan menunjukkan gejala sebagai berikut :

- Gangguan usus semakin parah (sakit perut seperti mules dan sering ingin ke belakang untuk buang hajat)
- Otot terasa tegang di beberapa bagian tubuh
- Gangguan tidur
- Badan terasa lemas, letih, lesu

Tahapan ini disarankan untuk segera berkonsultasi pada dokter, kecuali jika beban stress atau tuntutan dikurangi, dan tubuh masih diberi kesempatan beristirahat untuk memulihkan energi

4. Stress tingkat IV

Gejala yang ditunjukkan semakin lebih berat, seperti sebagai berikut :

- Terasa sulit untuk bisa bertahan sepanjang hari
- Kegiatan semula terasa menyenangkan tiba-tiba terasa sulit
- Menurunnya kemampuan menanggapi situasi, pergaulan sosial, serta kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat
- Merasa sulit tidur, mimpi-mimpi yang menegangkan dan seringkali terbangun dini hari
- Memiliki perasaan yang cenderung negative
- Menurunnya kemampuan berkonsentrasi tajam
- Perasaan mudah takut dan gelisah tanpa sebab

5. Stress tingkat V

Stress pada tahapan lebih mendalam dari tahapan 4 di atas, yaitu :

- Keletihan yang mendalam
- Pekerjaan sederhana menjadi berat dan tidak mampu mengerjakannya
- Gangguan sistem pencernaan lebih sering
- Mudah terserang panik

6. Stress tingkat VI

Stress pada tingkatan puncak yang merupakan keadaan gawat darurat. Tidak jarang penderita stress dalam tahap ini dibawa ke ICCU, gejala pada tahapan ini cukup mengerikan :

- Debaran jantung terasa semakin cepat karena adanya zat adrenalin yang keluar akibat stress yang cukup tinggi dalam peredaran darah
- Nafas sesak
- Badan terasa bergemetar, tubuh terasa dingin dan lemas, keringat yang bercucuran
- Tenaga melemah dan mudah pingsan atau collaps

2.2.4 Karyawan

Dalam mengelola sebuah organisasi atau perusahaan terdapat salah satu unsur penting sebagai penggerak operasional perusahaan itu sendiri, biasa dikenal dengan sumber daya manusia. Menurut Nawawi (2011:42) sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Eri Susan (2019:957) karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan memiliki peran yang aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Denny tenaga kerja merupakan salah satu asset yang sangat penting. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi, namun pandangan tersebut kurang tepat. Karyawan merupakan asset satu-satunya yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh

manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang adalah makhluk ciptaan Tuhan yang memiliki karakteristik berbeda-beda.