

**TUGAS AKHIR**

**ANALISIS STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

**PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**



**Telah Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Ahli Madya**

**NANDA PUTRI AULIA**

**201240020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERUSAHAAN**

**FAKULTAS VOKASI**

**UNIVERSITAS BINA DARMA**

**PALEMBANG**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

**NANDA PUTRI AULIA**

**201240020**

**Telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli  
Madya Program Studi Manajemen Perusahaan**

**Palembang, 11 Agustus 2023**

**Fakultas Vokasi**

**Universitas Bina Darma**

**Pembimbing,**



**Andrian Noviardy, S.E., M.Si.**

**Dekan,**






**Dr. A. Yani Ranius, S.Kom.,M.M.**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir ini berjudul "Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Oleh "Nanda Putri Aulia 201240020" telah dipertahankan didepan komisi penguji pada hari jumat, tanggal 11 Agustus 2023.

### Komisi Penguji

1. Andrian Noviardy, S.E., M.Si. (  )
2. Dr. Trisninawati, S.E., M.M. (  )
3. Drs. H. Mukran Roni, M.B.A. (  )

Mengetahui, 11 Agustus 2023

Program Studi Manajemen Perusahaan

Fakultas Vokasi

Universitas Bina Darma

Ketua,

  
Universitas Bina Darma  
Fakultas Vokasi

Andrian Noviardy, S.E., M.Si

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanda Putri Aulia  
NIM : 201240020  
Program Studi : Manajemen Perusahaan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Tugas Akhir/Skripsi/Tesis) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik (Ahli Madya/Sarjana/Magister) Di Universitas Bina Darma atau di perguruan tinggi lain ;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan arahan Tim Pembimbing;
3. Didalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukan kedalam daftar rujukan;
4. Saya bersedia Tugas Akhir/Skripsi/Tesis yang saya hasilkan ini dicek keasliannya menggunakan plagiarism checker serta diunggah ke internet, sehingga dapat diakses public secara daring;
5. Surat pernyataan ini saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terbukti melakukan penyimpangan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku,

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya

Palembang, 11 Agustus 2023

pernyataan



Nanda Putri Aulia  
Nim: 201240020

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Data Pribadi

Nama : Nanda Putri Aulia  
NIM : 201240020  
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 27 Oktober 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. PDAM Lr. Air Bersih I No.1504 Kel. 30 Ilir  
Kec. Ilir Barat II, Palembang Sumatera Selatan.

### B. Pendidikan Formal

2008 - 2014 SD Negeri 33 Palembang  
2014 - 2017 SMP Negeri 43 Palembang  
2017 - 2020 SMA Negeri 10 Palembang  
2020 - 2023 Universitas Bina Darma Palembang  
(Fakultas Vokasi Program Studi Manajemen Perusahaan)

### C. Pengalaman Organisasi

2022 - 2023 Himpunan Mahasiswa Vokasi  
(Bendahara Umum)

### D. Pengalaman Magang

2023 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”  
(*QS. Al-Baqarah : 286*).

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung.  
Buat jalanmu sendiri dan tinggalkan lah jejak”  
(*Raph Waldo Emerson*).

“Hanya ada dua pilihan untuk memenangkan kehidupan: keberanian atau keikhlasan. Jika tidak berani, ikhlaslah menerimanya. Jika tidak ikhlas beranilah mengubahnya”  
(*Lenang Manggala*).

“Yakin kunci jawaban dari segala permasalahan,  
Jangan menyerah kunci dari segala keberhasilan”  
(*Penulis*).

### PERSEMBAHAN :

Dengan selalu memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT. Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Melalui karya kecil ini penulis persembahkan kepada :

- ❖ Kedua orang tua hebat dalam hidup saya, Ayahanda Muslim dan Ibunda Alna Puri. Sebagai tanda bakti dan terima kasih atas cinta, kasih, sayang, dan dukungan setiap saat, serta doa yang tak pernah berhenti untuk anaknya.
- ❖ Teruntuk kedua saudaraku Riski Nurhikmah dan Musa Marliansyah yang telah memberikan semangat, dan semoga kita semua menjadi anak yang membanggakan orang tua.

- ❖ Kupersembahkan untuk diri sendiri, Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya. Terima kasih sudah berjuang.
- ❖ Tugas akhir ini saya persembahkan untuk orang-orang baik disana yang sudah mau membantu, memberikan masukan, dan semangat.



## ABSTRAK

Laporan tugas akhir ini berjudul “Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Stres adalah kondisi seseorang mengalami ketegangan karena kondisi yang mempengaruhinya, kondisi dapat diperoleh dari dalam diri seseorang atau lingkungan di luar diri sendiri seseorang. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini dibiarkan terus menerus akan tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu melalui pengamatan/observasi, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan metode analisis kualitatif dan dekskriptif. Hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat dikelola dengan baik tidak lah menjadi hambatan.

**Kata kunci :** Stres Kerja, Kinerja Karyawan.



## **ABSTRACT**

*This final assignment report is entitled "Analysis of Job Stress on Employee Performance at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang". Stress is a condition where a person experiences tension because of conditions that affect him, conditions can be obtained from within a person or from the environment outside of a person's self. So that this condition can hinder the task implementation process and if this condition is allowed to continue, it will certainly affect employee performance. The aim of this research is to find out how work stress affects employee performance at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The research method used in collecting data is through observation, and interviews. Data analysis techniques use qualitative and descriptive analysis methods. The results of the observations can be concluded that work stress can be managed well and is not an obstacle.*

**Keywords :** *Work Stress, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirahim*

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan lancar. Tugas Akhir dengan judul **“ANALISIS STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG”** sebagai syarat dalam menyelesaikan dalam Program Diploma (D3) Fakultas Vokasi Jurusan Manajemen Perusahaan Universitas Binadarma, Palembang.

Dalam proses penyelesaian Tugas Akhir, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak berupa doa, dukungan, semangat, bimbingan, instruksi, petunjuk dan saran baik lisan maupun tulisan. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak – pihak terkait yang sudah membantu dan membimbing penulis, antara lain kepada :

1. Prof. Dr. Sunda Ariana, M.Pd.,M.M., Rektor Universitas Bina Darma Palembang.
2. Dr. A. Yani Ranius, S.Kom.,M.M., Dekan Fakultas Vokasi Universitas Bina Darma Palembang.
3. Andrian Noviardy, S.E.,M.Si., Ketua Program Studi Manajemen Perusahaan Universitas Bina Darma Palembang sekaligus sebagai Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing, serta mengarahkan penulisan Tugas Akhir Ini.

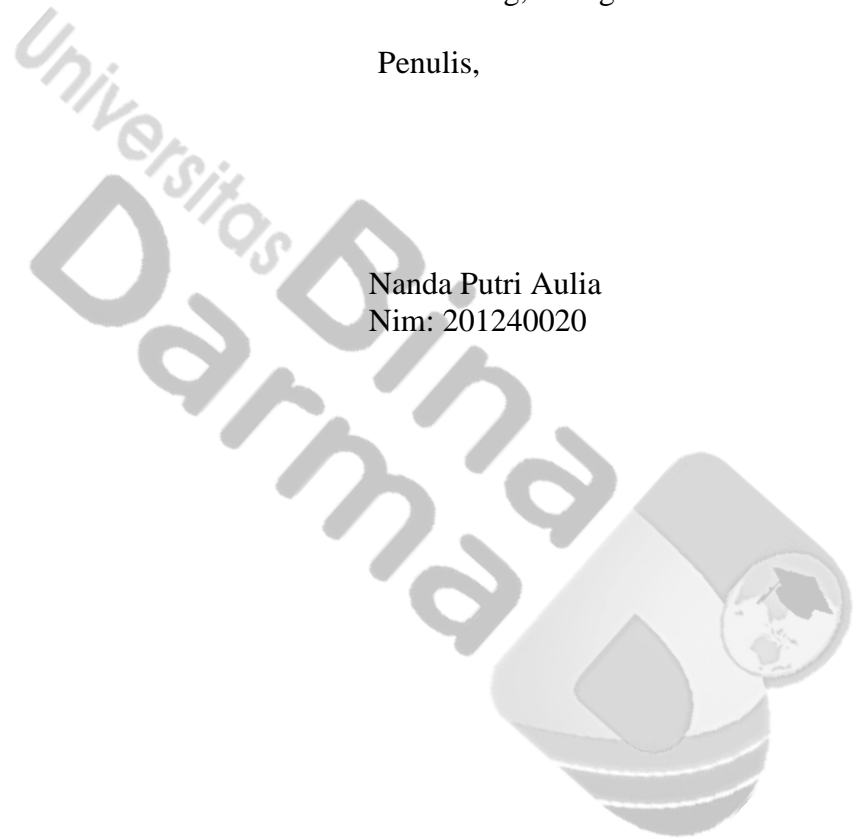
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Perusahaan Fakultas Vokasi Universitas Bina Darma Palembang yang telah membekali penulis dengan ilmu yang bermanfaat.
5. Tri Wahyudi Saleh selaku Direktur Utama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
6. Yusman Arullah selaku SVP Divisi SDM.
7. Zahrunisa Qorry Era Gradini selaku Assoc Officer Manajemen Karir, Kinerja dan Talenta sekaligus sebagai Mentor yang telah arahan dan bimbingan selama melakukan kegiatan PKL/Magang/Penelitian.
8. Seluruh Pimpinan, Staf dan Pegawai di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Ayahanda Muslim dan Ibunda Alna Puri tercinta dan tersayang yang telah memberikan curahan kasih sayang yang tulus, dukungan dan doa untuk kemudahan dalam menyelesaikan gelar diploma ini
10. Kakakku Rizki Nurhikmah dan Musa Marliansyah yang telah menjadi penyemangat setiap harinya.
11. Rekan-rekan seperjuangan, Manajemen Perusahaan tahun 2020 yang telah bersama dan telah memberikan dukungan selama penulis mengerjakan tugas akhir ini dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Palembang, 11 Agustus 2023

Penulis,

Nanda Putri Aulia  
Nim: 201240020



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PESETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Metode Penelitian .....	7
1.5.1 Objek Penelitian .....	7
1.5.2 Teknik Pengumpulan Data .....	7
1.5.3 Analisis Data .....	8
1.6 Sistematika Penulisan Laporan .....	8
<b>BAB II</b> .....	<b>10</b>
<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b> .....	<b>10</b>
2.1 Sejarah PT Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	10
2.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	12

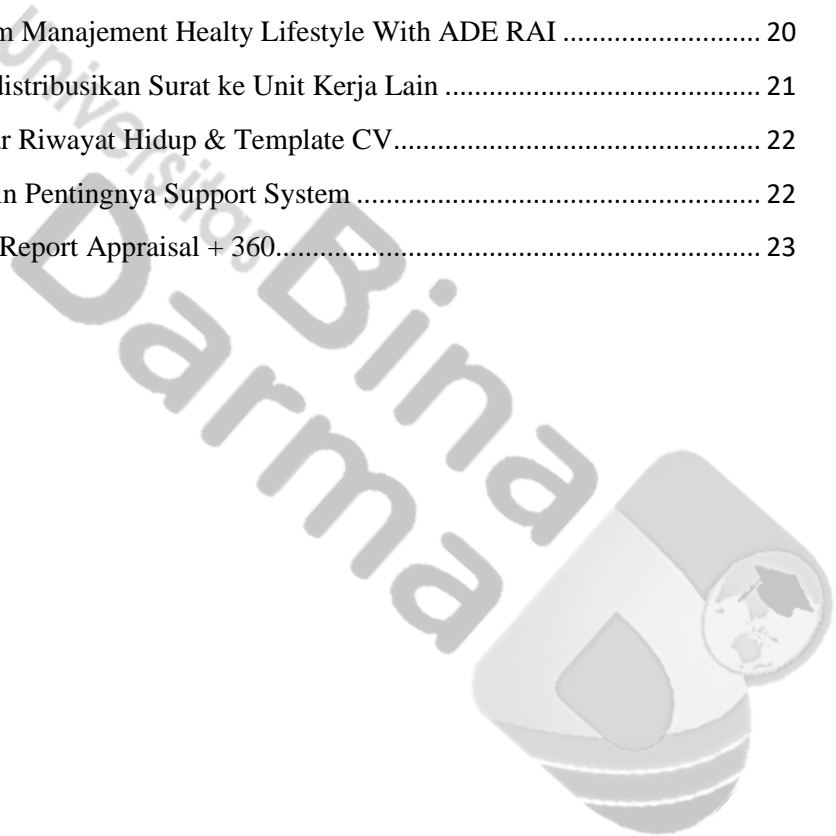
2.3	Nilai Utama Perusahaan.....	12
2.4	Makna Logo Perusahaan.....	14
2.5	Detail Visual Logo Perusahaan.....	15
2.6	Struktur Organisasi .....	16
2.7	Uraian Tugas .....	19
2.8	Pelaksanaan Kerja.....	20
2.9	Kegiatan Pekerjaan .....	20
<b>BAB III.....</b>		<b>24</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>24</b>
3.1	Landasan Teori.....	24
3.1.1	Pengertian Stres Kerja.....	24
3.1.2	Faktor Penyebab Stres Kerja.....	25
3.1.3	Indikator Stres Kerja .....	27
3.1.4	Dampak Stres Kerja .....	28
3.2	Pengertian Kinerja Karyawan .....	29
3.2.1	Indikator Kinerja .....	30
3.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	31
3.3	Pembahasan.....	31
3.3.1	Karakteristik Informan .....	31
3.3.2	Hasil Wawancara.....	32
3.4	Analisis Stres .....	41
3.4.1	Analisis Beban Kerja.....	41
3.4.2	Analisis Waktu Kerja .....	41
3.4.3	Analisis Karakteristik Tugas .....	42
3.4.4	Analisis Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	42
3.4.5	Analisis Dukungan Sarana dan Prasarana.....	42
3.4.6	Analisis Konflik Kerja .....	43
3.4.7	Analisis Kemajuan diri dan Karier.....	44
3.5	Analisis Kinerja Karyawan .....	44
<b>BAB IV .....</b>		<b>46</b>
<b>PENUTUP.....</b>		<b>46</b>

4.1 Kesimpulan .....	46
4.2 Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>48</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>50</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Logo PT Pupuk Sriwidjaja Palembang .....	14
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.....	17
Gambar 2. 3 Struktur Organisasi Divisi SDM .....	19
Gambar 2. 4 Forum Manajemen Healthy Lifestyle With ADE RAI .....	20
Gambar 2. 5 Mendistribusikan Surat ke Unit Kerja Lain .....	21
Gambar 2. 6 Daftar Riwayat Hidup & Template CV.....	22
Gambar 2. 7 Desain Pentingnya Support System .....	22
Gambar 2. 8 Data Report Appraisal + 360.....	23





## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Hasil Wawancara .....	32
----------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Pengajuan Judul
2. Lembar Konsultasi Tugas Akhir
3. Lembar Surat Pengantar Magang
4. SK Pembimbing
5. Lembar Perbaikan Tugas Akhir
6. Surat Balasan Dari Perusahaan
7. Foto Dokumentasi
8. Turnitin Tugas Akhir
9. Lembar Form Kelayakan Jilid Tugas Akhir

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menggapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kontribusi aktif dan dominan manusia dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan persyaratan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan optimalisasi potensi individu (karyawan) yang ada. Dalam upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan diharapkan memiliki kualitas keterampilan, performa, dan pemikiran yang tinggi untuk mendukung produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Hal ini karena kemampuan karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya serta mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan. Untuk meraih kesuksesan dan menjaga keberlangsungan perusahaan, penting bagi karyawan untuk memberikan kinerja optimal. Kebutuhan ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia adalah penentu dari seluruh kinerja perusahaan. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan terkadang menemui kendala. Kendala tersebut dapat timbul dari faktor organisasi atau dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Stres merupakan salah satu kendala dalam kinerja karyawan. Menurut Handoko (2008:200) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi pikiran, emosi, dan kesehatan seseorang akibat tuntutan pekerjaan. Jika stres berlebihan, hal tersebut dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikologis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana terdapat batasan atau hambatan untuk mencapai kesempatan tersebut (Octarina & Ardana, 2022). Faktor penyebab stres kerja, diantaranya ketaksamaan peran, beban kerja berlebih, tanggung jawab terhadap orang lain dan perkembangan karir.

Menurut (Taufiq & Baharuddin, 2020) Stres adalah respons atau proses internal atau eksternal mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis hingga batasnya atau diluar kemampuan pegawai. Tertekan atau perasaan stres yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan pada umumnya, tekanan yang menunjuk pada stres dilihat sebagai suatu kondisi negatif. Tetapi, tekanan kerja pada level tertentu sebenarnya mampu memicu kinerja karyawan yang lebih baik dan menaikkan motivasi kerja karyawan untuk bersaing pada lingkungan kerja. Hal ini terbukti dari perbedaan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Gharib et al., (dalam Fanda & Slamet, 2019) yang menemukan bahwa stres kerja berhubungan positif pada kinerja pekerjaan mereka. Sebaliknya, Kotteeswari dan Sharief (dalam Fanda & Slamet, 2019) menemukan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kinerja.

Stres kerja ialah aspek krusial bagi organisasi terutama terkait dengan kinerja karyawan. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik bisa membantu organisasi mendapatkan laba. Sedangkan, jika kinerja menurun maka bisa merugikan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu menerima perhatian diantaranya dengan melakukan studi yang berkaitan dengan variabel stres bekerja. Stres adalah kondisi seseorang mengalami ketegangan karena kondisi yang mempengaruhinya, kondisi dapat diperoleh dari dalam diri seseorang atau lingkungan di luar diri seseorang.

Karyawan adalah salah satu bagian dari aset perusahaan, yang merupakan bagian yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta juga bisa bertarung. Hasil kerja karyawan bisa terpantau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja selaku penentu pada kemajuan perusahaan, dan kinerja juga ialah sesuatu yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Pasaribu, H, K, & Fachrezi dalam Diningsih 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Fitriano et al., 2020). Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam rentang waktu tertentu dari apa yang dapat dilakukan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut (Amrianah, 2019) pada dasarnya harapan semua pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan optimal sehingga dapat memperlancar jalannya organisasi atau perusahaan serta memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai tersebut. Stres kerja ialah kondisi di mana pegawai merasa kurang puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Dampaknya, situasi ini dapat mengganggu kinerja pegawai dan jika tidak ditangani dengan baik, bisa berdampak negatif pada kinerja individu maupun keseluruhan instansi. Setiap organisasi memiliki standar kerjanya sendiri sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Standar tersebut ditetapkan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab untuk mencapai hasil optimal dalam penilaian kinerja. Namun, ketika seorang karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal itu dapat menyebabkan stres kerja.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah sebuah perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak dibidang industri pupuk yang merupakan pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 serta memiliki komitmen untuk terus tumbuh mencapai kemajuan berkelanjutan dan mewujudkan ketahanan pangan bangsa. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang paham betul bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) punya peran yang penting dalam menjalankan proses bisnis secara terintegrasi. Karena itu, dibutuhkan sistem atau standar pengelolaan SDM yang baik guna mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil observasi awal pada unit kerja Departemen Organisasi & Manajemen Talenta yaitu peneliti mengamati masih terdapat stres kerja yang

dikarenakan tumpukan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga membuat karyawan menjadi kewalahan sehingga menyebabkan beban kerja yang tinggi dan peneliti mengamati penerapan rotasi, mutasi, serta promosi yang dirasakan oleh karyawan tidak konsisten di perusahaan sehingga menyebabkan perkembangan karir karyawan terhambat.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul Tugas Akhir “**Analisis Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**”, dengan harapan penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk kedepannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dirumuskan adalah “**Bagaimana Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?**”.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada “Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan bagian Divisi SDM, yaitu Departemen Organisasi & Manajemen Talenta.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Dalam Penelitian ini penulis mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Univeritas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi sumber wawasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai ataupun bisa digunakan menjadi referensi bagi peneliti yang lain.

b. Bagi instansi lain

Dari Penelitian ini perusahaan bisa menjadikan bahan pertimbangan suatu organisasi pada pengambilan kebijakan kinerja karyawan dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Sebagai bahan refrensi serta pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan atas permasalahan ketenagakerjaan dalam Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga didapatkan solusi yang efektif yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

c. Bagi pihak lain



Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan informasi dan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian pula dengan topik yang sama tapi dengan tujuan yang berbeda.

## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan penulis pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang di alamat Jl. Mayor Zen, Kec. Kalidoni, Palembang, Sumatra Selatan. Waktu yang dilakukan penulis yaitu mulai tanggal 06 februari – 06 April 2023.

### **1.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Metode ini merupakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang mengenai Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut mulai dari stres kerja karena beban kerja berlebih dan pengembangan karir.

#### **2. Wawancara**

Wawancara yaitu salah satu teknik untuk mendapatkan informasi atau data dari informan dengan wawancara secara langsung antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Penulis melakukan wawancara langsung dengan karyawan di bagian karir, kinerja dan talenta Departemen Organisasi & Manajemen Talenta. Informan pada penelitian ini adalah Annisa Kanny sebagai

*Asesor Soft Competency* dan Octy Nulidya sebagai *Officer* Manajemen Karir, Kinerja & Talenta.

### **1.5.3 Analisis Data**

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menggunakan analisis kualitatif yang merupakan pembahasan masalah yang sedang dibahas sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang dapat dijadikan sebagai bahan jawaban dari masalah yang dihadapi. Menurut (Fadli, 2021) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan setting tertentu yang ada di dalam kehidupan riil (alamiah) dengan maksud menginvestigasi dan memahami fenomena: apa yang terjadi, mengapa terjadi, dan bagaimana terjadinya.

### **1.6 Sistematika Penulisan Laporan**

Adapun Sistematika penulisan Tugas Akhir dibuat, antara lain:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan secara singkat latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

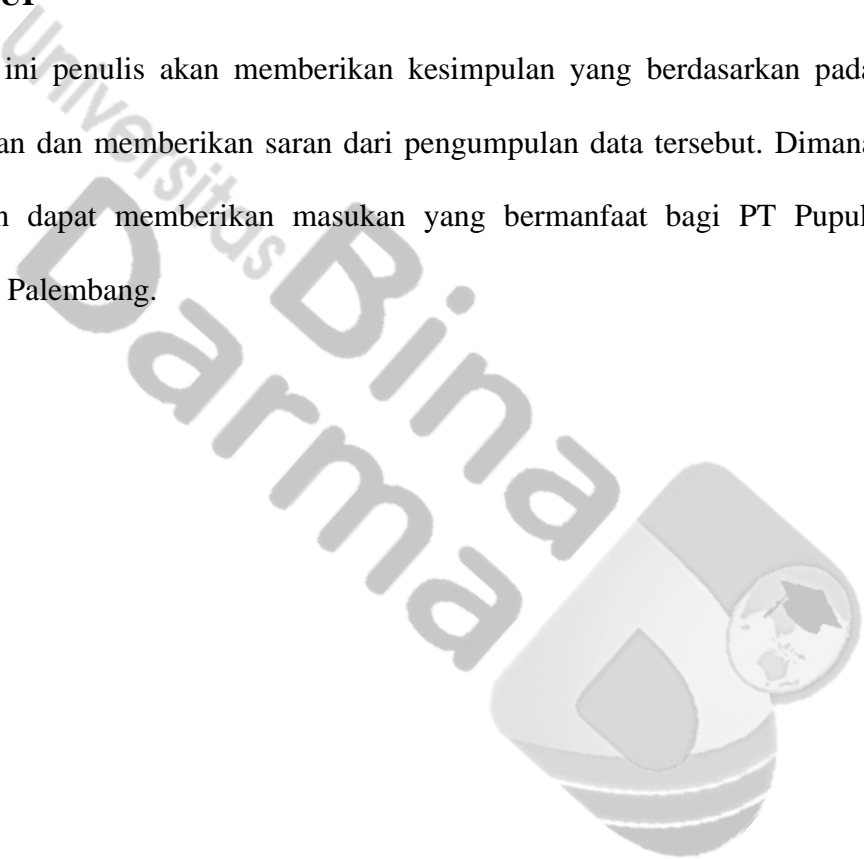
Pada bab ini penulis akan menguraikan landasan teori yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, serta sumber daya pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

#### **BAB III PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

#### **BAB IV PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan yang berdasarkan pada pembahasan dan memberikan saran dari pengumpulan data tersebut. Dimana diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.



## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1 Sejarah PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang, Sumatera Selatan, sebagai pelopor produksi pupuk urea melalui akta notaris Eliza Podang No.177 dan diumumkan dalam lembaran Berita Republik Indonesia no. 46, 7 Juni 1960. PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) yang lebih dikenal dengan PT Pusri (Persero) mulai beroperasi dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di dalam bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang industri pupuk dan kimia lainnya. Dipilihnya Palembang sebagai sentra produksi karena Sumatera Selatan memiliki bahan baku yang dibutuhkan untuk pembuatan urea yakni air, udara, dan gas alam. Selain menjadi sumber air, sungai Musi juga digunakan sebagai jalur distribusi pupuk urea keseluruh wilayah yang merupakan wilayah distribusi PT Pupuk Sriwidjaja

Pada tahun 2010 dilakukan Pemisahan (*Spin Off*) dari Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pupuk Sriwidjaja atau PT Pusri (Persero) kepada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan pengalihan hak dan kewajiban PT Pusri (Persero) kepada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sesuai dengan RUPS-LB tanggal 24 Desember 2010 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2011, sesuai Perubahan Anggaran Dasar PT Pusri Palembang melalui Akte Notaris Fathiah Helmi, SH Nomor 14 tanggal 12 November

2010 yang telah dikukuhkan oleh Menteri Hukum dan HAM tanggal 13 Desember 2010 nomor AHU-57993.AH.01.01 tahun 2010.

Selain sebagai produsen pupuk nasional, Pusri juga bergerak dibidang perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang berkaitan dengan industri pupuk. Pusri bertanggung jawab untuk mendistribusi dan memasarkan pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan distribusi pupuk kepada petani di seluruh wilayah Indonesia.

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas keberlangsungan industri pupuk nasional, Pusri sudah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang erat kaitannya dengan kebijakan pemerintah. Terhitung sejak tanggal 18 April 2012, Kementerian BUMN meresmikan PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagai nama induk perusahaan pupuk yang baru, menggantikan nama PT Pusri (Persero).

PT Pupuk Indonesia (persero) merupakan pemegang saham utama dan pengendali Pusri dengan kepemilikan sebesar 99,9998%. Kepemilikan terakhir Pupuk Indonesia (Persero) dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan saham (100,00%). Sampai sekarang, Pusri beroperasi dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang secara resmi dan konsisten memakai brand serta merek dagang Pusri.

## 2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Berikut ini diuraikan mengenai visi dan misi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang :

### a. Visi

“Menjadi Perusahaan Agroindustri Unggul di Asia”

### b. Misi

1. Menyediakan produk dan solusi agrobisnis yang terintegrasi
2. Memberikan nilai tambah kepada *stakeholders* secara berkelanjutan
3. Mendukung pencapaian kemandirian pangan dan kemakmuran negeri

## 2.3 Nilai Utama Perusahaan

Merujuk pada Surat Edaran Kementerian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020 setiap BUMN wajib mengimplementasikan nilai-nilai utama (*core values*) SDM BUMN AKHLAK menjadi Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*) yang menjadi dasar pengembangan karakter SDM. Sebagai bagian dari BUMN, PUSRI juga mengimplementasikan AKHLAK sebagai nilai Perusahaan. Gambaran moralitas itu sendiri adalah Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Adapun penjelasannya sebagai berikut;

### A – Amanah

Panduan Perilaku Amanah BUMN:

1. Memenuhi janji dan komitmen.
2. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

**K – Kompeten**

Panduan Perilaku Kompeten BUMN:

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
2. Membantu orang lain belajar.
3. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

**H – Harmonis**

Panduan Perilaku Harmonis BUMN:

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
2. Suka menolong orang lain.
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

**L – Loyal**

Panduan perilaku Loyal BUMN:

1. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara.
2. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
3. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika

**A – Adaptif**

Panduan Perilaku Adaptif BUMN:

1. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
2. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
3. Bertindak proaktif.

## 2.4 Makna Logo Perusahaan



*Gambar 2. 1 Logo PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*

“Kejayaan dan Kemenangan yang Gilang-Gemilang”. Sejarah mencatat bahwa ada kerajaan maritim yang sangat kuat bernama Sriwidjaja pada abad ke-7. Kerajaan ini memulai kekuasaannya di Pulau Sumatera dan terus memperluas kekuatannya dari Sumatera ke Jawa, pesisir Kalimantan sampai Kamboja, Thailand Selatan, Semenanjung Malaya, sebagian kawasan Indo China, dan telah melakukan perdagangan luas dengan India dan daratan Cina. Nama dan pengaruh kerajaan ini bahkan terdengar di seluruh dunia baik dalam kekuatan perdagangan, agama, budaya, dan armadanya yang jaya yang mampu menguasai kawasan Samudera Hindia dan Pasifik.

Dalam Bahasa Sansekerta, Sri berarti “bercahaya” atau “gemilang”, dan Widjaja berarti “kemenangan” atau “kejayaan”. Nama Sriwidjaja secara keseluruhan berarti “Kejayaan atau Kemenangan yang Gilang-Gemilang”. Kerajaan Bahari ini



sangat kuat dan berpengaruh serta diperintah oleh raja-raja keturunan dinasti Syailendra. Pusat perdagangan kerajaan ini dulunya dibangun di Bukit Siguntang yang berdiri di Muara Sungai Musi yang sekarang disebut Palembang. Sebuah kebanggaan yang juga menjadi acuan bagi seluruh rakyat Indonesia, khususnya masyarakat Palembang untuk mewarisi kebesaran sebuah sejarah.

Nama Sriwidjaja diabadikan di perusahaan ini untuk mengenang dan menghidupkan kembali masa kejayaan kerajaan maritim pertama di Indonesia yang terkenal di dunia. Sebagai penghormatan kepada leluhur yang pernah membuktikan bahwa Indonesia adalah bangsa yang besar. Pendirian pabrik pupuk dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, merupakan warisan yang juga merupakan menjadi visi bangsa Indonesia terhadap kekuatan, kesatuan, dan ketahanan wawasan Nusantara.

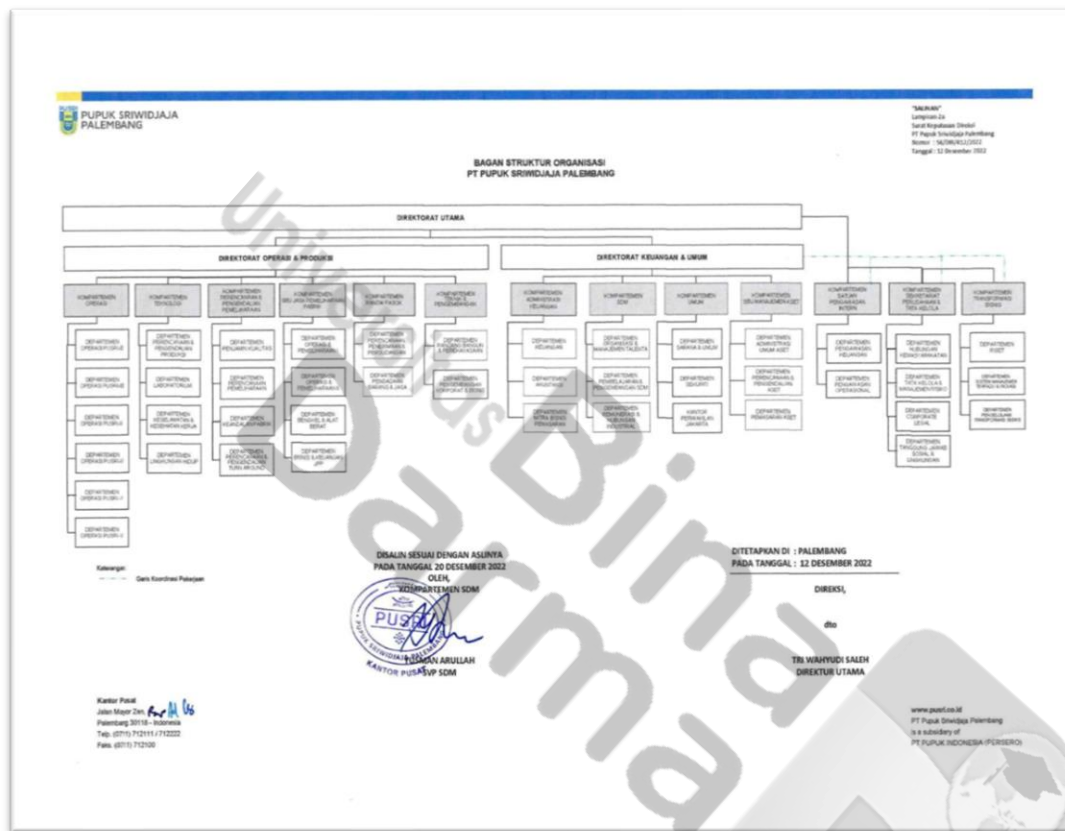
## **2.5 Detail Visual Logo Perusahaan**

- a. Lambang Pusri yang berbentuk huruf "U" melambangkan singkatan "Urea". Lambang ini telah terdaftar di Ditjen Haki Dep. Kehakiman & HAM No. 021391
- b. Setangkai padi dengan jumlah butiran 24 melambangkan tanggal akte pendirian PT Pusri.
- c. Butiran-butiran urea berwarna putih sejumlah 12, melambangkan bulan Desember pendirian PT Pusri.
- d. Setangkai kapas yang mekar dari kelopaknya. Butir kapas yang mekar berjumlah 5 buah Kelopak yang pecah berbentuk 9 retakan ini, melambangkan angka 59 sebagai tahun pendirian PT Pusri (1959).

- e. Perahu Kajang, merupakan legenda rakyat dan ciri khas kota Palembang yang terletak di tepian Sungai Musi. Perahu Kajang juga diangkat sebagai merk dagang PT Pupuk Sriwidjaja. Kuncup teratai yang akan mekar, merupakan imajinasi pencipta akan prospek perusahaan dimasa datang.
- f. Kuncup teratai yang akan mekar, merupakan imajinasi pencipta akan prospek perusahaan dimasa datang.
- g. Komposisi warna lambang kuning dan biru benhur dengan dibatasi garis-garis hitam tipis (untuk lebih menjelaskan gambar) yang melambangkan keagungan, kebebasan cita-cita, serta kesuburan, ketenangan, dan ketabahan dalam mengejar dan mewujudkan cita- cita itu.

## **2.6 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah sebuah garis hierarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang terdapat di dalam perusahaan, di mana setiap bagian yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Tujuan adanya struktur organisasi untuk mengatur dan menetapkan tugas serta tanggung jawab kepada perorangan dan mempermudah untuk mengontrol pekerjaan yang dilakukan. Struktur organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yaitu sebagai berikut :



Sumber : PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (2023)

*Gambar 2. 2 Struktur Organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*

### Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah pejabat yang memiliki peran penting dalam melaksanakan pengawasan secara umum atau spesifik sesuai dengan anggaran dasar perusahaan. Tugas mereka juga meliputi memberikan nasihat kepada direksi guna mencapai kepentingan terbaik perusahaan. Mereka juga memiliki kewajiban untuk menjaga integritas dan transparansi dalam mengelola perusahaan serta mencegah adanya benturan kepentingan pribadi.

Berikut adalah dewan komisaris PT Pupuk Sriwidjaja Palembang :

(sumber : <https://www.pusri.co.id/>)

Komisaris Utama	: Setya Utama
Komisaris	: Ali Jamil
Komisaris	: Prahoro Yulijanto Nurtjahyo
Komisaris	: Bambang Supriyambodo
Komisaris	: Sally Salamah
Komisaris Independen	: KH. Amiruddin Nahrawi

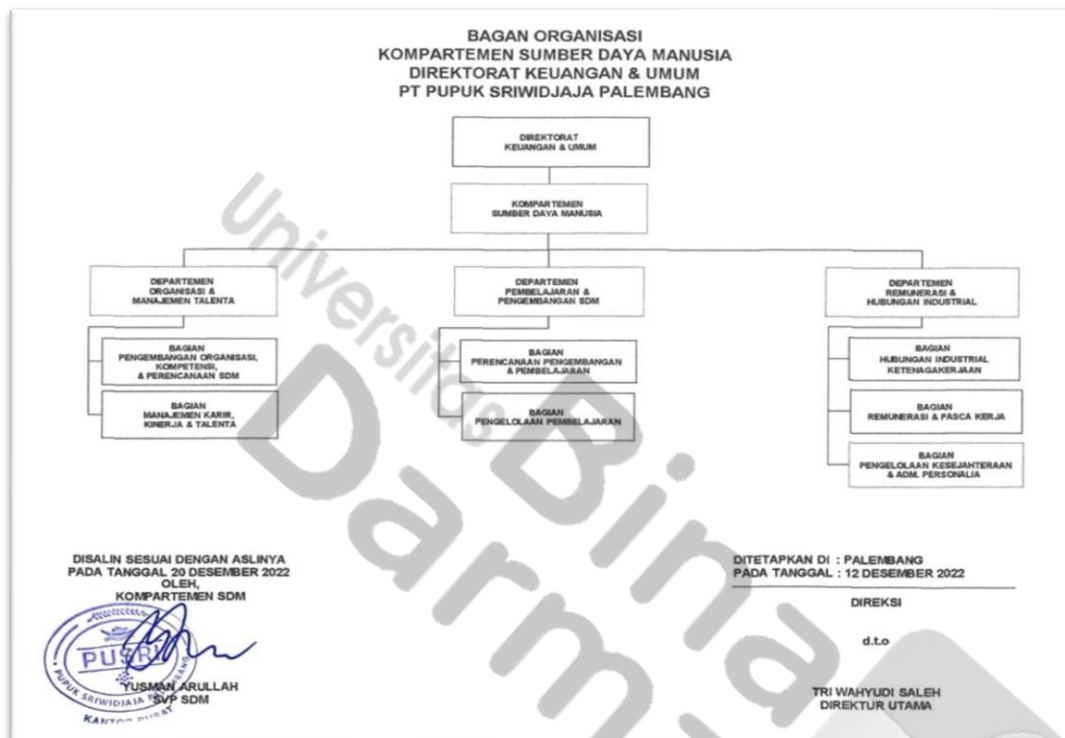
### **Dewan Direksi**

Dewan direksi adalah sekelompok individu yang dipilih oleh pemegang saham perusahaan untuk mewakili kepentingan perusahaan dan memastikan bahwa manajemen perusahaan bertindak atas nama mereka. Tugas dewan direksi adalah memimpin dan mengelola perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan. Mereka bertanggung jawab dalam menguasai, menjaga, dan mengelola aset perusahaan serta merencanakan pembagian tugas di antara anggota direksi.

Berikut dewan direksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yaitu :

(sumber : <https://www.pusri.co.id/>)

Direktur Utama	: Tri Wahyudi Saleh
Direktur Keuangan & Umum	: Saifullah Lasindrang
Direktur Operasi & Produksi	: Filius Yuliandi



Sumber : PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (2023)

*Gambar 2. 3 Struktur Organisasi Divisi SDM*

Pada Divisi SDM diketuai oleh (Yusman Arullah) sebagai SVP Divisi SDM, dan terdapat juga VP Departemen Organisasi & Manajemen Talenta (Virgianti).

## 2.7 Uraian Tugas

Kegiatan kerja praktik dilaksanakan selama 2 bulan dimulai pada tanggal 06 february 2023 s/d 06 april 2023. Ketentuan mengenai jam kerja magang mengikuti jam kerja untuk karyawan non-pabrik. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai berikut:

Senin-Kamis	: 07.30 s/d 16.30 WIB
Jum'at	: 07.30 s/d 17.00 WIB
Sabtu-Minggu	: Libur

### **Waktu Istirahat**

Senin-Kamis : 12.00 s/d 13.30 WIB

Jum'at : 11.30 s/d 13.30 WIB

## **2.8 Pelaksanaan Kerja**

Pada pelaksanaan kegiatan magang selama 2 (dua) bulan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Praktikan ditempatkan di Divisi SDM Departemen Organisasi & Manajemen Talenta. Pada hari pertama praktikan melakukan perkenalan diri kepada para staf Departemen Organisasi & Manajemen Talenta, dan Praktikan dijelaskan mengenai pekerjaan atau tugas-tugas karyawan yang ada pada Departemen Organisasi & Manajemen Talenta, serta diberikan arahan dalam pelaksanaan kegiatan kerja praktik.

## **2.9 Kegiatan Pekerjaan**

### **1) Forum Manajemen Healty Lifestyle With ADE RAI**

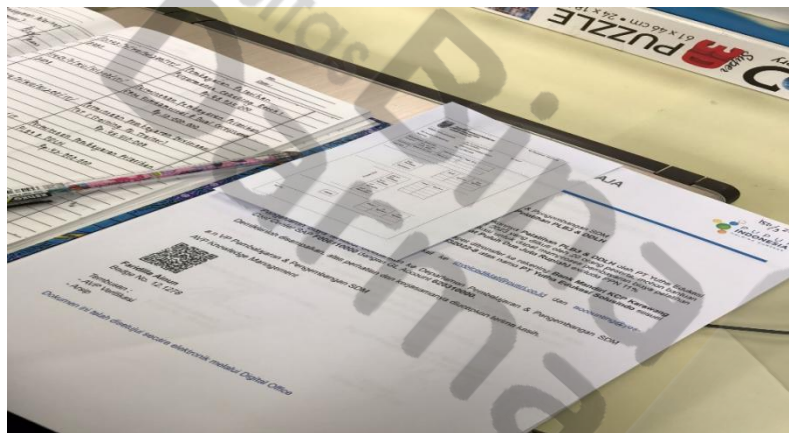


Sumber : Data diolah (2023)

*Gambar 2. 4 Forum Manajement Healty Lifestyle With ADE RAI*

Membantu dalam kegiatan Forum *Manajemen Healty Lifestyle With ADE RAI*. Mengusung Tema *Healthy Lifestyle*, Ade Rai menyampaikan bahwa pentingnya untuk menerapkan pola hidup sehat dan olahraga. Agar dapat menjadikan Insan Pusri khususnya karyawan yang sehat, bugar dan terhindar dari stres.

## 2) Mendistribusikan Surat ke Unit Kerja Lain

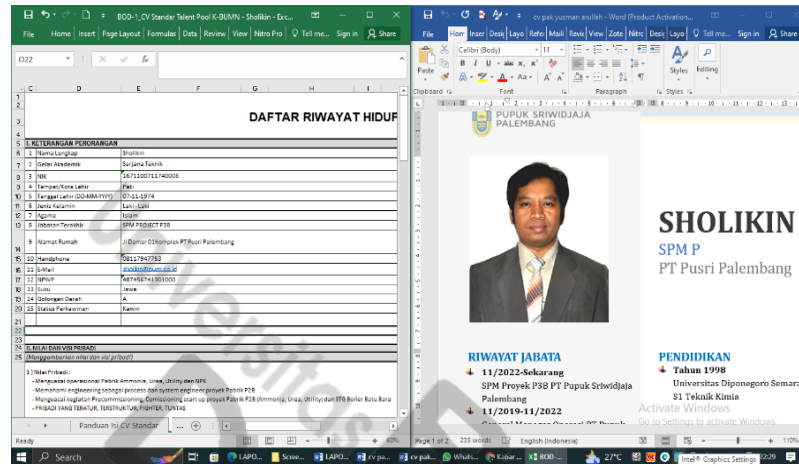


Sumber : Data diolah (2023)

*Gambar 2. 5 Mendistribusikan Surat ke Unit Kerja Lain*

Pendistribusian surat adalah proses yang harus dilakukan dalam pengelolaan surat. Ini merupakan tahap akhir dari proses persuratan. Sebelum surat dikirim atau didistribusikan, isi dari surat masuk tersebut harus diketahui dan dipahami dengan jelas. Biasanya isi surat berupa perjanjian atau perintah yang harus dikerjakan oleh penerima.

## 3) Memindahkan Data Riwayat Hidup

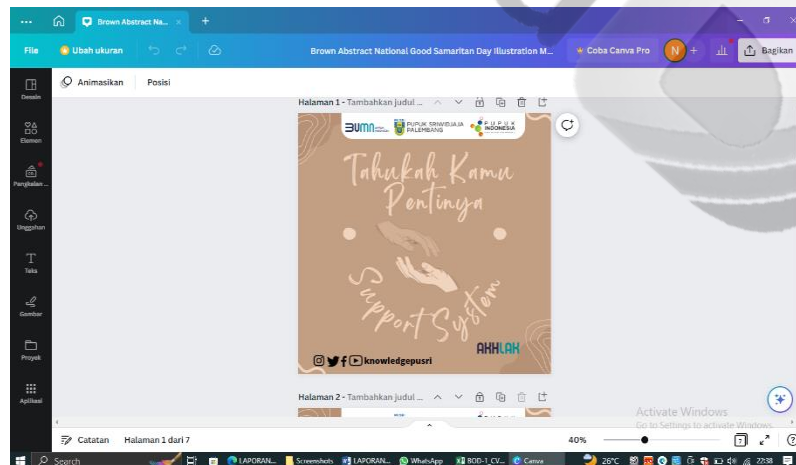


Sumber : Data diolah (2023)

*Gambar 2. 6 Daftar Riwayat Hidup & Template CV*

Memindahkan data daftar riwayat hidup yang ada di excel sebanyak 15 data, dipindahkan ke template cv yang sudah dibuat di word.

#### 4) Membuat Desain Pentingnya Support System



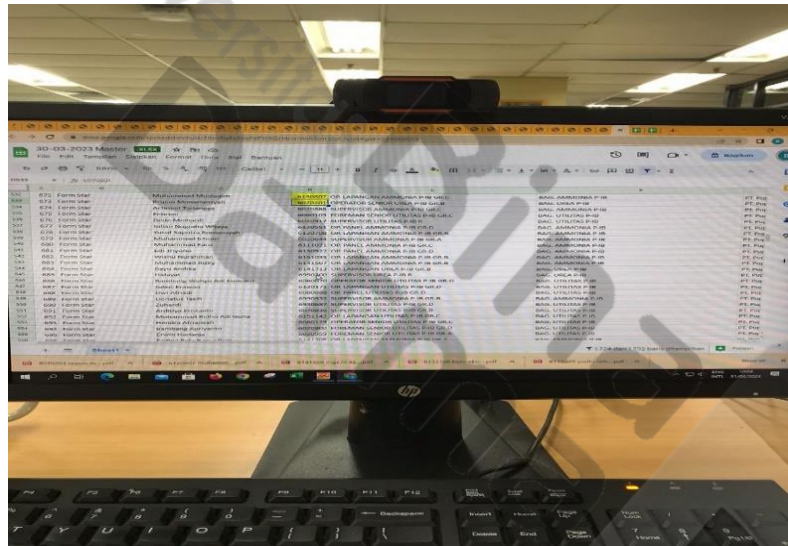
Sumber : Data diolah (2023)

*Gambar 2. 7 Desain Pentingnya Support System*



Membuat desain pentingya *support system* di canva. Tujuan dibuatnya desain ini agar pembaca tahu memiliki *support system* itu sangat lah penting bagi kesehatan mental.

### 5) Mendownload Data Report Appraisal + 360



Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 2. 8 Data Report Appraisal + 360

Data *report appraisal + 360* merupakan penilaian kinerja dengan menggunakan metode konsep 360. Data-data tersebut di download sebanyak 633 data. Dengan mengcopy badge yang di data master, kemudian melalui website <https://pismart.pupuk-indonesia.com> di *report appraisal + 360* search, setelah itu muncul data form dan di download serta di save dengan *rename badge* dan nama yang ada di data master.

## **BAB III**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Landasan teori**

##### **3.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah masalah umum yang sering dialami oleh karyawan. Hal ini terjadi ketika mereka menghadapi beban kerja yang berlebihan, situasi kerja yang tidak nyaman, dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Stres di tempat kerja dapat memiliki dampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta mempengaruhi produktivitas dan keuntungan perusahaan. Karyawan terlebih dahulu perlu belajar mengenali tanda-tanda yang menunjukkan stres kerja, dan pemimpin perlu mengetahui sesungguhnya stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan karyawan, adapun pada hasilnya berimbas juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Nusran (2019 : 72) Stres adalah suatu kondisi yang bersifat internal karena tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkendali. Keadaan ini dapat menghambat aktivitas sehari-hari, termasuk di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2017 : 157) Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tercermin dari apa yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini dapat dilihat dari gejalanya, diantaranya ketidakstabilan emosi, kegelisahan, suka menyendiri, sulit tidur, merokok

berlebihan, tidak bisa rileks, kecemasan, ketegangan, bingung, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan.

Menurut Fahmi (2016 : 214) Stres adalah kondisi yang menekan dan melebihi batas kemampuan seseorang, dan jika tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak pada kesehatan individu. Stres tidak muncul begitu saja, tetapi biasanya disebabkan oleh peristiwa atau faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi keadaan mental seseorang. Ketika peristiwa tersebut terjadi di luar kapasitas individu untuk menghadapinya, hal ini memberikan tekanan pada jiwa mereka.

Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli bahwa stres kerja memiliki dampak yang buruk bagi perusahaan. Ketika karyawan mengalami stres kerja, kinerja mereka dapat terhambat dan produktivitas kerja cenderung menurun. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk secara bijaksana mengatasi stres kerja karyawan dengan memperhatikan keluhan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan mempertimbangkan kebutuhan individu.

### **3.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Hal-hal yang menyebabkan stres disebut stressor. Stres sendiri merupakan respons yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Stres juga sering kali ditunjukkan dalam bentuk emosi intens seperti kecemasan, kurang semangat, kemarahan, frustrasi, rasa bosan, kelelahan, dan kehilangan motivasi.

Menurut Sunyoto (dalam Sulastri & Onsardi, 2020) stres bisa ditimbulkan oleh beberapa faktor yaitu :

**Penyebab fisik ( kebisingan dan kelelahan).**

Kebisingan terus menerus bisa membentuk asal mula stres bagi banyak orang. Tetapi perlu diingat bahwa terlalu tegang pula mengakibatkan hal yang sama. Selain kebisingan, kelelahan pula bisa mengakibatkan stres sebab menurunnya kemampuan untuk bekerja. Menurunnya kemampuan kerja mengakibatkan menurunnya prestasi kinerja dan tanpa disadari menyebabkan stres, pergeseran prestasi, perubahan pola kerja yang terus menerus menyebabkan stres. Hal ini dikarenakan seorang pegawai terbiasa menggunakan pola kerja lama serta terbiasa menggunakan kebiasaan lama. Kelelahan ditimbulkan oleh perubahan waktu yang mempengaruhi ritme tubuh seseorang. Oleh karena itu, disarankan bagi yang baru saja melakukan berpergian jarak jauh dimana terdapat perbedaan waktu untuk beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan kegiatan.

**Suhu dan kelembapan**

Bekerja di ruangan dengan suhu yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kemampuan pekerja untuk bekerja. Suhu tinggi harus ditoleransi dengan kelembapan rendah.

**Beban Kerja**

Ketika beban kerja menjadi terlalu berat, itu bisa menciptakan tekanan yang mengakibatkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang diperlukan yang sangat tinggi, jumlah tugas yang terlalu banyak, dan sebagainya.

### **Sifat Pekerjaan**

Saat seseorang menghadapi situasi baru dan tidak familiar dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa tertekan yang bisa menyebabkan stres. Selain itu, ancaman terhadap kehidupan pribadi juga dapat berpengaruh, seperti pengawasan yang terlalu ketat dari atasan yang membuat seseorang merasa kebebasannya terbatas. Stres juga bisa timbul ketika seseorang merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, ketidakjelasan tentang apa yang perlu dilakukan akan mengakibatkan kebingungan serta keraguan seseorang dalam penyelesaian pekerjaan. Standar kerja yang tidak jelas bisa menjadikan karyawan tidak puas sebab tidak pernah tahu prestasinya. Selain itu, standar kerja yang tidak jelas pula bisa dipergunakan untuk menekan karyawan.

### **Kebebasan**

Kebebasan yang diberikan pada karyawan belum pasti adalah hal yang menyenangkan. Terdapat beberapa karyawan justru dengan kebebasan menjadikan mereka merasa bingung serta tidak berdaya dalam bertindak. Ini bisa menjadi sumber stres bagi seseorang.

### **Kesulitan**

Kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian bisa mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal semacam inilah yang menjadi sumber stres bagi seseorang.

#### **3.1.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut (Gadzali et al., 2020) yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

- a) Aspek eksternal adalah suatu keadaan atau faktor-faktor yang mempengaruhi psikologi seseorang dan berasal dari luar dirinya. Adapun beberapa indikator aspek eksternal yaitu :
  1. Beban kerja
  2. Waktu kerja
  3. Karakteristik tugas
  4. Dengan rekan kerja dan pimpinan
  5. Dukungan sarana dan prasarana
- b) Aspek internal mengacu pada keadaan di mana seseorang menghadapi permasalahan atau kendala yang muncul dalam dirinya sendiri dan sulit untuk mengatasinya. Adapun beberapa indikator aspek internal yaitu :
  1. Konflik kerja
  2. Kemajuan karir dan diri

#### **3.1.4 Dampak Stres Kerja**

Stres muncul pada beberapa cara dan memiliki dampak negatif serta positif bagi yang mengalaminya. Secara umum, para ahli terbagi menjadi tiga dampak stres negatif, yaitu stres yang berdampak pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut (Robbins & Judge, 2017 : 245) membagi dampak stres pada tiga kategori sebagai berikut :

1. Gejala fisiologis sebagian besar perhatian awal terhadap stres diarahkan pada gejala fisiologis. Penelitian telah mengarah pada kesimpulan bahwa stres bisa membuat perubahan metabolisme, menaikkan detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, serta menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis stres bisa mengakibatkan ketidakpuasan. Memang itu adalah pengaruh psikologis stres yang paling sederhana serta paling jelas. Tetapi stres timbul pada kondisi psikologis lain seperti: ketegangan, kecemasan, gampang marah, kebosanan, serta penundaan.
3. Gejala Perilaku tanda-tanda stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi produktivitas karyawan, absensi, dan tingkat pengeluaran. Pada kehidupan sehari-hari ketiga reaksi tersebut umumnya dilakukan secara bergantian, tergantung keadaan dan jenis stres yang dihadapi.

### **3.2 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dari usaha individu di dalam suatu organisasi. Evaluasi kinerja sering dilakukan dengan membandingkan pencapaian individu tersebut dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bangun (dalam Rahmawati & Irwana, 2020) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job performance*).

Menurut Edison dkk (2017: 188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu sesuai kondisi atau kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Torang (dalam Dharmayasa & Adnyani, 2020) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok organisasi dalam melakukan tugas utama serta fungsi yang diarahkan oleh standar prosedur operasi, kriteria yang telah ditetapkan dan standar organisasi.

Jadi dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

### **3.2.1 Indikator Kinerja**

Ada beberapa indikator kinerja seseorang. Menurut Mangkunegara (2009 : 75), indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas pekerjaan ini bisa dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.

3. Pelaksanakan tugas



Pelaksanaan tugas merupakan sejauh mana seorang karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak terdapat kesalahan.

#### 4. Tangung jawab

Tangung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran atas kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 3.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (dalam Latief et al., 2019) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan melibatkan kemampuan manajer dan pemimpin dalam memberikan motivasi, inspirasi, arahan dukungan kepada individu.
2. Faktor tim melibatkan dukungan dan semangat, kepercayaan, kedekatan serta kerja sama yang diberikan antara anggota tim satu sama lain.
3. Faktor sistem mencakup berbagai aspek seperti sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi, dan budaya kinerja yang ada dalam suatu organisasi.
4. Faktor kontekstual (situasional) melibatkan tekanan dan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal maupun internal organisasi.

## 3.3 Pembahasan

### 3.3.1 Karakteristik Informan

Pada penelitian ini penulis mencari sumber utama dari wawancara yang dilakukan dengan 2 informan. Informan pada penelitian ini yaitu Ibu Octy Nulidya

sebagai *Officer* Manajemen Karir, Kinerja & Talenta dan Ibu Annisa Kanny sebagai *Asesor Soft Competency* di Departemen Organisasi & Manajemen Talenta.

### 3.3.2 Hasil Wawancara

**Tabel 3. 1**

**Hasil Wawancara**

Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan informan, yaitu :

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Dapatkan ibu ceritakan pengalaman ibu bekerja dalam Departemen Organisasi & Manajemen Talenta?	<p><b>Ibu Octy</b> : Pengalaman nya terkait, seperti psikotes, <i>assement</i>, <i>talent manajement</i>, menyusun pengembangan untuk karyawan, penyusunan <i>individual developmen plan</i>. Jadi setiap karyawan akan dibuatkan perencanaan pengembangan untuk 1 tahun kedepan, dan disini kan berkaitan dengan karir, jadi karir itu mulai kita identifikasi orang ini potensi nya dimana, sampai dengan pengembangannya, hingga keberhasilan dia selama dia ditugaskan.</p> <p><b>Ibu Annisa</b> : Pengalaman nya terkait dengan konseling yang memang benar-benar setiap saat kita ada kan.</p>

2.	Dapatkah ibu cerita kan kesulitan apa yang ibu hadapi selama bekerja?	<p><b>Ibu Octy :</b> Yang nama nya pekerjaan itu mungkin wajar ya ada kesulitan tapi mungkin ada levelnya. kalau level kesulitan yang ringan, seperti kita mempunyai 2 acara, kedua acara ini bentrok waktunya harus kita <i>handle</i>. Kalau level kesulitan menengah misalnya kita sudah pesan tiket untuk ada acara tapi ternyata orang nya tidak bisa hadir. Nah kalau yang berat itu misalnya mau ada acara tapi tidak ada dana nya gitu.</p> <p><b>Ibu Annisa :</b> Sebenarnya tidak ada banyak kesulitan karna di tempat kerja yang dulu hampir sama pekerjaan nya terkait dengan assement, terkait dengan konseling jg. Hanya yang beda itu pengaturan waktu mungkin. Kalau dulu bisa fleksibel bekerja nya. Tapi, kalau sekarang kan lebih harus tertata dari senin-jumat dan dari pagi-sore.</p>
3.	Dapatkah ibu gambarkan tugas-tugas yang harus	<b>Ibu Octy :</b> Seperti <i>assement</i> kompetensi, dan mempelajari kamus kompetensi.

	ibu kerjakan di tempat kerja?	<b>Ibu Annisa :</b> Ada dua tugas, yang pertama itu tugas assement beberapa karyawan yang level mulai dari 5A sampai kebawah. Yang kedua, melakukan <i>coacing</i> dan konseling karyawan.
4.	Apakah ibu memiliki tugas-tugas di luar <i>job desk</i> ibu?	<b>Ibu Octy :</b> Banyak, kalau kita jadi karyawan seperti ini mempunyai <i>job desk</i> yang sifatnya memang tupoksi kita di unit kerja. Tapi selain pekerjaan inti. Kita juga punya pekerjaan-pekerjaan, seperti <i>supporting</i> gitu misalnya, ada audit nah setiap unit kerja punya PIC, seperti saya menjadi PIC <i>governance officer</i> , PIC RKAP, PIC perencanaan RJP dan PIC inovasi. <b>Ibu Annisa :</b> Kalau tugas di luar <i>job desk</i> pasti ada. Tapi, sejauh ini masih aman- aman saja.
5.	Apakah pekerjaan yang ibu lakukan ini merupakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan ibu?	<b>Ibu Octy :</b> Iya sejauh ini sesuai kemampuan , kalo misalnya itu diluar yang kita ketahui sebenarnya kita bisa belajar. <b>Ibu Annisa :</b> Sudah sesuai sekali
6.	Apakah waktu yang diberikan cukup untuk	<b>Ibu Octy :</b> Nah itu kalau sekarang saya ngerasa sih kurang terus waktu untuk ngerjainnya karena

	<p>menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan ibu?</p>	<p>lumayan banyak pekerjaan. Jadi, untuk beberapa bulan terakhir pekerjaan-pekerjaan yang lebih mudah tidak perlu mikir ya saya kerja kan dirumah, seperti membuat surat yang sifat nya administratif. Tapi, kalau saya harus mikir, mengkonsep, dlln saya kerja kan dikantor.</p> <p><b>Ibu Annisa :</b> Alhamdulillah iya, karena disini cukup fleksibel sih waktu nya untuk menyelesaikan tugas. Paling kalau ada beberapa tugas yang harus kita kerjakan dahulu kita kerjain dulu.</p>
7.	<p>Apakah ibu merasa terbebani dengan pekerjaan ibu?</p>	<p><b>Ibu Octy :</b> Kalau terbebani sih kadang-kadang iya. Jadi kalau ngerasa terbebani kadang-kadang saya list nih pekerjaan-pekerjaan yang prioritas saya kerjain dulu. Berusaha untuk tidak memikirkan beban itu karena itu resiko ya dan menjadi tantangan bagi saya. Sudah pilihan hidup untuk bekerja sambil menjadi ibu rumah tangga.</p> <p><b>Ibu Annisa :</b> Tergantung perspektif kita merasa terbebani atau tidak. Kalau kita ngerasa</p>

		terbebani mungkin akan terbebani, tapi kalo kita ngerasa itu tanggung jawab itu tidak akan jadi masalah.
8.	Pernahkah ibu merasa terintimidasi di tempat kerja atau melakukan pekerjaan?	<p><b>Ibu Octy</b> : Tidak pernah.</p> <p><b>Ibu Annisa</b> : Terintimidasi sih tidak ada, karna teman-teman disini enak-enak semua.</p>
9.	Apakah ibu merasa sering kali berbeda pendapat antara rekan kerja dengan ibu mengenai pekerjaan?	<p><b>Ibu Octy</b> : Perbedaan pendapat ada, tapi itu hanya sekali-sekali tidak sering.</p> <p><b>Ibu Annisa</b> : Perbedaan pendapat dengan rekan kerja pasti ada dan itu hal biasa tergantung cara kita menyikapinya.</p>
10.	Adakah tekanan dari keluarga atau rekan kerja mengenai pekerjaan ibu?	<p><b>Ibu Octy</b> : Kalo tekanan yang gimana banget sih tidak. Hanya terkadang tekanan itu muncul dari pekerjaan itu sendiri sebenarnya, seperti suatu pekerjaan yang <i>urgent</i>, semua harus dikerjakan, harus diselesaikan dalam waktu yang sama. Sebenarnya tidak ada tekanan dari atasan hanya kita kan merasa kita harus bertanggung jawab.</p>

		<b>Ibu Annisa</b> : Alhamdulillah tidak ada.
11.	Apakah dikantor terdapat sarana dan prasarana untuk membantu melakukan pekerjaan?	<b>Ibu Octy</b> : Iya tentu saja ada <b>Ibu Annisa</b> : Iya ada, seperti printer, mesin untuk scan dan ATK.
12.	Apakah ibu merasa mengalami peningkatan karier di tempat ibu bekerja ?	<b>Ibu Octy</b> : iya saya merasa mengalami peningkatan karier, Karena disini ada perencanaan dan pengembangan karir untuk 1 tahun kedepan. <b>Ibu Annisa</b> : iya ada peningkatan.
13.	Apakah ibu pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja?	<b>Ibu Octy</b> : Pernah kalo meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja, seperti <i>urgent</i> jemput anak. Anak tidak ada yang jemput, dan itu ga bisa kita tinggalin anak jg kan tanggung jawab kita. Akhirnya, mau tidak mau meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai. Jadi, pintar- pintar kita membagi waktu kapan kita mengutamakan keluarga kapan kita mengutamakan pekerjaan.

		<b>Ibu Annisa</b> : Pernah meninggalkan pekerjaan itu pun kalau memang penting ya, izin sama atasan. Kalau tidak penting jarang pergi keluar.
14.	<p>Apa saja prestasi kerja yang telah ibu peroleh ketika bekerja di sini?</p>	<p><b>Ibu Octy</b> : Prestasinya ikut-ikutan ajang inovasi dan ikut ke ajang di luar kantor.</p> <p><b>Ibu Annisa</b> : Prestasi saya seperti kemarin ikut program inovasi.</p>
15.	<p>Apa ibu sering mencapai target dalam berkerja?</p>	<p><b>Ibu Octy</b> : Iya saya sering mencapai target dalam melakukan pekerjaan saya.</p> <p><b>Ibu Annisa</b> : Kalau dalam mencapai target, iya saya sering mencapai target.</p>
16.	<p>Apakah ibu termasuk orang yang dapat bekerja sama dengan pegawai lain dalam pekerjaan?</p>	<p><b>Ibu Octy</b> : Oh, iya tentu nya harus dapat bekerja sama dengan orang lain . Kalau tidak nanti kita pusing sendiri. Jadi, saya paling senang kalau bisa bekerja sama dengan orang lain.</p> <p><b>Ibu Annisa</b> : Alhamdulillah iya.</p>
17.	<p>Apakah ibu termasuk orang yang disiplin dalam bekerja?</p>	<p><b>Ibu Octy</b> : Kadang-kadang tidak juga sih nanda. Jadi seperti tadi ya butuh waktu untuk ngurusi anak, jemput anak yang harus nya sudah ada di kantor jam berapa karena ada pekerjaan itu jadi</p>



		<p>akhirnya mundur waktu nya. Kalau disiplin tidak 100% sih, sebenarnya bisa jadi penilaian terhadap disiplin saya mungkin 80%.</p> <p><b>Ibu Annisa :</b> Kalau disiplin tepat sesuai dengan jam kerja, ga ada masalah kalau tentang disiplin.</p>
18.	<p>Bagaimana bentuk kreativitas ibu dalam bekerja?</p>	<p><b>Ibu Octy :</b> Bentuk kreativitas improvisasi saja, seperti hal-hal yang sederhana, yang tidak ada rekam, saya rekam saya rapikan yang sebenarnya tidak ada prosedurnya itu. Jadi tidak terpaku pada pedoman yang ada, tapi juga tidak keluar dari aturan yang semestinya.</p> <p><b>Ibu Annisa :</b> Bentuknya kreativitas saya dengan pintar- pintar kita cari-cari materi dan cari-cari kegiatan yang lebih menarik untuk karyawan mengikuti kegiatan pelatihan dan ngikutin seminar.</p>
19.	<p>Apakah ibu termasuk orang yang cakap dalam pekerjaan?</p>	<p><b>Ibu Octy :</b> Kalau cakap iya.</p> <p><b>Ibu Annisa :</b> Alhamdulillah iya seperti atasan minta kerjain sesuatu. Sebenarnya, atasan itu sudah tau kalau saya bisa mengerjakan itu.</p>

20.	Bagaimana bentuk tanggung jawab ibu saat bekerja?	<p><b>Ibu Octy :</b> Bentuk tanggung jawab nya kalau bisa suatu pekerjaan jangan sampai di tanya berulang kali oleh atasan. Jadi kalo sudah dapat pekerjaan kerjakan sesuai dengan <i>urgensi</i> nya. Sebelum ditanya sebaiknya kita dahulu berikan pekerjaan yang sudah kita selesaikan.</p> <p><b>Ibu Annisa :</b> Bentuk tanggung jawab saya kalau ada konseling kita kerjakan, dan kalau ada <i>asement</i> kita lakukan <i>asement</i> setiap bulan terjadwal.</p>
-----	---	--

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa Stres Kerja di Departemen Organisasi & Manajemen Talenta yang dirasakan oleh karyawan tidaklah menjadi hambatan untuk menjalankan tugas mereka melainkan hal tersebut dianggap sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan dan sebagai tantangan yang harus dihadapi. Hal ini dibuktikan dari wawancara yang dilakukan penulis bahwa karyawan senantiasa mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang prioritas terlebih dahulu dengan cara membuat list pekerjaan. Dalam hal ini, bisa diartikan bahwa stres yang dirasakan oleh karyawan dapat dikelola dengan baik. Karyawan senantiasa juga didukung oleh perusahaan dengan memberikan sarana dan prasana yang memadai,

serta diperlukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini lantas dirasa bisa mendorong karyawan untuk terus-menerus bekerja lebih giat.

Maka dari itu menurut pengamatan penulis yang telah melakukan kegiatan magang pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang di Departemen Organisasi & Manajemen Talenta. Melihat bahwa semua kinerja karyawan sudah cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

### **3.4 Analisis Stres**

#### **3.4.1 Analisis Beban Kerja**

Untuk beban kerja menunjukkan bahwa dari kedua informan memiliki prespektif masing-masing terhadap beban kerja, yang artinya hal ini tergantung dari bagaimana karyawan melihat beban kerja yang diberikan perusahaan. Setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul kebosanan, tetapi sebaliknya jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka terjadi kelelahan yang berlebih.

#### **3.4.2 Analisis Waktu Kerja**

Tanggapan dari informan mengenai waktu kerja berbeda-beda. Hal ini berkaitan dengan waktu penyelesaian yang diselesaikan setiap bagian berbeda-beda dan sesuai dengan pekerjaan yang mana yang harus di prioritaskan terlebih dahulu. Kondisi serta situasi tempat pekerjaan susah untuk diperkirakan sedangkan setiap karyawan mempunyai target setiap harinya untuk mengerjakan pekerjaan.

Ketika pekerjaan belum selesai namun waktu kerja telah berakhir, kadang kala pekerjaan tersebut di kerjakan dirumah. Supaya pekerjaan yang dilakukan tidak mengganggu pekerjaan lain dan terhindar dari kesalahan, oleh sebab itu karyawan harus bisa menggunakan waktunya dengan sebaik-baiknya pada saat kondisi serta situasi tidak mendukung, sehingga pekerjaan bisa selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **3.4.3 Analisis Karakteristik Tugas**

Hasil penelitian dari kedua informan menunjukkan bahwa informan mengetahui apa yang sudah menjadi tugasnya, dan merasa bahwa tugas yang diberikan perusahaan sejalan dengan kemampuan mereka. Hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang merasa bahwa tugas yang diemban sesuai dengan kemampuannya, motivasi dan kepercayaan diri akan meningkat. Dengan begitu, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

#### **3.4.4 Analisis Hubungan Dengan Rekan Kerja**

Hasil penelitian dari kedua informan menunjukkan bahwa mereka mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja. Menjalin hubungan yang harmonis dan positif dengan sesama rekan kerja memainkan peran penting dalam memperlancar proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya hubungan yang baik, tim dapat bekerja sama secara efektif, saling mendukung, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

#### **3.4.5 Analisis Dukungan Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana merupakan dua hal yang saling mendukung satu sama lain. Namun bukan berarti jika tidak ada salah satu, maka salah satunya lagi tidak berfungsi sama sekali.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari kedua informan atas, menunjukkan bahwasanya pengadaan sarana dan prasarana sudah cukup untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang baik, seperti peralatan kerja yang modern, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan produktif.

#### **3.4.6 Analisis Konflik Kerja**

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian, perselisihan dan konflik antara dua orang atau dua kelompok dalam satu organisasi, konflik kerja juga terbentuk umumnya karena sedikit komunikasi dalam pekerjaan dan perbedaan pendapat tentang pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari kedua informan diatas, bahwa perbedaan pendapat dengan rekan kerja ada, tetapi tergantung cara kita menyikapi perbedaan pendapat tersebut dan perbedaan pendapat tersebut ada sekali-sekali terjadi.

Adanya konflik sangat bergantung pada bagaimana individu mempersepsikan sesuatu menjadi konflik atau tidak. Setiap orang punya caranya masing-masing untuk menghadapi hal ini. Tidak dapat disangkal bahwa konflik sering terjadi di tempat kerja. Perbedaan pendapat, pandangan, atau pemahaman antara karyawan kadang-kadang justru menjadi penyebab timbulnya konflik. Jika konflik terus-menerus tidak

diselesaikan dengan baik, hal itu dapat menyebabkan stres dan mengganggu produktivitas kerja.

#### **3.4.7 Analisis Kemajuan diri dan karier**

Hasil penelitian dari kedua informan menunjukkan bahwa informan merasa mengalami peningkatan karier di tempat kerja. Karyawan selalu mengharapkan karirnya meningkat, perusahaan pasti hendak memberikan peningkatan karir akan tetapi dengan cara berjenjang hal ini dikarenakan perusahaan harus mengamati latar belakang pendidikannya, proses pelaksanaan tugas dan kemampuannya.

#### **3.5 Analisis Kinerja Karyawann**

Keberhasilan seorang pegawai dalam bekerja sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dicapai dalam penyelesaian aktivitas kerja. Dimana dalam menjalankan aktivitasnya perlu didukung oleh kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Stres kerja memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Ketika tingkat stres kerja sangat tinggi, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis di Departemen Organisasi & Manajemen Tata Laksana melihat bahwa kinerja di Departemen tersebut sudah cukup baik, karena karyawan memiliki prestasi, cakap dalam pekerjaan, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, dan memiliki kreativitas yang baik dalam melakukan pekerjaan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu walaupun

karyawan mengalami stres kerja, karyawan mencapai target dalam melakukan pekerjaan mereka. Target yang tercapai akan memberi kepercayaan diri lebih dalam bekerja dan berkarir. Selain itu, pencapaian tersebut juga akan menjadi motor yang mendorong karyawan untuk terus maju dalam pekerjaan dan karirnya.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat dikelola dengan baik, stres kerja ini pula bersifat positif. Tetapi, stres kerja dianggap positif dan negatif tergantung pada individu masing-masing. Bagaimana cara individu menilai suatu sebagai stres atau tidak, stres kerja tentu saja akan mempengaruhi proses kerja, namun jika seseorang mampu mengelola stres dengan efektif , maka stres kerja akan memiliki nilai positif, akan tetapi saat stres yang dirasakan melampaui kemampuan seseorang maka akan memiliki nilai negatif.
2. Kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sudah cukup baik. Hal ini di buktikan bahwa karyawan memiliki prestasi, cakap dalam pekerjaan, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, dan memiliki kreativitas yang baik dalam melakukan pekerjaan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat mencapai target dalam bekerja.



## 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran atau rekomendasi sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan agar mempertahankan suasana kerja di perusahaan agar stres kerja pada karyawan dapat dikelola. Perlu mempertimbangkan penambahan jumlah karyawan agar kelebihan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan saat ini dapat lebih teratasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat menjelaskan permasalahan dengan porsi yang lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA


- Amrianah, H. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja journal*, 2(1).
- Diningsih, I. P. 2021. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan* (Doctoral dissertation).
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. 2020. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 2915-2935.
- Edison, Emron, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA cv.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. 2019. Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, J., Rislina, R., & Sari, Y. I. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Fadli, M. R. 2021. Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama.)*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Gadzali, S. S., Lestari, N., & Kurniawan, M. A. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Perkebunan Nusantara Viii Kebun Tambaksari. *The World of Business Administration Journal*.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE-Yogyakarta.

- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127-131.
- Mangkunegara, 2017. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nusran , M & Lantara, D., 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. 2022. Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 5102-5126.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal ekonomika*, 11(2), 1-14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. 2020. Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Taufiq, R., & Baharuddin, Y. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Kampar. *Indonesian Management Research Journal*, 2(3), 158-164.

Universitas Bina  
Darmasatya

# LAMPIRAN



	<b>FORMULIR</b>	Nomor Dok	FRM/TA/04/05
	<b>Permohonan Pengajuan Judul &amp; Pembimbing Karya Akhir</b>	Nomor Revisi	05
		Tgl. Berlaku	05 Oktober 2022
		Standar SPMI	-

Perihal : Permohonan Judul & Pembimbing Karya Akhir

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi...Manajemen Perusahaan  
Fakultas...VOKASI  
Universitas Bina Darma  
Palembang

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Program Studi...Manajemen perusahaan  
Universitas Bina Darma Palembang.

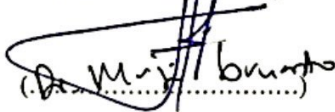
Nama : NANDA PUTRI AULIA  
Nim : 201240020  
Semester : 6 (enam)  
Program Studi : Manajemen Perusahaan  
Kelompok Riset :

Schubungan dengan akan berakhirnya studi saya, maka dengan ini bermaksud mengajukan permohonan judul dan pembimbing tugas akhir, Adapun judul yang saya ajukan sebagai berikut.


1. Analisis stress kega terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri Palembang
2. Analisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri Palembang
3. Analisis pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri Palembang

Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Ketua Kelompok Riset,



Hormat saya,

  
(NANDA PUTRI AULIA)

Mengetahui  
Ketua Program Studi,



Pembimbing Karya Akhir

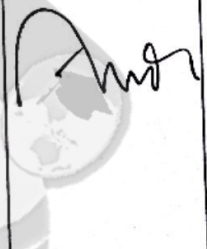


: Andrian Novian

**Syarat Pengajuan Judul :**

- ↓ Formulir di isi lengkap dengan melampirkan jurnal atau paper
- ↓ Fotocopy lembar PA yang sudah di acc oleh Pembimbing Akademik untuk mengajukan Skripsi (Khusus Program Studi Sistem Informasi)
- ↓ Formulir Nota Dinas (Khusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- ↓ Fotocopy KRS yang tercantum Skripsi
- ↓ Berkas dimasukkan dalam Map Plastik Transparan warna (Fak. Ilmu Komputer = Merah), (Fak. Ekonomi dan Bisnis = Kuning), (Fak. Psikologi dan Fak. Komunikasi = Biru) (Fak. Teknik = Hijau), (Fak. Ilmu Keguruan, Ilmu Pendidikan dan Bahasa = Merah Maroon), (Fak. Vokasi = Orange muda).

### LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

**Nama** : Nanda Putri Aulia  
**NIM** : 201240020  
**Fakultas** : Vokasi  
**Program Studi** : Manajemen Perusahaan  
**Judul** : Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang  
**Pembimbing** : Andrian Noviardy, SE., M.Si.

No	Tanggal	Uraian Pembahasan	Paraf
1.	10/4-2023	- Perbaiki bb 1 dan 2 - Tambah informasi pd sub bb 1.5.2. - Siapkan pedoman wawancara. - Tambah indikator: 1. stress kerja. 2. kinerja.	
2.	3/5-2023	- Perbaiki kembali bb 1 dan 2 sama saja!	
3.	15/5-2023	- Adu bb 1 - Adu bb 2 - lanjut bb 3	



UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG



FAKULTAS VOKASI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERUSAHAAN

Jalan Jenderal Ahmad Yani No.12 Palembang 30264

Telp (0711) 515582 Fax. (0711) 518000

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Nanda Putri Aulia  
Nim : 201240020  
Program Studi : Manajemen Perusahaan  
Judul : Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang  
Pembimbing : Andrian Noviardy, SE., M.Si.

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
4.	12/6-2023.	- Perbaiki bab 3 dan 4 sesuai saya! - Fokus pada penelitian kualitatif!	
5.	15/6-2023	- Aca bab 3 - Aca bab 4 - Aca isi komprehensif	

Palembang, 29 Desember 2022

Nomor : 0542/S.Pen/FV/UBD/XII/2022  
Perihal : Permohonan Magang  
Lampiran : -

Kepada Yth.  
Pimpinan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang  
Jalan Mayor Zen Kecamatan Kalidoni  
Palembang

Dengan hormat,

Sesuai dengan Kurikulum Fakultas Vokasi Universitas Bina Darma, setiap mahasiswa diwajibkan penyusunan laporan/tugas akhir. Sehubungan dengan ini, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan dan izin kepada mahasiswa:

N a m a : Nanda Putri Aulia  
NIM : 201240020  
Program Studi : Manajemen Perusahaan

untuk melakukan kegiatan Magang di lingkungan perusahaan/ instansi/ pemerintahan yang Bapak/Ibu pimpin. Hasil penelitian tersebut dipergunakan sebagai bahan kajian laporan dalam bentuk Tugas/Laporan Akhir/Skripsi.

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

Hormat Kami,  
Dekan,

  
Universitas **Bina  
Darma**   
Fakultas Vokasi

Dr. A. Yani Ranius, S.Kom., M.M.

Cc.Arsip



**KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS VOKASI**

**NOMOR : 002/SK/FV-MP/Univ-BD/VI/2023**

**TENTANG**

**PEMBIMBING PENELITIAN MAHASISWA  
FAKULTAS VOKASI UNIVERSITAS BINA DARMA**

- Menimbang** :
- Bahwa mahasiswa semester akhir diharuskan melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Diploma 3 (D-3) Fakultas Vokasi Universitas Bina Darma;
  - Bahwa untuk kelancaran dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi dimaksud, dipandang perlu untuk menunjuk dan menugaskan Pembimbing Skripsi bagi setiap mahasiswa;
  - Bahwa untuk memenuhi butir-butir di atas perlu diterbitkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya.
- Mengingat** :
- Undang-undang Nomor 20 tahun 2003;
  - Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999;
  - Akte Pendirian Yayasan Nomor 95 tanggal 28 Desember 1993;
  - Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 112/D/O/2002;
  - Statuta Universitas Bina Darma;
  - Surat Keputusan Rektor Universitas Bina Darma Nomor : 165/SK/UNIV-BD/XI/2008 tanggal 03 Nopember 2008.

**MEMUTUSKAN**

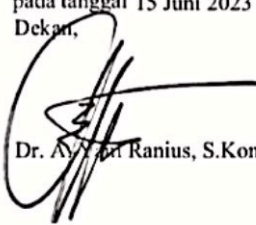
- Menetapkan** :
- PERTAMA** :
- Menunjuk dan menugaskan saudara-saudara
  1. Andrian Noviardy, S.E., M.Si.
  - 2.

berturut-turut sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping dalam menyusun Skripsi mahasiswa di bawah ini :


Nama : Nanda Putri Aulia  
Nim : 201240020  
Fakultas : Vokasi  
Program Studi : Manajemen Perusahaan  
Judul Penelitian : Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pusri Palembang

- KEDUA** : keputusan ini berlaku mulai tanggal ditetapkan sampai dengan yang bersangkutan menyelesaikan skripsi dan tugas akhir;
- KETIGA** : keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palembang  
pada tanggal 15 Juni 2023  
Dekan,

  
Dr. Andrian Ranius, S.Kom., M.M.

Tembusan disampaikan kepada Yth.  
1. Pembimbing Utama dan Pendamping;  
2. Ketua Program Studi;  
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

	<b>FORMULIR</b>  <b>Berita Acara</b> <b>Ujian Tugas Akhir</b> <b>Fakultas Vokasi</b>	Nomor Dok :	FRM/TA/05/09
		Nomor Revisi :	00
		Tgl. Berlaku :	1 April 2015
		Klausur ISO :	7,5

## Formulir

### Perbaikan Penulisan Tugas Akhir

**Program Studi Teknik Komputer, Komputerisasi Akuntansi,  
Manajemen Informatika, Manajemen Perusahaan,  
Administrasi Bisnis**

**Fakultas Vokasi Universitas Bina Darma**

Nama Mahasiswa : Nanda Putri Aulia

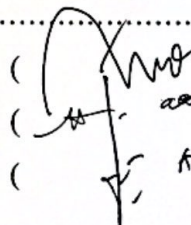
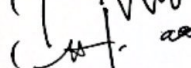
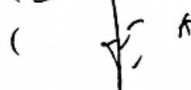
Nim / Nirm : 201240020

Program Studi : MP


Fakultas : VOKASI

Judul Tugas Akhir : Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan  
Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Catatan Perbaikan : Perbaikan pada bab 1 jelaskan faktor2  
penyebabnya dan pembahasan di jelaskan  
lebih rinci

Nama Penguji : 1. Andrian Noviardy (  )  
2. Mukam Poni (  )  
3. Trisnita (  )

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

  
(Andrian Noviardy, S.E., M.Si.)

No. Revisi : 00	Tanggal : 01/04/15
-----------------	--------------------



DAFTAR PESERTA KP / PENGAMBILAN DATA RISET PERIODE PENDAFTARAN DESEMBER 2022

Lampiran surat nomor: /FHM/H200/IT/2023

No	PENGAJUAN	ASAL INSTANSI	JURUSAN	Pelaksanaan		ANGGOTA KELOMPOK				UNIT KERJA PENEMPATAN	ACC Unit Kerja		PEMBIMBING	BADGE
				Mulai	Selesai	PESERTA 1	PESERTA 2	PESERTA 3	PESERTA 4		VP	BADGE		
1	Keja Praktik (KP)	Politeknik negeri sriwijaya	D4 Teknik Elektro	06/02/2023	04/08/2023	Bili Clinton	Shafra	ABDIANSYAH	-	Departemen Listrik	Agung P Nugroho	406	M Sulaiman	153025
2	Keja Praktik (KP)	SMK NEGERI 4	TEKNIK INSTALASI TENAGA LISTRIK	03/02/2023	28/07/2023	Radi Aprianayah	Muhammad ahmarin amur	-	-	Departemen Listrik	Agung P Nugroho	406	Dedi Kurniadi	112102
3	Keja Praktik (KP)	Politeknik Negeri Sriwijaya	D IV Mekatronika	06/02/2023	07/07/2023	Ayyub Ghaly Fairryansa	Mohammad Arsy Ananta	Sabrina Pebrian	Thio Saputra	Departemen Listrik	Agung P Nugroho	406	Aji Kunto Wibowo	60583
4	Keja Praktik (KP)	Politeknik negeri sriwijaya	D4 teknik Elektro	06/02/2023	28/07/2023	Aditya Admanugraha	Agung Aid Moyansa	-	-	Departemen Listrik	Agung P Nugroho	406	Iham Priyo Sukoco	80432
5	Keja Praktik (KP)	UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG	TEKNIK ELEKTRO	06/02/2023	17/03/2023	GINTA PRANATA PUTRA	RIKO SAPUTRA	DIMAS KASMORO	-	Departemen Listrik	Agung P Nugroho	406	Mansur Soleh	120874
6	Keja Praktik (KP)	SMKN 4 Palembang	Teknik Instalasi Tenaga Listrik	03/02/2023	28/07/2023	Annisa Matna Azzahra	Aldo Agustinus Sinurat	-	-	Departemen Listrik	Agung P Nugroho	406	Yusya Eka Putra	111732
7	Keja Praktik (KP)	Politeknik Negeri Sriwijaya	D-IV Teknik Mesin Produksi Dan Perawatan	03/02/2023	13/07/2023	Agustina Dwi Sintia	Arl Suersa	Muhamad Arif Fadiah	Wahyu Trihans Prabowo	Departemen Mekanikal	ANDI ANDRIAN	472	M. RAZID AFANDI & PUTRA SWASTIKA	060541 & 060575
8	Keja Praktik (KP)	POLITEKNIK NEGERI SRIWIDJAJA	DIV - TEKNIK MESIN PRODUKSI DAN PERAWATAN	03/02/2023	05/06/2023	Abror Heryanddi	Akhmad Radjaj	Septania Dwi Yasvita	-	Departemen Mekanikal	ANDI ANDRIAN	472	SANDI DWI TANTO	40246
9	Keja Praktik (KP)	Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang	TEKNIK MESIN PRODUKSI DAN PERAWATAN	06/02/2023	07/07/2023	Muhammad Raka Al-Rhansa	Hansamu Hadi Yusuf	Dewa Ferdiansyah	Maulana Akbar	Departemen Mekanikal	ANDI ANDRIAN	472	RINNO HARMY	111774
10	Keja Praktik (KP)	Politeknik Negeri Sriwijaya	D4 Produksi dan Perawatan	06/02/2023	06/06/2023	Andri Amanu Fauzan	Aditla Prasetyo	A. Ramadhan	-	DEPARTEMEN MEKANIKAL	ANDI ANDRIAN	472	BAYU SOMAJATMIKA	80094
11	Keja Praktik (KP)	Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang	Kimia	03/02/2023	03/03/2023	Eka Dias Periki	Cindy Nabila	-	-	Departemen Laboratorium	Sri Indria Handayani	40783	Dicky Lauda	20743
12	Keja Praktik (KP)	Universitas Gadjah Mada	Kimia	06/02/2023	05/05/2023	Cika Suradipa	-	-	-	Departemen laboratorium	Sri Indria Handayani	40783	Nandar Hidayat	20719
13	Keja Praktik (KP)	Universitas Islam Indonesia	D3 Analisis Kimia	03/02/2023	31/07/2023	Firman Maulana	-	-	-	Departemen Laboratorium	Sri Indria Handayani	40783	Rahmat Hidayat	30255
14	Keja Praktik (KP)	Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang	DIV Teknik Telekomunikasi	06/02/2023	13/08/2023	Nadia Miranda	Dinah Salsabla	Dinda Septiani	-	Departemen Instrumen	Dipa Asiantara	373	Pambudi	931362
15	Keja Praktik (KP)	Politeknik negeri Sriwijaya	Teknik elektro	06/02/2023	04/08/2023	Muhamad Ari Shandi	Muhammad Arya Rifaldi	Naufal Razaan Pratama	Bela Oktavia	Departemen Instrumen	Dipa Asiantara	373	Akhmad Budawan	80.458
16	Keja Praktik (KP)	POLITEKNIK NEGERI PADANG	TEKNIK TELEKOMUNIKASI D3	06/02/2023	09/05/2023	AISYE PUTRI BONI	Muhammad Fauzan	KEYSHA NABILAH	Muhammad Kahli	Departemen Instrumen	Dipa Asiantara	373	Pambudi Winarso	931363
17	Keja Praktik (KP)	PEM Aamigas Cepu	Teknik Instrumentasi KLANG	06/02/2023	28/04/2023	Gladesye Natalia Ratu Da Costa	Ester Anabella Maigoda	-	-	Departemen Instrumen	Dipa Asiantara	373	Dian Munawar	60624
18	Keja Praktik (KP)	Politeknik Negeri Lampung	Agribisnis Pangan	06/02/2023	07/04/2023	Alya Citra Damayanti	Pramudia Tami Wandira	Reza Aldo Saputra	Widia Arum Sari	Departemen Agrosolusi	Pritha Novandino	80226	Marifra	40395
19	Keja Praktik (KP)	Universitas Sriwijaya	Hubungan Internasional	03/02/2023	07/04/2023	Nehemia Irel Bua	M. Romadoni	-	-	Departemen Humas	R. Soero Hartono	93-0869	Sri Lestari	11-1691
20	Keja Praktik (KP)	UPN "Veteran" Yogyakarta	D3 Teknik Kimia	06/02/2023	07/04/2023	Achmad Fadhil Mahesa	-	-	-	Departemen Operasi P-IB	Ahmad Zaky Luthfi	112673	Heri Tito Imanto	930421
21	Keja Praktik (KP)	Universitas Bina Dharma	Manajemen Perusahaan	06/02/2023	06/04/2023	Della Putri	Sherin Monica	-	-	Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko	Amir Hamzah	930116	Muhammad Riduan & Hendi Aprian Lesmana	990160 & 081456
22	Keja Praktik (KP)	Universitas Bina Dharma	Manajemen perusahaan	06/02/2023	06/04/2023	Nanda Putri Aulia	-	-	-	Departemen Pengembangan & Organisasi	Virgianti	80367	Zahrunita	140757
23	Keja Praktik (KP)	Universitas Lampung	Teknik Kimia	03/02/2023	31/03/2023	Mentari Puspita Dewi	Lily Kurniasih	-	-	Departemen Operasi P-V	M. Rio Rinaldy	112515	Febri Widlyanto	20363





# ANALISIS STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES


1	<a href="https://repository.binadarma.ac.id">repository.binadarma.ac.id</a> Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	3%
3	<a href="http://ejournal.unsub.ac.id">ejournal.unsub.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="https://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://www.garuda-indonesia.com">www.garuda-indonesia.com</a> Internet Source	2%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
7	<a href="http://pusri.co.id">pusri.co.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://www.desamodern.com">www.desamodern.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="https://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	1%



10	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
11	docobook.com Internet Source	<1 %
12	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
13	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
14	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
15	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
16	www.scribd.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

	<b>FORMULIR KELAYAKAN PENJILIDAN TUGAS AKHIR</b>	Nomor Dok : FRM/TA/03/04
		Nomor Revisi : 03
		Tgl. Berlaku : 01 Februari 2017
		Klausa : 7.5

**FORM KELAYAKAN JILID TUGAS AKHIR  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERUSAHAAN**

NAMA : Nanda Putri Aulia  
 NIM : 201240020  
 PROGRAM STUDI : Manajemen Perusahaan  
 DOSEN PEMBIMBING : Andrian Nouriardy, S.E., M.Si.  
 JUDUL TUGAS AKHIR : Analisis Stres Kerja Terhadap  
 Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk  
 Sriwidjaja Palembang

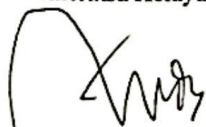
**POIN KELENGKAPAN ( WARNA JILID )**

1	Cover Tugas Akhir Depan	✓
2	Cover Tugas Akhir Dalam	✓
3	Halaman Pengesahan	✓
4	Halaman Persetujuan Komisi Penguji	✓
5	Halaman Pernyataan (disertai Materai 10.000)	✓
6	Moto dan Persembahan	✓
7	Abstrak	✓
8	<i>Abstract</i>	✓
9	Kata Pengantar	✓
10	Daftar Isi	✓
11	Daftar Gambar	✓
12	Daftar Tabel	✓
13	Daftar Lampiran	✓
14	Isi Tugas Akhir (Bab I – Bab Terakhir)	✓
15	Daftar Pustaka	✓
16	Lembar Perbaikan	✓

Dengan ini dinyatakan layak untuk dijilid sesuai dengan format yang berlaku di Fakultas Vokasi Universitas Bina Darma.

Palembang, 08 September 2023.

Pemeriksa Kelayakan,



(Andrian Nouriardy, S.E., M.Si.)



## ANALISIS STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

<sup>1</sup>Nanda Putri Aulia, <sup>2\*</sup>Andrian Novriady  
<sup>1,2</sup>Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma  
<sup>1</sup>nandaputriaulia36@gmail.com, <sup>2\*</sup>andrian.noviardy@binadarma.ac.id

**Abstrack** – *This research is entitled "Analysis of Job Stress on Employee Performance at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang". Stress is a condition where a person experiences tension because of conditions that affect him, conditions can be obtained from within a person or from the environment outside of a person's self. So that this condition can hinder the process of carrying out tasks and if this condition is allowed to continue, it will certainly affect employee performance. The purpose of this research is to find out how work stress affects employee performance at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The research method used in collecting data is through observation, and interviews. Data analysis techniques use qualitative and descriptive analysis methods. The results of the observations can be concluded that work stress can be managed well and is not an obstacle.*

**Keywords:** *Work Stress, Employee Performance.*

**Abstrak** - Penelitian ini berjudul "Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang". Stres adalah kondisi seseorang mengalami ketegangan karena kondisi yang mempengaruhinya, kondisi dapat diperoleh dari dalam diri seseorang atau lingkungan di luar diri sendiri seseorang. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini dibiarkan terus menerus akan tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu melalui pengamatan/observasi, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan metode analisis kualitatif dan dekskriptif. Hasil pengamatan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat dikelola dengan baik tidak lah menjadi hambatan.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menggapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kontribusi aktif dan dominan manusia dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan persyaratan perusahaan. Untuk meraih kesuksesan dan menjaga keberlangsungan perusahaan, penting bagi karyawan untuk memberikan kinerja optimal. Kebutuhan ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia adalah penentu dari seluruh kinerja perusahaan. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan terkadang menemui kendala. Kendala tersebut dapat timbul dari faktor organisasi atau dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi pikiran, emosi, dan kesehatan seseorang akibat tuntutan pekerjaan. Jika stres berlebihan, hal tersebut dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan tugasnya.

Tertekan atau perasaan stres yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan pada umumnya, tekanan yang menunjuk pada stres dilihat sebagai suatu kondisi negatif. Tetapi, tekanan kerja pada level tertentu sebenarnya mampu memicu kinerja karyawan yang lebih baik dan menaikkan motivasi kerja karyawan untuk bersaing pada lingkungan kerja.

Stres kerja ialah aspek krusial bagi organisasi terutama terkait dengan kinerja karyawan. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik bisa membantu organisasi mendapatkan laba. Sedangkan, jika kinerja menurun maka bisa merugikan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu menerima perhatian diantaranya dengan melakukan studi yang berkaitan dengan variabel stres bekerja

Karyawan adalah salah satu bagian dari aset perusahaan, yang merupakan bagian yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta juga bisa bertarung. Hasil kerja karyawan bisa terpantau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada unit kerja Departemen Organisasi & Manajemen Talenta yaitu peneliti mengamati masih terdapat stres kerja yang dikarenakan tumpukan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga membuat karyawan menjadi kewalahan sehingga menyebabkan beban kerja yang tinggi dan peneliti mengamati penerapan rotasi, mutasi, serta promosi yang dirasakan oleh karyawan tidak konsisten di perusahaan sehingga menyebabkan perkembangan karir karyawan terhambat.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### *2.1 Stres Kerja*

Stres adalah suatu kondisi yang bersifat internal karena tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat aktivitas sehari-hari, termasuk di tempat kerja [1].

### *2.2 Kinerja Karyawan*

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok organisasi dalam melakukan tugas utama serta fungsi yang diarahkan oleh standar prosedur operasi, kriteria yang telah ditetapkan dan standar organisasi [2].

## **3. Metodologi Penelitian**

### *3.1 Objek Penelitian*

Penelitian ini dilakukan penulis pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang di alamat Jl. Mayor Zen, Kec. Kalidoni, Palembang, Sumatra Selatan. Waktu yang dilakukan penulis yaitu mulai tanggal 06 februari – 06 April 2023.

### *3.2 Teknik Pengumpulan Data*

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Observasi, Metode ini merupakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang mengenai Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut mulai dari stres kerja karena beban kerja berlebih dan pengembangan karir. (2) Wawancara, Wawancara yaitu salah satu teknik untuk mendapatkan informasi atau data dari informan dengan wawancara secara langsung antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Penulis melakukan wawancara langsung dengan karyawan di bagian karir, kinerja dan talenta Departemen Organisasi & Manajemen Talenta.

### *3.3 Analisis Data*

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang merupakan pembahasan masalah yang sedang dibahas sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang dapat dijadikan sebagai bahan jawaban dari masalah yang dihadapi.

---

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa Stres Kerja di Departemen Organisasi & Manajemen Talenta yang dirasakan oleh karyawan tidaklah menjadi hambatan untuk menjalankan tugas mereka melainkan hal tersebut dianggap sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan dan sebagai tantangan yang harus dihadapi. Hal ini dibuktikan dari wawancara yang dilakukan penulis bahwa karyawan senantiasa mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang prioritas terlebih dahulu dengan cara membuat list pekerjaan. Dalam hal ini, bisa diartikan bahwa stres yang dirasakan oleh karyawan dapat dikelola dengan baik. Karyawan senantiasa juga didukung oleh perusahaan dengan memberikan sarana dan prasana yang memadai, serta diperlukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini lantas dirasa bisa mendorong karyawan untuk terus-menerus bekerja lebih giat.

Maka dari itu menurut pengamatan penulis yang telah melakukan kegiatan magang pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang di Departemen Organisasi & Manajemen Talenta. Melihat bahwa semua kinerja karyawan sudah cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

### 4.2 Pembahasan

#### 4.2.1 Analisis Stres Kerja

##### 4.2.1.1 Analisis Beban Kerja

Untuk beban kerja menunjukkan bahwa dari kedua informan memiliki prespektif masing-masing terhadap beban kerja, yang artinya hal ini tergantung dari bagaimana karyawan melihat beban kerja yang diberikan perusahaan. Setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul kebosanan, tetapi sebaliknya jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka terjadi kelelahan yang berlebih

##### 4.2.1.2 Analisis Waktu Kerja

Tanggapan dari informan mengenai waktu kerja berbeda-beda. Hal ini berkaitan dengan waktu penyelesaian yang diselesaikan setiap bagian berbeda-beda dan sesuai dengan pekerjaan yang mana yang harus di prioritas kan terlebih dahulu. Kondisi serta situasi tempat pekerjaan susah untuk diperkirakan sedangkan setiap karyawan mempunyai target setiap harinya untuk mengerjakan pekerjaan.

Ketika pekerjaan belum selesai namun waktu kerja telah berakhir, kadang kala pekerjaan tersebut di kerjakan dirumah. Supaya pekerjaan yang dilakukan tidak mengganggu pekerjaan lain dan terhindar dari kesalahan, oleh sebab itu karyawan harus bisa menggunakan waktunya dengan sebaik-baiknya pada saat kondisi serta situasi tidak mendukung, sehingga pekerjaan bisa selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

##### 4.2.1.3 Analisis Karakteristik Tugas

Hasil penelitian dari kedua informan menunjukkan bahwa informan mengetahui apa yang sudah menjadi tugasnya, dan merasa bahwa tugas yang diberikan perusahaan sejalan dengan kemampuan mereka. Hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang merasa bahwa tugas yang diemban sesuai dengan kemampuannya, motivasi dan kepercayaan diri akan meningkat. Dengan begitu, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

##### 4.2.1.4 Analisis Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hasil penelitian dari kedua informan menunjukkan bahwa mereka mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja. Menjalinkan hubungan yang harmonis dan positif dengan sesama rekan kerja memainkan peran penting dalam memperlancar proses pelaksanaan pekerjaan.

Dengan adanya hubungan yang baik, tim dapat bekerja sama secara efektif, saling mendukung, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

#### *4.2.1.5 Analisis Dukungan Sarana dan Prasarana*

Sarana dan prasarana merupakan dua hal yang saling mendukung satu sama lain. Namun bukan berarti jika tidak ada salah satu, maka salah satunya lagi tidak berfungsi sama sekali.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari kedua informan atas, menunjukkan bahwasanya pengadaan sarana dan prasarana sudah cukup untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang baik, seperti peralatan kerja yang modern, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan produktif.

#### *4.2.1.6 Analisis Konflik Kerja*

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian, perselisihan dan konflik antara dua orang atau dua kelompok dalam satu organisasi, konflik kerja juga terbentuk umumnya karena sedikit komunikasi dalam pekerjaan dan perbedaan pendapat tentang pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari kedua informan di atas, bahwa perbedaan pendapat dengan rekan kerja ada, tetapi tergantung cara kita menyikapi perbedaan pendapat tersebut dan perbedaan pendapat tersebut ada sekali-sekali terjadi.

Adanya konflik sangat bergantung pada bagaimana individu mempersepsikan sesuatu menjadi konflik atau tidak. Setiap orang punya caranya masing-masing untuk menghadapi hal ini. Tidak dapat disangkal bahwa konflik sering terjadi di tempat kerja. Perbedaan pendapat, pandangan, atau pemahaman antara karyawan kadang-kadang justru menjadi penyebab timbulnya konflik. Jika konflik terus-menerus tidak diselesaikan dengan baik, hal itu dapat menyebabkan stres dan mengganggu produktivitas kerja.

#### *4.2.1.7 Analisis Kemajuan Diri dan Karier*

Hasil penelitian dari kedua informan menunjukkan bahwa informan merasa mengalami peningkatan karier di tempat kerja. Karyawan selalu mengharapkan karirnya meningkat, perusahaan pasti hendak memberikan peningkatan karir akan tetapi dengan cara berjenjang hal ini dikarenakan perusahaan harus mengamati latar belakang pendidikannya, proses pelaksanaan tugas dan kemampuannya.

#### *4.2.2 Analisis Kinerja Karyawan*

Keberhasilan seorang pegawai dalam bekerja sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dicapai dalam penyelesaian aktivitas kerja. Dimana dalam menjalankan aktivitasnya perlu didukung oleh kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Stres kerja memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Ketika tingkat stres kerja sangat tinggi, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis di Departemen Organisasi & Manajemen Tatenta melihat bahwa kinerja di Departemen tersebut sudah cukup baik, karena karyawan memiliki prestasi, cakap dalam pekerjaan, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, dan memiliki kreativitas yang baik dalam melakukan pekerjaan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu walaupun karyawan mengalami stres kerja, karyawan mencapai target dalam melakukan pekerjaan mereka. Target yang tercapai akan memberi kepercayaan diri lebih dalam bekerja dan berkarir. Selain itu, pencapaian tersebut juga akan menjadi motor yang mendorong karyawan untuk terus maju dalam pekerjaan dan karirnya.

---

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat dikelola dengan baik, stres kerja ini pula bersifat positif. Tetapi, stres kerja dianggap positif dan negatif tergantung pada individu masing-masing. Bagaimana cara individu menilai suatu sebagai stres atau tidak, stres kerja tentu saja akan mempengaruhi proses kerja, namun jika seseorang mampu mengelola stres dengan efektif, maka stres kerja akan memiliki nilai positif, akan tetapi saat stres yang dirasakan melampaui kemampuan seseorang maka akan memiliki nilai negatif.
- 2) Kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sudah cukup baik. Hal ini di buktikan bahwa karyawan memiliki prestasi, cakap dalam pekerjaan, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, dan memiliki kreativitas yang baik dalam melakukan pekerjaan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat mencapai target dalam bekerja.

## Referensi

- [1] Nusran, M & Lantara, D., 2019. Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka.
- [2] Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. 2020. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Manajemen, 9(8), 2915-2935.