

ANALISIS STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

¹Nanda Putri Aulia, ^{2*}Andrian Novriady
^{1,2}Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma
¹nandaputriaulia36@gmail.com, ^{2*}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 terkendali. 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.