

## ANALISIS PENYEBAB STRES KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PIZZA & PASTRY PT KULINER AKUR PRATAMA

ANDRI HERDIANSYAH

Jurusan Manajemen Stie Stember Bandung

[andriherdiansyah15.ah@gmail.com](mailto:andriherdiansyah15.ah@gmail.com)

### Abstrak

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan (1). Untuk menganalisis penyebab stress kerja karyawan Departemen pizza dan pastry PT. KULINER AKUR PRATAMA, (2). Untuk mengetahui dampak stress kerja Departemen pizza dan pastry PT. KULINER AKUR PRATAMA, (3). Dan mengetahui solusi, meminimalisir stress kerja karyawan Departemen PT.KULINER AKUR PRATAMA

**Desain/Metode** penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan wawancara langsung dengan karyawan departemen pizza dan pastry PT.KULINER AKUR PRATAMA. Sumber data yang digunakan adalah primer dan skunder.

**Desain/Metode** penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan wawancara langsung dengan karyawan departemen pizza dan pastry PT.KULINER AKUR PRATAMA. Sumber data yang digunakan adalah primer dan skunder.

**Implikasi** jika terjadinya stress kerja maka kinerja dan produktivitas karyawan departemen pizza dan departemen pastry PT. KULINER AKUR PRATAMA menurun.

**Originalitas** penelitian ini khusus dilakukan kepada karyawan departemen pizza dan departemen pastry PT. KULINER AKUR PRATAMA

**Tipe Penelitian** Tipe penelitian yang digunakan adalah studi empiris

**Kata Kunci** : penyebab stress, dampak stress, solusi stress

### I. Pendahuluan

Mungkin awalnya banyak orang berpikir bahwa stress atau tekanan hanya akan mempengaruhi kondisi psikologis seseorang. Padahal sebenarnya stress dapat mempengaruhi kesehatan dan kondisi seseorang secara menyeluruh, baik secara fisik maupun mental. Kondisi stress atau tertekan tersebut juga kerap menimbulkan kemarahan dan ketidakberdayaan pada orang yang mengalaminya. Selain itu juga memicu perilaku yang akan membahayakan organ-organ vital seperti, otak, jantung, pembuluh darah, dan ginjal. Hal tersebut karena mereka yang mengalami stress melakukan pelarian yang tidak sehat seperti makan atau minum secara berlebihan. Kondisi itu memicu perubahan perilaku dalam merespon keadaan dan kemunduran daya pikir logis. (Jazak:2015).

Menurut Fahmi(2017:214), Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tekanan (*underpressure*) sering menyebabkan seseorang mengalami stress. Kata stress bagi mereka yang tinggal dipertanian seperti dianggap kata biasa yang sering diucapkan. Target pekerjaan dan keinginan hidup layak secara cepat juga sering menimbulkan stress, sehingga banyak orang mulai ingin belajar tentang bagaimana mengendalikan stress. Artinya stress tidak lagi dipandang sebagai masalah yang sulit dicari jalan keluarnya akan tetapi bagaimana seseorang belajar mengolah atau me-manage stress.

Setiap orang pasti pernah mengalami stress saat bekerja. Akibat stress, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Penelitian yang pernah dilakukan Program Studi Magister Kedokteran Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI) terhadap para pekerja kantor di Indonesia pada tahun 1990-an menunjukkan, sekitar 30 persen karyawan pernah mengalami stress di tempat kerja dengan beragam keluhan mulai dari yang ringan sampai berat. (Asep:2011)

Tingkat stress seseorang dapat dipicu oleh beragam faktor, mulai dari pendapatan, pekerjaan, hingga masalah-masalah lain yang tak pernah terbayangkan. Menariknya, ternyata tingkat stress masyarakat Indonesia berada di posisi terendah secara global. Setidaknya hal itu mengacu pada hasil survei Survei Skor

Kesejahteraan Cigna 360° yang dilakukan oleh Cigna. Cigna adalah perusahaan penyedia solusi keuangan yang bergerak di bidang asuransi kesehatan. (Kahfi:2018)

Penelitian ini bertempat di sebuah perusahaan bernama PT. KULINER AKUR PRATAMA, Jl. Soekarno hatta no. 236 – 238 Bandung, yang bisa disebut juga dengan YOGYA Bakery. Perusahaan ini memulai pertama kali ketika mufty hendak menjual tokonya kepada YOGYA beserta peralatan untuk membuat roti, namun pemilik mufty menginginkan agar pihak YOGYA membawa serta karyawan pembuat roti tersebut untuk dipekerjakan di YOGYA. Akhirnya pada tanggal 26 september 2001 diawali dengan 4 orang pembuat roti, 3 orang bagian pengemasan dan kebersihan, dan 1 orang bagian administrasi. Pada tanggal 27 september 2001 untuk pertama kalinya roti Fresco dipasarkan di beberapa toko YOGYA dan Griya, pada awal oktober hampir seluruh outlet YOGYA dan Griya Bandung dipenuhi roti Fresco, setelah 5 tahun berkembang Fresco pun berubah nama menjadi Bread.co pada tanggal 8 agustus 2006 sampai sekarang. Perusahaan ini sekarang memiliki banyak sekali produk produk yang dipasarkan ke seluruh toko YOGYA dan Griya, termasuk juga Yomart Bread.co. Produk tersebut diproduksi oleh beberapa Departemen diantaranya ada Departemen Pizza dan Pastry, departemen tersebut termasuk dari beberapa departemen yang tingkat penjualannya paling banyak, dan sering *over time* untuk memenuhi estimasi atau target yang harus dicapai oleh karyawan per hari nya, beberapa karyawan sering mengeluh dikarenakan kerjaan yang terus menerus bertambah, dan diharuskan kerja lembur setiap hari. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan mengalami stress dan mudah terkena penyakit karena faktor kelelahan.

Penelitian ini bertujuan (1). Untuk menganalisis penyebab stress kerja Departemen *Pizza dan Pastry* PT. KULINER AKUR PRATAMA, (2). Untuk mengetahui dampak stress kerja Departemen *Pizza dan Pastry* PT. KULINER AKUR PRATAMA, (3). Dan mengetahui solusi meminimalisir stress kerja karyawan Departemen *Pizza dan Pastry* PT. KULINER AKUR PRATAMA.

## II. Kajian Teori

Menurut Fahmi (2017:214), stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya salah satu kondisi timbulnya stress disebabkan karena seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nurani nya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya.

Menurut Handoko (2008:200), stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang hasilnya stress yang terlalu berlebihan akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan dan tugas-tugas nya.

Menurut Mangkunegara (2008:157), mengemukakan stress kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

### A. Factor penyebab stress

Menurut Fahmi (2017:215), Stress yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi menjadi dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu :

#### a. Stress karena tekanan dari dalam (*internal factor*)

Contoh faktor internal, ketika didalam keluarga ia merasa tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak.

#### b. Stress karena tekanan dari luar (*external factor*)

Contoh faktor eksternal, dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun ia tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stress.

Namun sering juga stress tersebut dialami oleh ke dua faktor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman.

Menurut Hasibuan (2012:204), faktor-faktor penyebab stress karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Robbins (2008:370), ada tiga kategori potensi pemicu stress kerja yaitu:

**a. Faktor-faktor lingkungan**

- 1) Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- 2) Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres di antara karyawan.
- 3) Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

**b. Faktor-faktor perusahaan**

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- 2) Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
- 3) Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

**c. Faktor-faktor pribadi**

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab fisik.
 

Antara lain: a). Kebisingan. Kebisingan terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. b). Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. c). Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. d). Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.
2. Suhu dan kelembapan.
 

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.
3. Beban kerja.
 

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.
4. Sifat pekerjaan
 

Antara lain: a). Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. b). Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. c). Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. d). Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. e). Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.
5. Kebebasan.
 

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa

ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan.
7. Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

#### B. Perubahan kondisi dan dampaknya pada stress

Menurut Fahmi (2017:216), secara realita kita dapat melihat pada mereka yang mengalami stress sering kemampuan fokus itu sulit untuk dilakukan karena pikiran dan perasaannya masih pada tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan tersebut.

Dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (2008) sebagai berikut:

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, mencangkup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan dan gangguan tidur.

Dalam stres menurut penulis akibat dari stres sendiri dapat mempengaruhi fisik, psikologi dan perilaku manusia. Kebanyakan akibat tersebut mempengaruhi manusia secara negatif. Dimana stres tersebut akan berpengaruh terhadap aktivitas seseorang atau pekerjaan seseorang, sehingga akan mengalami tekanan yang diakibatkan dari stres tersebut.

Menurut Fahmi (2017:217), Salah satu dampak stress yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi, karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh para karyawan, perubahan terencana juga peduli akan perubahan perilaku individu – individu dan kelompok dalam organisasi itu. Dengan kata lain suatu organisasi perlu menekan dampak stress pada produktivitas kerja, artinya karyawan yang mengalami stress tidak boleh mempengaruhi hasil kerja sehingga target produktivitas dapat terus dicapai.

Menurut Soewondo (2010), efek stress adalah sebagai berikut :

1. Gangguan fisik seperti jantung berdebar debar, migraine, berkeringat, tekanan darah tinggi, sakit jantung.
2. Perubahan sikap seperti menarik diri, merasa tertekan, penakut.
3. Perubahan tingkah laku seperti lekas marah, merokok, depresi, banyak salah, tidak bisa konsentrasi
4. Berkurangnya produktivitas dan efektivitas.
5. Kepuasan kerja rendah.
6. Absensi.

Menurut Fahmi (2017:218), dalam konteks ini memang solusi dapat dilakukan dalam beberapa bentuk seperti melakukan pensiun pegawai, melakukan pensiun dini lebih awal, melakukan efisiensi pada berbagai jenis kegiatan, menghapus pemberian bonus selama tiga tahun dan akan dikembalikan jika keadaan akan kembali stabil, dan lain sebagainya. karyawan adalah mitra dalam membangun perusahaan tindakan pimpinan yang memaksa dan menekan karyawan dalam konteks diluar dari kemampuan maka artinya ini adalah sikap pimpinan yang otoriter, salah satu dampak stress adalah tindakan demonstrasi dan berbagai proses lainnya.

#### C. Solusi umum untuk menghilangkan stress

Menurut Fahmi (2017 : 219), karena stress dianggap dari bagian kehidupan maka seorang manusia diajarkan untuk bias mengendalikan stress termasuk mencari solusi bagaimana menghilangkan stress. Memang untuk menghilangkan stress dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, namun cara yang bersangkutan artinya pemecahan kasus harus dilihat secara lebih kasuistik dan bukan secara *general* (umum).

Manajemen stress adalah keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola, dan memulihkan diri dari ancaman stress yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidak mampuan dalam coping (Smith, 2002)

Menurut Fahmi (2017:220), dalam konteks ini pembuatan *time schedule* dianggap dapat menjadi salah satu solusi *alternative* dalam menurunkan stress. *Time schedule* adalah jangka waktu yang dibuat untuk melaksanakan suatu rencana pekerjaan secara *sistematis* dan terjadwal. Karena jika kita melihat bahwa salah satu bentuk stress juga disebabkan oleh perencanaan yang tidak matang dan dibuat bersifat



terburu-buru dengan maksud hanya untuk mengejar keinginan tujuan dan target saja, misalnya target keuntungan.

### III. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dan metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan sumber data informan dari satu orang perwakilan karyawan departemen pizza, satu orang karyawan perwakilan dari departemen pastry, dan juga dua orang Supervisor dari departemen pizza dan pastry. Sumber data yang digunakan adalah primer dan skunder. Teknik pengumpulan data, wawancara atau observasi langsung ke informan.

### IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil dari penelitian terhadap empat orang informan yang dipilih yaitu satu orang perwakilan karyawan departemen pizza, satu orang perwakilan karyawan departemen pastry, dua orang Supervisor yang mengawasi departemen pizza dan pastry. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi langsung atau wawancara pada salah satu perwakilan departemen pizza, salah satu perwakilan departemen pastry, dan dua orang Supervisor departemen pizza dan pastry.

#### a) Penyebab Stress Kerja Departemen Pizza Dan Departemen Pastry

Penelitian ini membahas tentang stress kerja, saya melakukan observasi langsung ke salah satu karyawan departemen pizza, informan tersebut sudah lama bekerja di departemen pizza kurang lebih hampir enam tahun. Ketika saya bertanya “apakah anda pernah merasakan stress kerja di departemen pizza? Jika ya penyebabnya apa?” jawab “ya, ada beberapa penyebab yang mengakibatkan beberapa karyawan stress termasuk saya juga mengalaminya penyebabnya karena beban kerja yang sulit dan berlebih, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, ke dua penyebab ini yang sering timbul dalam produksi, dan ada juga penyebab lainnya yaitu konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain”.

Selanjutnya saya melakukan observasi langsung ke departemen pastry dan melakukan wawancara ke salah satu perwakilan departemen pastry. Di departemen pizza karyawannya semua laki-laki, kalau di departemen pastry mayoritas laki-laki tapi ada beberapa perempuan dan salah satunya *leader*. *leader* tersebut saya pilih untuk menjadi informan penelitian saya karena informan tersebut sudah tujuh tahun lebih bekerja dan mengetahui apa saja yang terjadi di departemen pastry.

Pertanyaan yang saya ajukan kepada informan tersebut sama dengan yang saya ajukan sebelumnya ke salah satu perwakilan departemen pizza “apakah anda pernah merasakan stress kerja di departemen pastry? Jika ya penyebabnya apa ?” jawab “ya, saya sering merasakannya, karena beban kerja yang semakin hari terus bertambah, stok pun habis karena cabang terus mengorder produk kami, karyawan pun setiap bulan pasti ada aja yang sakit karena *overtime* bisa sampai empat jam per hari. Tapi kami bersyukur meski pun harus kerja lembur tapi gaji kami tetap terpenuhi sehingga stress kami hilang saat gajian, selain itu juga mesin-mesin yang setiap hari digunakan terus menerus tanpa adanya servis, dan keterlambatan operator teknisi untuk memperbaiki mesin tersebut menghambat produktivitas kerja yang awalnya mampu menghasilkan sepuluh ribu menjadi hanya mampu menghasilkan enam ribu, itu juga sangat merugikan perusahaan karena estimasi tidak terpenuhi”.

Selanjutnya saya akan observasi langsung atau wawancara ke supervisor yang mengawasi atau mengatur departemen pizza dan departemen pastry, ada dua orang yang saya wawancara, pertanyaan untuk informan “menurut bapak, penyebab stress kerja dan dampak stress kerja yang sering muncul di departemen pizza dan departemen pastry?” jawab “penyebab yang sering muncul yaitu, karena penambahan estimasi yang banyak, beban kerja yang berlebihan, dan ditambah stok persediaan barang yang menipis atau hampir habis, mesin yang sering rusak juga sangat membuat karyawan binggung dan stress karena produksi tergantung sekali dengan mesin kalau ada mesin yang rusak, waktu terbuang dengan percuma, menghambat kinerja dan produktivitas kerja, sehingga kerja lembur pun harus setiap hari, kalau terlalu sering kerja lembur atau *overtime* karyawan yang daya tahan tubuhnya lemah pasti akan sering sakit”.

Dari pendapat-pendapat di atas terdapat beberapa persamaan dengan pendapat dari Hasibuan (2012:204) tentang faktor-faktor penyebab stress kerja, yaitu :

1. beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai
3. konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Dari penyebabnya hampir sama, permasalahan nya terletak dibeban kerja yang berlebih sehingga seringnya *overtime* atau kerja lebur, mesin-mesin yang sering rusak, konsentrasi yang melemah atau tidak teratur

sehingga bisa menimbulkan salah paham atau mis komunikasi antar rekan kerja mungkin karena banyaknya cairan yang keluar didalam tubuh dan kurangnya cairan yang masuk (kurang minum), kurang minum juga bisa mengakibatkan karyawan mudah terkena penyakit.

#### b) Dampak Stress Kerja Departemen Pizza Dan Pastry

Pertanyaan untuk informan 1, “apakah dampak stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ketika anda atau salah satu rekan anda mengalami stress kerja ?” jawab “dampak yang terjadi ketika salah satu atau ada beberapa karyawan yang mengalami stress kerja pada saat sedang melaksanakan pekerjaan, dampaknya karyawan diharuskan overtime tiga sampai empat jam per hari dan ketika karyawan diberikan beban yang berlebihan, banyak karyawan yang sakit dikarenakan kecapean dan kelelahan selanjutnya banyak mesin mesin rusak yang setiap hari dipakai tanpa ada servis setiap harinya mengakibatkan kerja jadi terhambat dan estimasi yang ditargetkan tidak terpenuhi, dan stress pun meningkat ketika terjadinya salah komunikasi antar rekan kerja atau dengan pimpinan.”

Pertanyaan untuk informan 2 “apakah dampak stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ketika anda atau salah satu rekan anda mengalami stress kerja?” jawab “ada beberapa dampak yang muncul yaitu produktivitas menurun, konsentrasi yang tidak teratur menimbulkan salah komunikasi antara rekan kerja, estimasi tidak tercapai atau tidak memenuhi target, semangat kerja menurut kerja pun jadi merasa malas dan bosan, dan kondisi tubuh pun tidak stabil mengakibatkan mudah terkena penyakit.

Pertanyaan untuk informan 3 dan 4, “apakah dampak stress kerja terhadap produksi dan kinerja karyawan departemen pizza dan departemen pastry?” jawab “dampak nya yang terjadi karyawan akan mudah terkena penyakit, produktivitas menurun, kinerja menurun, *overtime* yang berlebihan mengakibatkan profit perusahaan menurun.

Dampak yang ditimbulkan akibat penyebab stress kerja, yaitu :

1. Overtime yang berlebihan
2. Karyawan banyak yang sakit akibat kecapean atau kelelahan
3. Produktivitas menurun
4. Kinerja menurun
5. Konsentrasi berkurang, akibatnya teledor atau ceroboh ketika melakukan suatu aktivitas pekerjaan
6. Motivasi dan semangat menurun

#### c) Solusi Stress Kerja Departemen Pizza Dan Pastry

Pertanyaan untuk informan 1 “Dari dampak tersebut solusi apa yang mampu meminimalisir stress kerja, agar karyawan kembali produktif dalam bekerja?” jawab “solusi yang mampu sedikitnya meminimalisir stress kerja yang dialami karyawan yaitu, mengurangi estimasi pencapaian target yang terlalu banyak, mengubah rutinitas menjadi hobi, pengecekan mesin setiap minggunya untuk memastikan mesin tidak rusak, dan mungkin bisa juga kalau ruangan ada irama musik yang bisa memotivasi karyawan agar lebih ceria sehingga bisa melupakan beban kerja yang sedang dikerjakannya”.

Pertanyaan untuk informan 2 “Dari dampak tersebut solusi apa yang mampu meminimalisir stress kerja, agar karyawan kembali produktif dalam bekerja?” jawab “ada beberapa solusi yang bisa meminimalisir terjadinya stress kerja yaitu memotivasi rekan-rekan kerja dan mengingatkan kewajiban mereka bekerja untuk apa karena hampir semua karyawan departemen pastry sudah berkeluarga dan sayang kalau mereka dikeluarkan hanya gara-gara stress kerja, ditambahkan mesin untuk mempercepat pekerjaan, aktifnya teknisi maksudnya teknisi inisiatif mengecek mesin ketika tidak digunakan dan saat digunakan mesin tidak rusak, dan adanya irama musik yang terdengar di area produksi gunanya untuk membuat semangat para karyawan bisa juga sedikit melupakan lelahnya bekerja.

Pertanyaan untuk informan 3 dan 4 “menurut bapak, solusi apa yang bisa meminimalisir stress kerja di departemen pizza dan departemen pastry?” jawab “menurut saya, solusi yang mungkin bisa meminimalisir stress kerja karyawan departemen pizza dan departemen pastry, menambah SDM, memotivasi karyawan, menambah mesin, dan mengurangi overtime yang berlebihan.

Ada beberapa cara yang mungkin bisa meminimalisir stress kerja, yaitu :

1. Mengurangi beban kerja, harus sesuai dengan jumlah SDM
2. Menambah jumlah SDM
3. Memberikan motivasi kepada karyawan
4. Menambah mesin atau membuat jadwal pengecekan mesin setiap minggunya, supaya tidak mengganggu produktivitas kerja
5. Meminimalisir jumlah lemburan atau *overtime*
6. Adanya irama musik yang membuat semangat

Dari beberapa pertanyaan tentang penyebab stress kerja, dampak stress kerja, dan solusi stress kerja. Informan hampir semua menjawab sama yaitu, karena beban kerja yang bertambah, *overtime* yang

berlebihan, dan mesin-mesin yang telat penanganannya, sehingga berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja karyawan, solusinya untuk meminimalisir stress kerja saling memotivasi antara rekan kerja, mengingatkan ketika rekan kerja terjadi masalah atau sedang stress, mengubah rutinitas kerja menjadi hobi, merawat mesin-mesin yang digunakan agar bisa terpakai terus dan jarang rusak, sehingga estimasi pun tercapai tanpa adanya stress dari karyawan.

## V. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulannya setelah saya melakukan penelitian di Departemen pizza dan Departemen pastry PT.KULINER AKUR PRATAMA, saya menemukan beberapa hal penyebab stress kerja dan dampak stress kerja di departemen pizza dan departemen pastry yaitu beban kerja yang bertambah sehingga karyawan harus kerja melebihi waktu yang seharusnya (*overtime*). Mesin-mesin yang kurang penanganan pun menghambat kerja karyawan, karyawan pun panik dan bingung sehingga stress kerja pun muncul. Konflik antar rekan kerja atau pimpinan perusahaan juga potensinya sangat besar terhadap produktivitas dan kinerja karyawan, perusahaan pun profitnya menurun. Solusi yang mungkin bisa meminimalisir stress kerja di departemen pizza dan departemen pastry yaitu mengurangi beban kerja, harusnya beban kerja sesuai dengan jumlah karyawan dan waktu kerja sehingga mengurangi jumlah *overtime*, menambah jumlah SDM untuk meningkatkan profit perusahaan, memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menambah mesin atau membuat jadwal pengecekan mesin setiap minggunya, agar tidak mengganggu aktivitas produksi, meminimalisir jumlah overtime atau lemburan sehingga perusahaan profitnya stabil, dan adanya irama musik yang membuat semangat karyawan ketika bekerja.

### Saran

Perlu adanya perbandingan antara estimasi yang dibuat terhadap kinerja karyawan, agar mengetahui karyawan bisa menghasilkan berapa banyak produk dalam sekali produksi, sehingga supervisor mampu memprediksi berapa banyak estimasi yang harus dicapai karyawan dalam satu hari kerja tanpa overtime, dan ketika stok habis dan produksi diharuskan banyak, supervisor dapat membuat estimasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan, atau menambah jumlah SDM (meminta bantuan ke departemen yang lain). dan ada juga pengecekan berkala terhadap mesin-mesin yang berfungsi, supaya bisa terdeteksi masalahnya sebelum mesin tersebut rusak jadi produksi bisa berjalan terus tanpa ada hambatan.

### Daftar Pustaka

- Asep candra, 2011. **30 Persen Pekerja Kantor Alami Stres**. Kompas.com  
<https://lifestyle.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.persen.pekerja.kantor.alami.stres>
- Fahmi, Irham. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusiateori Dan Aplikasi**. ALFABETA, Bandung.
- Handoko, T Hani. 2008. **Manjemen Personalia**. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jazak, 2015. **stres, karyawan, dan perusahaan**. Kompas.com  
<https://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/02/16/070700526/Stres.Karyawan.dan.Perusahaan>
- Kahfi Dirga Cahya, 2018. **Secara Global Tingkat Stres Orang Indonesia Disebut Paling Rendah**. Kompas.com  
<https://lifestyle.kompas.com/read/2018/07/09/193000820/secara-global-tingkat-stres-orang-indonesia-disebut-paling-rendah>
- Mangkunegara, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kelima, PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat, Jakarta.
- Smith, J. C. (2002). **Management: A Comprehensive Handbook Of Techniques And Strategies**. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Soewondo, S. (2010). **Manajemen Stress Dengan Relaksasi Progresif**. Depok: Tidak Diterbitkan
- Sunoyo, Danang. 2013. **Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Caps.