

## Analisis Penyebab Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Leading Garment Industries

Eva Barokah

Jurusan Manajemen STIE STEMBI

Email: evabarokah775@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui penyebab terjadinya stres kerja di PT. Leading Garment Industries, untuk mengetahui apa faktor krusial yang menyebabkan stress kerja di PT. Leading Garment Industries, dan untuk mengetahui dampak atau akibat dari stress kerja di PT. Leading Garment Industries.

**Desain/Metode** Penelitian ini dilakukan di PT. Leading Garment Industries, jenis penelitian yang di gunakan adalah kualitatif, dengan metode pendekatan yang di gunakan induktif, unit analisis yang di teliti adalah karyawan bagian produksi PT. Leading Garment Industries, informan yang diinput datanya adalah karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun, teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan observasi langsung dan wawancara di lapangan, jenis data yang di gunakan adalah data primer yang di peroleh langsung dari objek penelitian. Sedangkan metode analisis yang di gunakan adalah metode deskriptif

**Temuan** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab stres kerja karyawan bagian produksi di PT. Leading Garment Industries di karenakan banyak nya beban pekerjaan dan waktu kerja yang di bebaskan kepada karyawan.

**Implikasi** Pimpinan harus lebih mengatur jam kerja yang sesuai dan tidak terlalu memaksa karyawan untuk terus bekerja tanpa henti sesuai aturan yang telah ditetapkan.

**Originalitas** Penelitian ini pertama kalinya di teliti di PT. Leading Garment Industries.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris.

**Kata kunci** : stres kerja, penyebab stres, dampak stres

### I. Pendahuluan

Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi (Perry, Carlene *et al*, 2006).

Karyawan yang diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan *job description* dan karyawan yang harus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bagian lainnya, merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi target yang sudah ditetapkan oleh atasan. Hal ini sering terjadi pada bidang administrasi yang diharuskan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Demikian pula bagian marketing yang harus memenuhi target tetapi tidak terpenuhi serta pada bagian collection tidak tercapai target penagihan dikarenakan nasabah yang sulit melakukan pembayaran sementara perusahaan menetapkan target dan harus bekerja di luar jam kerja. Hal tersebut akhirnya menyebabkan stres kerja pada karyawan yang harus menyelesaikan tugastugas pada waktu yang telah ditentukan (Chandra, 2017).

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut (Noor dkk, 2016)

Luthan (2008:247) mengatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

Begitu pula dengan karyawan bagian produksi PT. Leading Garment Industries yang diduga terindikasi memiliki permasalahan stress kerja. Hal ini terlihat dari tingkat produktivitas karyawan yang

beberapa waktu terakhir cenderung menurun. Hasil survey pendahuluan juga menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama menurunnya produktivitas kerja karyawan adalah stress kerja (Data Perusahaan, 2018). Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Penyebab Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Leading Garment Industries**”.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) untuk mengetahui penyebab terjadinya stres kerja di PT.Leading Garment Industries, 2) untuk mengetahui apa faktor krusial yang menyebabkan stress kerja di PT.Leading Garment Industries, dan 3) untuk mengetahui dampak atau akibat dari stress kerja di PT.Leading Garment Industries.

## II Kajian Teori.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Veithzal Rivai, 2004 : 516). Sedangkan menurut Robbins (2003 :376) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahawa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, sebagai hasilnya pada didi para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (cooper cary dan alison straw,1995:8-15)

Menurut Hasibun (2012:204), faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap 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 Anatan & Ellitan (2009) adapun faktor-faktor penyebab stres pada karyawan meliputi :

1. Stresor dari luar organisasi (extra organizational stresor ) yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan perubahan life style individu, perubahan ekonomi dan finansial yang mempengaruhi pola kerja individu, mencari the second job.
2. Stresor dari dalam organisasi (organizational stresor) yang meliputi kondisi kebijakan, strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja.
3. Stresor dari kelompok dalam organisasi (group stresor) yang muncul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar personal.
4. Stresor dari dalam diri individu (individu stresor) yang muncul akibat role ambiguity dan konflik. Seperti beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan pihak perusahaan.

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

1. Faktor lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a) Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidak pastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidak pastian ekonomi
- b) Ketidak pastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan
- c) 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 yang membuat mereka stres.

2. Faktor perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian,yaitu:

- a) 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
- b) Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang telah ada. Ambiguitas peran manakala ekspetasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan
- c) Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

### 3. 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 ke tempat 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 Cary Cooper dan Alison Straw (1995:8-15) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda seperti berikut ini :

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan hilang nya minat terhadap orang lain
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan ,cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak

Robbins and Judge (2008:377) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo 2000-54).

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja menurut (Gitosudarmo 2000-54), yaitu:

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup dan kesepian
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif dan tertawa gugup
3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk aka, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik dan hambatan mental
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bolo mata melebar, panas dan dingin
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

### III. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Leading Garment Industries, jenis penelitian yang di gunakan adalah kualitatif, dengan metode pendekatan yang di gunakan induktif, unit analisis yang di teliti adalah karyawan bagian produksi PT.Leading Garment Industries, informan yang diinput datanya adalah karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun, teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan observasi langsung dan wawancara di lapangan, jenis data yang di gunakan adalah data primer yang di peroleh langsung dari objek penelitian. Sedangkan metode analisis yang di gunakan adalah metode deskriptif.

Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat berinteraksi lebih banyak dengan fakta yang diteliti. Hasil penelitian dijelaskan dengan menyajikan kutipan data yang telah diperoleh, kemudian dianalisa dan diinteprestasikan berdasarkan teori, lalu penarikan kesimpulan.

### IV Hasil Dan Pembahasan

#### Penyebab terjadinya stres kerja di PT.Leading Garment Industries,

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan produksi yang bekerja di PT. Leading Garment Industries di temukan beberapa indikator penyebab terjadinya stress kerja karyawan diantaranya adalah :

1. Alur kerja yang tidak sesuai dengan prosedur yang di terapkan oleh perusahaan
2. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang di miliki
3. Beban kerja yang berat  
Beberapa karyawan takut jika kinerja mereka melampaui peran mereka saat ini, mereka di beri tugas lebih dengan kompensasi yang sama. Yang lain mungkin merasakan meskipun menerima kompensasi yang sesuai, beban kerja mmereka terlalu banyak untuk di tanggung dan menyebabkan mereka stres, kurang tidur dan tidak mempunyai kehidupan yang seimbang antara personal dan profesional.
4. Perasaan was-was takut kehilangan pekerjaan  
Nilai-nilai yang diberikan perusahaan pada karyawannya tentu berpengaruh pada aspek psikologis karyawan dalam bekerja, misalnya nilai buruk yang diberikan atasan tentu membuat karyawan kehilangan rasa percaya diri, karyawan akan merasa bahwa posisi mereka diperusahaan menjadi terancam. Perasaan tersebut sangat mungkin memicu karyawan stres dalam bekerja, rasa takut kehilangan pekerjaan secara tidak langsung akan terus menerus menekan mental karyawan, lalu bagaimana cara untuk mengatasinya? Selain terus mencoba menjadi lebih baik cobalah kesampingkan perasaan takut pekerjaan itu. Dalam melakukan setiap tugas fokuslah pada tujuan dari tugas tersebut tanpa membawa rasa cemas akan penilaian perusahaan
5. Pekerjaan tidak di hargai  
Sering kali karyawan yang telah bekerja dengan keras tidak mendapatkan apresiasi yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukannya. Tak jarang karyawan yang sudah melakukan kerja keras mengobankan banyak hal demi pekerjaannya, seperti mengorbankan waktu yang seharusnya ia gunakan untuk menghabiskannya bersama keluarga dan menghorbankan kesehatan yang seharusnya tetap dijaga malah tidak mendapatkan pengakuan dan kompensasi yang setimpal
6. Karena aturan yang terlalu ketat  
Tidak jarang karyawan merasa stres disebabkan oleh aturan-aturan yang teralalu mengikat dan membatasi karyawan. Padahal peraturan dibuat agar karyawan dapat bekerja dengan lebih serius sehingga meningkatkan produktivitasnya, tetapi pada kenyataannya aturan yang terlalu mengikat malah akan membuat karyawan menjadi terbatas dan tidak bisa mengembangkan ide serta gagasan yang dimilikinya.  
Untuk mengatasi hal ini pimpinan harus mengevaluasi aturan-aturan yang sebelumnya telah ditetapkan dengan mendengarkan saran karyawan sehingga menjadikan aturan menjadi lebih fleksibel dan tidak membuat karyawan menjadi stres
7. Banyaknya beban pekerjaan dan waktu kerja  
Karyawan akan mengalami stres jika bekerja terus bekerja tanpa ada jeda waktu yang cukup. Karyawan yang selalu diberikan jam kerja tinggi akan terlihat selalu sibuk dari awal datang ke kantor hingga jam pulang kerja. Bahkan tak jarang mereka selalu bekerja lembur demi menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh kantor. Pekerjaan yang tidak kunjung habis akan membuat kondisi mental dan fisik akan terganggu.  
Untuk mengatasi stres tersebut sebagai pimpinan harus dapat mengatur jam kerja yang sesuai dan tidak terlalu memaksa karyawan untuk terus bekerja tanpa henti
8. Sering di bully oleh rekan kerja  
Tidak semua orang memiliki mental baja dan tahan dengan ejekan-ejekan yang sering dilontarkan kepadanya. Apalagi jika sampai dicemooh di hadapan rekan kerja yang lain. Mental yang rendah akan menyebabkan karyawan yang di bully menjadi orang yang tertutup, tidak bersemangat dalam bekerja dan tentu saja menjadi mudah stres.  
Untuk mengatasi masalah seperti ini karyawan dapat meminta bantuan divisi HRD untuk melihat karyawan mana yang memberi tindakan tidak terpuji pada karyawan lain
9. Merasa tersingkir dari karyawan lain  
Tak jarang ada karyawan yang merasa tersingkirkan dengan karyawan lain, misalnya saat sama-sama mampu untuk menyelesaikan target yang telah diberikan tetapi yang mendapatkan bonus hanya rekan kerjanya saja. Tentunya hal ini akan menimbulkan kecemburuan bagi karyawan yang tidak mendapat bonus. Biasanya karyawan yang merasa tersingkirkan dari rekan kerjanya akan selalu menyendiri ketika rekan kerjanya berkumpul.  
Solusi untuk mengatasi ini adalah dengan memberikan bonus yang sama rata dengan rekan kerja yang lain tidak lupa juga dengan memberikan motivasi kerja agar karyawan tersebut bersemangat saat bekerja, sebagai rekan kerja kita bisa menyarankan karyawan tersebut untuk lebih membuka diri kepada karyawan lain agar dapat menumbuhkan ikatan antar rekan kerja yang baik

#### 10. Atasan yang penuntut

Baik secara lembut atau dengan cara mendikte, seorang atasan pasti menuntut kualitas pekerjaan karyawannya, kondisi seperti itu membuat karyawan menjadi stres. Solusinya sebagai karyawan harus memahami dahulu alasan atasan anda kenapa banyak menuntut? Agar menghindari stres, karyawan bisa menilai positif dan hindari perasaan merasa gagal menjadi pegawai karena itu akan membuat karyawan tersebut semakin merasa stres

#### 11. Konflik dengan rekan kerja

Ketidakcocokan dalam bekerja rentan menimbulkan konflik antar pegawai, konflik berkelanjutan yang sering membuat para karyawan stres dan tidak optimal dalam bekerja, solusi dalam hal ini cobalah untuk tidak membawa sentimen pribadi dalam menjalankan pekerjaan. Sugestikan diri bahwa kita memiliki kewajiban memberi potensi terbaik dalam bekerja

#### 12. Perampangan jumlah karyawan

perampangan jumlah karyawan sering dipilih perusahaan sebagai cara untuk menghemat pengeluaran perusahaan, namun ternyata hal ini tidak selamanya berdampak baik untuk perusahaan, khususnya nya bagi karyawan. Hal tersebut pastinya menyebabkan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan ketika jumlah karyawan lebih banyak. selain beban kerja hal tersebut dapat membuat jam kerja karyawan lebih panjang dari biasanya, tentunya hal tersebut bisa membuat karyawan menjadi stres sehingga membuat karyawan bekerja lebih tidak optimal dari sebelumnya dan selanjutnya hal tersebut berkaitan dengan bagaimana atasan menilai pekerjaan kita. Nilai buruk dari atasan tentu menambah deretan pemicu stres karyawan dilingkungan pekerjaannya

#### 13. Intruksi yang tidak jelas

Salah satu penyebab stres kerja lainnya adalah saat kita sebagai karyawan bingung terhadap tugas yang diperintahkan, saat terjadi hal seperti itu otak terus berfikir akan apa yang harus dilakukan sehingga mencapai titik stres kerja. Disini karyawan tidak yakin dengan apa yang diharapkan maka cenderung karyawan akan menjadi stres karenanya dibutuhkan komunikasi dua arah kembali, sebagai atasan ada baiknya untuk menyeimbangkan dan konsisten dengan keinginan yang sudah ditetapkan dari awal sedangkan sebagai seorang karyawan berikan pertanyaan hingga karyawan dan atasan sepakat akan apa yang akan dicapai dan dikerjakan oleh karyawan jangan biarkan tugas menjadi tidak jelas dan hasilnya menjadi tidak sesuai dengan harapan atasan

Dari hasil penelitian ternyata terdapat persamaan dengan kajian teori. Seperti yang disampaikan oleh Hasibun (2012:204), mengenai penyebab stres pada karyawan .

#### **Faktor krusial yang menyebabkan stress kerja di PT.Leading Garment Industries**

Ada beberapa faktor utama yang dianggap menjadi sumber stres kerja oleh responden dalam penelitian ini yaitu : Banyak nya beban pekerjaan dan waktu kerja, pekerjaan tidak di hargai dan perasaan was-was takut kehilangan pekerjaan karena merasa pekerjaan tersebut satu-satunya sumber penghasilan, selain itu stres kerja juga berdampak buruk pada kesehatan karyawan yang mengalami stres.

Faktor penyebab terjadi nya stres kerja karyawan di bagian produksi yang paling krusial yaitu lingkungan kerja yang sudah tidak kondusif lagi, dalam artian atasan nya yang kurang bijaksana dalam memimpin mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja ,masalah-masalah pekerjaan yang terus muncul tanpa adanya solusi yang tepat, dan tekanan-tekanan kerja yang mengakibatkan tekanan mental sehingga pada akhirnya banyak karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri.

#### **Dampak atau akibat dari stress kerja di PT.Leading Garment Industries:**

##### 1. Gangguan kesehatan

Stres menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit yang tidak hanya datang dari satu sumber stres tapi dari beberapa sumber stres, sebagian besar dari waktu manusia bekerja, karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja

##### 2. Produktivitas kerja menurun

Sebuah organisasi dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu maka akan menghambat keseluruhan gerak menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal, demikian pula jika banyak karyawan didalam organisasi mengalami stres kerja maka produktivitas organisasi tersebut akan terganggu. Jika stres yang dialami oleh perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengakibatkan masalah yang lebih berat

##### 3. Penurunan kinerja

Baik buruk nya kinerja karyawan akan berimbas pada perusahaan, ketika kinerja karyawan menurun bisa dipastikan bila roda perusahaan juga tidak bisa berjalan dengan seimbang, begitu pula bila

sebaliknya. Bila motivasi karyawan dapat terjaga dengan baik maka perkembangan perusahaan bisa berjalan dengan lancar

4. Peningkatan ketidak hadirannya

Saat kondisi stres banyak karyawan yang memilih untuk tidak masuk kerja dikarenakan ingin menghindari masalah yang terjadi di tempat kerja karena mereka beranggapan sudah tidak ada lagi jalan keluar untuk menyelesaikan beban kerja tersebut

5. Kemungkinan mengalami kecelakaan kerja

Dalam melakukan setiap pekerjaan, pekerja dituntut untuk konsentrasi tinggi. Apabila karyawan dalam keadaan stres maka mereka tidak akan bisa fokus untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaannya karena mesin-mesin yang sedang beroperasi, berputar-putar dan bergerak tidak memiliki toleransi bila karyawan salah dalam mengoprasikannya sehingga akan berdampak terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

### **Persamaan dampak stres menurut kajian teori dan hasil penelitian yang sudah di bahas di atas**

stres ada penyebabnya dan pasti ada dampaknya seperti yang dibahas pada kajian teori yang bersumber dari para ahli yang selanjutnya dilakukan penelitian

sehingga didapat persamaan dampak stres menurut kajian teori dan hasil penelitian, yaitu:

1. Fisiologis (gangguan kesehatan)
2. Prilaku (Penurunan kinerja)
3. Organisasi (peningkatan ketidak hadirannya)
4. Kognitif (kemungkinan mengalami kecelakaan kerja)

### **V. Penutup**

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, situasi sosial yang berpotensi menghambat tujuan dari perusahaan. Stres kerja terjadi karena adanya ketidak seimbangan antara kemampuan dan perintah. Gejala-gejala stres dapat dilihat dari fisik, prilaku, emosional dan interpersonal karyawan yang mengalami perubahan dari biasanya, untuk mengatasi stres pada karyawan, perusahaan dapat melakukan pendekatan yang disesuaikan dengan masalah yang dihadapi karyawan. Stres dapat menyebabkan dampak pada karyawan baik dampak positif maupun negatif.

Adapun implikasi penelitian ini, meliputi implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis penelitian ini yaitu penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian yaitu dengan menambah jumlah responden yang bekerja di perusahaan yang sedang diteliti. Sedangkan implikasi praktis dari penelitian ini adalah Pimpinan PT. Leading Garment Industries harus lebih mengatur jam kerja yang sesuai dan tidak terlalu memaksa karyawan untuk terus bekerja tanpa henti sesuai aturan yang telah ditetapkan. Terkadang juga seorang pemimpin harus mau terjun langsung ke lapangan (tempat produksi) agar lebih mengetahui masalah-masalah apa yang terjadi di bagian produksi yang menyebabkan karyawan menjadi stres sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan hasil output yang dikeluarkannya pun menjadi kurang maksimal.

### **Daftar Pustaka**

- Atkinson. Jacqueline. 1987. *Mengatasi Stres di Tempat Kerja*. Jakarta, Binarupa Aksara.,
- vbAnatan, Lina & Ellitan, Lena. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Chandra, Riny & Dody Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, VOL.6, NO.1, MEI 2017
- Cooper, Cary & Straw, Alison. 1995. *stress Management Yang Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta : Kesaint Blanc
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans Fred, 2008. *Organization Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc New York.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar, Kusdi Rahardjo Ika Ruhana. 2016. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 31 No. 1, Februari 2016.
- Perry, carlene *et al*, 2006. Effect Of Physical Whorkload On Cognitive Task Performance And Situation Awareness. *Jurnal Of Ergonomic Scient* :1-19.

- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Vaithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindopersada.