

Analisis Stres Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan di Unit Simpan Pinjam 3 Koperasi Keluarga Besar IKOPIN

Patria Supriyoso

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
patriasupriyoso@stembi.ac.id

Dian Haryani

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
dianharyani19@student.stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab apa saja yang mempengaruhi stres kerja di Unit Simpan Pinjam 3 Koperasi Keluarga Besar IKOPIN.

Desain/Metode Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Informan utama berjumlah 4 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama penyebab stres kerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan tuntutan keluarga dan tuntutan kebutuhan hidup yang mereka jalankan, tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan, adanya pekerjaan ganda yang dilakukan oleh karyawan, kondisi lingkungan kerja yang kurang bersih dan kurang nyaman bagi karyawan.

Implikasi Jika terjadi stres kerja maka tingkat turn over akan meningkat dan kinerja karyawan menurun karena ketidaknyamanan dalam bekerja dan motivasi kerja berkurang.

Originalitas Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Unit Simpan Pinjam 3 Koperasi Keluarga Besar IKOPIN.

Tipe Penelitian Tipe penelitian yang digunakan adalah studi kasus.

Kata Kunci : Stres kerja, Faktor Stres Kerja, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) agar proses keberlangsungannya dapat berjalan dengan lancar. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset berharga yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan karena dapat melakukan tindakan, menentukan tujuan, serta dapat mengambil keputusan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sulastri & Onsardi, 2020). Seiring berjalannya waktu, organisasi atau perusahaan tersebut akan terus mengalami perkembangan untuk mencapai target produktifitas. Dengan adanya target-target tersebut, peran karyawan juga harus selalu mengalami peningkatan. Kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dilihat dari semua hasil yang telah mereka jalankan dan lakukan selama bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang baik perlu memperhatikan beberapa factor, salah satunya tingkat stres kerja yang dialami karyawan selama menjalankan pekerjaan. Stres dapat terjadi pada semua manusia dan tidak dapat dihindarkan khususnya mereka yang sedang menjalankan pekerjaan (Utami, 2019). Perilaku stres pada tingkat yang tinggi dapat berpengaruh dalam kinerja seperti meningkatnya absensi,

lebih lambat dalam melakukan pekerjaan, serta tingkat perputaran kerja yang tinggi. Stres kerja yang dialami karyawan biasanya terjadi karena *double job* atau pekerjaan ganda yang harus diselesaikan dalam waktu yang berdekatan. Selain itu, stres juga dapat terjadi akibat waktu kerja yang berlebihan melebihi batas waktu normal. Menurut Umar (2003, p. 99) Aspek stres akibat tekanan-tekanan dalam bekerja telah dianggap sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, stres perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja juga akan berada pada posisi yang optimal.

Organisasi atau perusahaan baik lingkup kecil maupun besar pasti akan mengalami keadaan tersebut. KOPERASI KELUARGA BESAR INSTITUT KOPERASI INDONESIA disingkat KKB IKOPIN merupakan koperasi yang terletak di Bandung. Koperasi ini memiliki anggota masyarakat kampus IKOPIN yaitu mahasiswa, dosen, karyawan, dan alumni, serta masyarakat lainnya memiliki kesinambungan kebutuhan dengan kegiatan usaha KKB IKOPIN. USP 3 KKB IKOPIN merupakan salah satu unit usaha yang dimiliki oleh KKB IKOPIN yang beralamat di Jl. Raya Laswi No. 665 Desa Sarimahi Kecamatan Ciparay, Bandung. Koperasi USP 3 KKB IKOPIN terjadi beberapa hal yang menyangkut kinerja karyawan dan kondisi koperasi yang pada akhirnya akan mengganggu koperasi tersebut dalam mencapai target dan tujuannya. Hal-hal tersebut antara lain adanya *double job* atau pekerjaan ganda yang harus dikerjakan oleh karyawan koperasi, lingkungan kerja yang tidak kondusif khususnya saat terjadi pandemi Covid-19. Hal tersebut bisa meningkatkan rasa stres dan penat dalam bekerja. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab apa saja yang mempengaruhi stres kerja di USP 3 KKB IKOPIN, 2) Untuk mengetahui mengapa karyawan di USP 3 KKB IKOPIN mengalami stres kerja yang berakibat kepada kinerja karyawan.

II. Kajian Teori

Stres dalam menjalankan pekerjaan atau stres kerja merupakan perasaan tertekan yang akan sedang dialami karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Stres kerja biasanya memiliki beberapa gejala yang dapat dilihat secara fisik, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan cemas dan tidak tenang, sering menyendiri, sulit tidur bahkan sering terjadi insomnia, gugup, tegang, tekanan darah akan meningkat, bahkan akan mengganggu pencernaan seseorang (Mangkunegara, 2017). Stres juga merupakan konsekuensi dari setiap tindakan yang menimbulkan tuntutan fisik dan psikologis seseorang. Stres yang berlebihan akan menimbulkan efek negatif dan mengganggu kehidupan seseorang selama menjalankan pekerjaan maupun aktivitas sehari-hari (Sunnyoto, 2018). Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Asih et al., 2018).

Stres kerja yang dialami karyawan biasanya akibat lingkungan kerja yang sedang dihadapi tidak sesuai dengan hal yang diinginkan. Stres kerja akan berakibat pada turunnya kinerja dan tidak adanya kepuasan selama menjalankan pekerjaan (Utami, 2019). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan dengan ditandai adanya perasaan tertekan selama menjalankan pekerjaannya yang jika dibiarkan akan menimbulkan efek negatif seperti menurunnya tingkat kinerja karyawan tersebut, stres kerja biasanya diakibatkan bukan hanya dari lingkungan pekerjaan saja tetapi dari faktor-faktor lainnya seperti faktor individu itu sendiri. Dengan adanya stres kerja tersebut, suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan manajemen untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja terdiri atas faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Untuk faktor individu biasanya berasal dari kehidupan individu masing-masing seperti adanya tekanan mental dari keluarga, tuntutan keluarga, dan masalah ekonomi yang akan menjadikan individu tersebut stres sehingga berakibat pada pekerjaan. Selanjutnya untuk faktor organisasi berasal dari organisasi atau tempat kerja individu seperti tugas yang menumpuk, *deadline* yang mepet dan tuntutan lain dari atasan. Yang terakhir, faktor dari lingkungan berasal dari lingkungan kerja yang dialami individu seperti ketidakjelasan struktur organisasi, manajemen

sumber daya manusia yang kurang baik dan tidak adanya kenyamanan yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Robbins dan Timothy dalam (Asih et al., 2018, p. 9) menjelaskan tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

1) Gejala Fisiologis

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

2) Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang telah dijalankan oleh karyawan selama bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan ukuran dari suatu hasil yang dapat berupa barang dan jasa (Sudaryono, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari masing-masing karyawan yang dilihat secara kualitas maupun kuantitas yang telah dilakukan dan dihasilkan oleh karyawan secara nyata sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Ningsih, 2019). Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan memiliki level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang memiliki level kinerja yang rendah adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah atau bisa disebut dengan karyawan yang tidak produktif (Utami, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dilihat melalui perilaku nyata karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan dan cita-cita perusahaan tersebut. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkatan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur. Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, imbalan eksternal dan internal, serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Mangkunegara (2017) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan dilihat dari IQ dari masing-masing karyawan yang menjadi ukuran dari kemampuan serta potensi untuk menentukan tingkat kualitas kinerja dari karyawan. Untuk faktor motivasi berkaitan dengan respon karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi selama menjalankan pekerjaan. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2017) antara lain kuantitas atau jumlah yang dapat menentukan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh

karyawan, kualitas atau mutu yang berkaitan dengan baik tidaknya kinerja karyawan selama menjalankan pekerjaan, ketepatan waktu yang berkaitan dengan kesesuaian waktu kerja selama menjalankan pekerjaan, dan sikap kerja yang berkaitan dengan respon sikap karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian dengan memahami fenomena tentang sesuatu yang dialami oleh subjek penelitian, misalkan perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya (Moleong, 2011). Unit analisis yaitu di USP 3 KKB IKOPIN yang berlokasi di Jl. Raya Laswi No. 665 Desa Sarimahi Kecamatan Ciparay, Bandung 40383. Sumber data didapat dari 4 orang karyawan USP 3 KKB IKOPIN bagian Manager, Koordinator Operasional, *Account Officer* (Marketing), dan Collector, yang mana mereka bertindak juga sebagai responden dalam penelitian ini.. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi teknik untuk mengecek keabsahan data. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis menggunakan metode deskriptif.

IV. Hasil dan Pembahasan

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai faktor-faktor stres kerja dan penyebab kinerja karyawan menurun di USP 3 KKB IKOPIN.

1) Gejala Keluhan Fisik

Stres muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya (Wijono, 2015, p. 168). Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 4 informan di masing-masing jabatan, mereka mengeluhkan gejala fisik dan perilaku yang disebabkan oleh stres kerja. Gejala yang dialami oleh karyawan tersebut antara lain kurang tidur, kurang nafsu makan, bosan terhadap pekerjaan, terpikir untuk pindah kerja. Seluruh informan mengatakan bahwa ketika stres pola tidur dan pola makan mereka sangat berpengaruh menjadi tidak teratur karena terpikirkan terus dengan pekerjaan. Adanya perubahan sistem dari manajemen pusat serta kebijakan-kebijakan baru yang cukup memberatkan karyawan membuat karyawan menjadi bosan terhadap pekerjaannya dan terpikirkan untuk *resign* (berhenti bekerja). Terkendala oleh jarak yang jauh dan tuntutan dari keluarga merupakan salah satu alasan karyawan terpikirkan untuk berhenti bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman dalam (Waluyo, 2009, pp. 164–165) gejala-gejala stres yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis serta gejala perilaku. Gejala psikologis diantaranya adalah kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, dan kehilangan konsentrasi serta menurunnya rasa percaya diri. Gejala fisiologis diantaranya adalah sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot serta gangguan tidur. Gejala perilaku diantaranya adalah menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan, menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas, perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.

Individu akan mengalami gejala stres positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stres yang negatif. Stres kerja yang meningkat maka akan mengakibatkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. Ada kalanya, keluar masuk karyawan akan menimbulkan dampak positif tetapi akan lebih banyak kerugian yang dialami (Sulastri & Onsardi, 2020).

2) Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

(1) Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi yang kurang baik dan karakteristik pribadi dari keturunan. Sumber utama stres dalam pekerjaan yaitu gaji rendah, kekurangan kesempatan kenaikan pangkat, ekspektasi kerja yang tidak pasti, serta jam kerja yang Panjang (Santrock, 2012, p. 30). Pandemi Covid-19 pada awal Maret 2020 telah mengganggu berbagai aktivitas ekonomi, sosial, budaya, kesehatan, pariwisata, serta politik di Indonesia. Salah satu dampak yang ditimbulkan di kantor USP 3 KKB IKOPIN adalah pengurangan kompensasi (gaji) kepada karyawan dikarenakan perusahaan sedang mengalami penurunan pendapatan dan adanya kebijakan WFH (*Work From Home*) yaitu pembatasan waktu kerja sehingga perhitungan kompensasi hanya dihitung kurang lebih 50% saja dari total gaji yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mendalam kepada seluruh informan mayoritas karyawan sudah berumah tangga serta memiliki anak dan dengan adanya pengurangan gaji ini karyawan harus memutar otak untuk tetap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya akibatnya karyawan menjadi tidak fokus bekerja karena untuk mencari tambahan. Pada akhirnya terdapat karyawan yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi karena karyawan merasa pengeluaran lebih besar dari pendapatan yang diterimanya ataupun karyawan yang akhirnya fokus kepada usaha yang sedang ia jalankan karena dirasa usahanya lebih menjanjikan dibanding dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan uang yang cukup bagi kebutuhan keluarga (Putri, 2010). Pemberian kompensasi yang rendah atau adanya kebijakan pengurangan kompensasi kepada karyawan menimbulkan stres bagi karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Desiani dan Jaelani (2019) yang menyimpulkan bahwa salah satu faktor penyebab stres kerja adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika terjadinya stres kerja maka tingkat *turnover* semakin tinggi, karena ketidaknyamanan dalam bekerja ataupun kompensasi yang tidak sebanding dengan beban pekerjaan. Tidak hanya itu target pencapaian tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan maka keuntungan minim untuk diperoleh.

(2) Faktor Organisasi

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Berdasarkan hasil wawancara stres yang dialami oleh karyawan yakni berhubungan dengan beban kerja yang berlebihan (*work overload*). Beban kerja berhubungan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tetapi ketika tuntutan tidak sesuai dengan kapasitas dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan tentu karyawan USP 3 KKB IKOPIN akan merasa tertekan, faktor stres yang dialami karyawan USP 3 KKB IKOPIN lainnya adalah karena banyaknya karyawan yang mengundurkan diri menyebabkan karyawan harus melakukan dua pekerjaan sekaligus seperti contoh Koordinator Operasional juga merangkap sebagai Teller dan *Business Consultant* (BCS). Hal ini tentu akan mempengaruhi performa kerjanya karena dituntut untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus terutama ketika banyaknya pencairan pinjaman, otomatis Koordinator Operasional bertindak sebagai Teller juga *Business Consultant* (BCS), pekerjaan yang satu belum selesai ditambah dengan pekerjaan lain yang harus diselesaikan. Karyawan tersebut juga mengeluhkan jika dirinya merasa terbebani oleh hal ini. Tidak adanya kerja sama tim yang dibentuk seperti awal membuat pekerjaan menjadi bertumpuk dan membuat karyawan tertekan. Tekanan sehari-hari biarpun kecil tetapi bila menumpuk terus-menerus dan berlangsung lama, dapat menimbulkan stres yang hebat.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat menimbulkan stres kepada karyawan. Karyawan yang tidak memiliki *job description* yang jelas atau tidak memiliki *job description* yang lengkap aspek-aspeknya, akan mengalami stres kerja karena pekerjaannya menjadi terlalu banyak, tidak punya waktu untuk menyelesaikan tugas, dan harus mengerjakan beberapa tugas sekaligus (Robbins dan Judge dalam (Widhiastuti, 2013, p. 17)). Dampak yang ditimbulkan dari beban kerja bisa membuat karyawan

merasa tertekan sehingga menimbulkan stres, penurunan berat badan karena berkurangnya nafsu makan, karyawan juga menjadi tidak semangat kerja apabila melakukan beberapa pekerjaan sekaligus dalam waktu yang singkat. Beban kerja yang berlebihan juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu beban kerja harus di minimalisir, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada kualitas kinerjanya dan akan menimbulkan turunnya performa kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko dalam (Asih et al., 2018) yang mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utami (2019) dari hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun.

(3) Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada seluruh informan terkait lingkungan kerja. Seluruh informan menyatakan bahwa terkait sarana prasana masih harus ditambahkan seperti kelengkapan untuk bekerja ini diakibatkan karena pada saat pandemi kantor USP 3 KKB IKOPIN pernah mengalami perampokan dan membuat fasilitas yang dimiliki berkurang banyak serta kerugian yang ditanggung akibat kejadian ini cukup besar, banyaknya tikus dan lingkungan tempat kerja kurang bersih juga dikeluhkan karyawan, meskipun lokasi tempat kerja cukup strategis tetapi karyawan tidak terlalu puas karena banyaknya preman yang berlalu lalang dan sering diam di depan halaman kantor yang membuat nasabah tidak nyaman untuk datang, karyawan pun tidak nyaman dengan banyaknya preman yang berlalu lalang.

Berdasarkan hasil observasi, banyaknya dokumen yang sudah tidak terpakai tetapi ditumpuk begitu saja di atas rak dan meja membuat lemari penyimpanan berkas terlihat tidak rapi, ditambah kondisi lemari yang terbuka dan banyak debu sehingga dapat mengganggu pernafasan karyawan. Kondisi ruangan kantor yang jarang dibersihkan juga menjadi tidak enak untuk dipandang apalagi kantor ini bergerak di bidang jasa sehingga pelayanan kepada pelanggan seharusnya lebih diutamakan. Adanya atap yang bolong juga dikeluhkan oleh karyawan, atap tersebut merupakan bekas terjadinya perampokan di kantor tersebut. Sebetulnya atap tersebut sudah diperbaiki kembali namun karena hanya diperbaiki dengan cara ditempel dengan papan biasa dan kondisi curah hujan yang terus menerus membuat atap tersebut kembali bolong dan bocor jika hujan tiba. Kecelakaan kerja dapat terjadi apabila atap tersebut tidak diperbaiki dengan benar seperti atap dan kayu-kayu penyangga terjatuh menimpa karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kondisi kantor kurang bersih dan kurang nyaman bagi karyawan. Kondisi lingkungan sekitar yang kurang aman, sarana dan prasana yang kurang memadai, penataan ruangan yang ditata kurang baik, pendingin ruangan yang rusak dan hanya memakai kipas angin satu saja yang berada di depan ruangan, kurangnya ventilasi udara membuat kantor terasa panas, sumpek dan banyak debu, serta banyaknya preman yang berlalu lalang didepan kantor dikeluhkan oleh karyawan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Marliani dalam (Asih et al., 2018) terkait kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lainnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan bisa memberikan andil yang besar terhadap munculnya stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sartika dan Sugiharto (2016) penyebab stres kerja berdasarkan hasil penelitian terkait lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa kondisi ruang rekam medis yang kurang nyaman bagi pegawai. Penataan ruang yang kurang baik, kurangnya sirkulasi udara, pendingin ruangan yang belum memadai dan masih dalam kondisi renovasi membuat pegawai mengeluh dengan kondisi tersebut.

(4) Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di USP 3 KKB IKOPIN dikatakan tidak optimal karena tingginya tingkat stres yang dialami karyawan menyebabkan kinerja menurun karena stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu informan yang mengatakan *“pendapatan perusahaan berkurang berimbang pada pemberian gaji karyawan sehingga motivasi karyawan berkurang karena merasa adanya penurunan pendapatan (gaji), sehingga karyawan secara pribadi kurang fokus karena harus mencari sumber penghasilan lain sebagai tambahan”*. Informan tersebut menyatakan bahwa kendala dan upaya terberat yang dialami selama pandemi Covid-19 berlangsung adalah banyaknya debitur yang macet konsekuensinya pendapatan yang diterima perusahaan menurun tetapi beban yang harus dikeluarkan setiap bulan tetap. Oleh karena itu, strategi yang telah ditetapkan untuk tetap dapat mencapai tujuan perusahaan adalah dengan pengurangan gaji karyawan dan pemenggalan biaya bulanan. Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah beban kerja. Satu orang karyawan menjabat dua pekerjaan sekaligus sehingga berimbang kepada pelayanan kepada nasabah menjadi kurang efektif dan kualitas kerja pun menurun. Motivasi kerja karyawan juga menurun akibat perubahan sistem kerja dibuktikan dengan karyawan yang sering absen, tidak adanya hukuman bagi karyawan yang telat masuk kerja sehingga karyawan menjadi kurang disiplin untuk tepat waktu datang ke kantor. Padahal motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) dari hasil analisis menyimpulkan bahwa jika stres kerja meningkat maka mengurangi potensi kinerja karyawan, dan jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Diputra dan Surya (2018) hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan yang akan terbentuk. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang akan terbentuk. Stres kerja yang diukur berdasarkan indikator beban kerja, waktu kerja, umpan balik yang didapatkan dan tanggung jawab terbukti mampu mempengaruhi kualitas kerja yang dicapai, kehadiran dan ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam stres kerja mampu berdampak nyata terhadap kinerja karyawan

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Stres Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Unit Simpan 3 Koperasi Keluarga Besar IKOPIN diperoleh simpulan bahwa penyebab stres kerja pada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun meliputi faktor individu yakni pemberian kompensasi (gaji) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan tuntutan keluarga dan tuntutan kebutuhan hidup yang mereka jalankan, tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan, adanya *double job* yang dilakukan oleh karyawan, kondisi lingkungan kerja yang kurang bersih dan kurang nyaman bagi karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, seringkali karyawan mendapat tekanan, beban tugas yang sangat berat atau sangat ringan, atau ketidakjelasan peran yang dimainkan, dapat membuat individu mengalami stres karena *underpressure* sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kendala sistem kerja dan komunikasi yang kurang terjalin antara manajemen pusat dengan kantor cabang sehingga tidak berkesinambungan serta ketidakjelasan struktur organisasi akibat perubahan dan perombakan karyawan manajemen pusat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dengan berbagai ragam kinerja tergantung kepada kinerja seluruh anggota organisasi itu sendiri. Unsur individu manusialah yang memegang peranan paling penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi USP 3 KKB IKOPIN sebagai perbaikan untuk kedepannya. Saran tersebut antara lain :

- 1) Sebaiknya diadakan penambahan tenaga kerja untuk bagian Teller dan Business Consultant (BCS) guna membantu menurunkan beban kerja yang dialami karyawan. Penambahan tenaga kerja juga diharapkan agar karyawan menjadi lebih fokus terhadap pekerjaannya dan kinerja pun meningkat.
- 2) Diadakannya rapat atau evaluasi secara berkala antara manajemen pusat dengan kantor-kantor cabang untuk lebih memahami permasalahan yang terjadi dilapangan agar tidak ada lagi kesalahpahaman dan komunikasi dapat terjalin secara lancar.
- 3) Karyawan hendaknya tidak menyimpan masalah dan membicarakannya dibelakang, karyawan yang mengalami masalah keluarga, masalah yang terkait dengan pekerjaan, interaksi dengan atasan maupun pihak manajemen pusat serta masalah yang terjadi disebabkan oleh interaksi dengan rekan kerja.
- 4) Kepada manajer dan karyawan sebaiknya diberlakukan jadwal piket untuk pembersihan berkas-berkas dan penataan ruang lebih ditata dengan rapi dan bersih agar karyawan merasa nyaman dalam mobilisasi dan bekerja.
- 5) Sebaiknya perusahaan memberikan dorongan guna meningkatkan motivasi karyawan untuk mengurangi stres kerja karyawan seperti pemberian bonus, merencanakan waktu untuk berwisata bersama karyawan dan keluarga agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi lagi untuk bekerja.
- 6) Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan perspektif lain dalam penelitiannya seperti disiplin kerja, penilaian kinerja, motivasi kerja atau mengembangkan indikator-indikator yang ada dalam penelitian ini sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Daftar Pustaka

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1026.
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2019). Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV Amelia Batik. *Jurnal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 2(6), 771–777.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 10. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moleong, L. J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Retrieved from <http://repository.uinsu.ac.id/6615/1/SKRIPSI LENGKAP.pdf>
- Putri, E. P. (2010). *Stres Kerja Di Kalangan Staf Perpustakaan : Studi Kasus Di Perpustakaan Dan Arsip Kota Administrasi Jakarta Timur*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Retrieved from [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/6009/1/ELSAVANI PRIMA-FAH.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/6009/1/ELSAVANI_PRIMA-FAH.pdf)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development (Perkembangan Masa-Hidup)*. Alih Bahasa: Benedictine Widwasinta. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sartika, D., & Sugiharto. (2016). Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang. *Unnes Journal of Public Health*, 5(3), 186–195.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori Dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sulastrri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.

Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Umar, H. (2003). *Evaluasi Kinerja Perusahaan: Teknik Evaluasi Bisnis Dan Kinerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif, Dan Modern*. Jakarta: PT. Gramedia.

Utami, T. S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Waluyo, M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Widhiastuti, H. (2013). *Fungsi Analisis Pekerjaan Dalam Pengelolaan Organisasi*. Semarang: Semarang University Press.

Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.