

**ANALISIS MANAJEMEN STRES PADA PT. PULAU BINTAN  
DJAYA KIJANG**

**SKRIPSI**

**NAMA : NOVIANI DWI ERIKA  
NIM : 16612068**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ( STIE ) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**ANALISIS MANAJEMEN STRES PADA PT. PULAU BINTAN  
DJAYA KIJANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**OLEH**

**NOVIANI DWI ERIKA  
NIM : 16612068**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ( STIE ) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS MANAJEMEN STRES PADA PT. PULAU BINTAN DJAYA  
KIJANG**

Diajukan Kepada

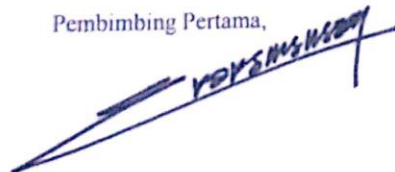
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Noviani Dwi Erika  
NIM : 16612068


Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M  
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Octojaya Abrivoso, S.IKom., M.M  
NIDN 1005108903 / Asisten Ahli

Mengetahui,  
Pj. Ketua Program Studi,



Dwi Satri Haryani, S.T., M.M  
NIDN 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MANAJEMEN STRES PADA PT. PULAU BINTAN DJAYA  
KIJANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : NOVIANI DWI ERIKA  
NIM : 16612068

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Empat Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Pulu Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Sekretaris,



**Selvi Fuzar, S.E., M.M**  
NIDN. 1001109101/Asisten Ahli

Anggota,



**Satriadi, S.AP., M.Sc**  
NIDN. 1011108901/Lektor

Tanjungpinang, 04 Agustus 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
Ketua



**Wawan Andia, S.E., M.Ak., Ak., CA**  
NIDN= 1029127801 / Lektor

#### PERNYATAAN

Nama : Noviani Dwi Erika  
NIM : 16612068  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,38  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Manajemen Stres Pada PT Pulau  
Bintan Djaya Kijang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 04 Agustus 2020

Denyusun,



Noviani Dwi Erika  
NIM 16612068

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillahirobbil'alamin*

Sujud syukur ku sembahkan kepada Allah SWT. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman, dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya.

Dengan ini saya persembahkan sebuah karya untuk orang yang sangat saya cintai yaitu kedua orang tua saya, yang selalu mencintai dan menyayangi saya melebihi siapapun, yang selalu mendoakan saya siang dan malam, selalu memberikan dukungan tanpa merasakan lelah. Doa, air mata, keringat, nasehat dari orang tua saya sangat berarti dalam hidup saya. Terimakasih atas kasih sayang yang berlimpah dari saya lahir hingga saya sebesar sekarang ini. Terimakasih juga atas limpahan doa yang tidak berkesudahan, serta segala hal yang telah Ayah dan Ibu lakukan. Dan juga untuk keluarga saya, almamater, dan teman-teman seperjuangan.

## **MOTTO**

“Ilmu tanpa akal ibarat seperti memiliki sepatu tanpa kaki. Dan akal tanpa ilmu  
ibarat seperti memiliki kaki tanpa sepatu.”

(Ali bin Abi Thalib)

“lebih baik menunggu satu jam dari pada terlambat lima menit”

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah  
diusahakannya”

(**An Najm; 39**)

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji serta syukur kepada Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Manajemen Stres Pada PT. Pulau Bintan Djaya Kijang”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis sangat menyadari dan sangat bersyukur telah mendapatkan dukungan, bimbingan, dorongan, dan semangat dari beberapa pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, gagasan, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.,Ak,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.,Ak,CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,Ak.,M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Eka Kurnia, ST. MM selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dan selalu sabar dalam memberikan arahan dan bimbinganmya hingga selesainya skripsi ini.
7. Bapak Octojaya Abriyoso, M.M selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama penulis menuntut ilmu.
9. Bapak Wahyu Arafah selaku supervisor HR/GA PT. Pulau Bintang Djaya Kijang yang telah memberikan saya kesempatan untuk meneliti disini.
10. Kepada Segenap Karyawan PT. Pulau Bintang Djaya Kijang yang telah bersedia membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluargaku, Ibu, abangku, dan kakak iparku yang selalu mendoakan, menyayangi, dan memberikan dorongan materil dan spiritual kepada penulis hingga akhirnya sampai pada selesainya skripsi ini, rasa sayang dan terimakasih untuk kalian semua.
12. Bayu Dwi Setiawan yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

menyelesaikan skripsi ini serta selalu berbagi keceriaan dan banyak melewati suka duka selama perkuliahan

15. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat kutuliskan satu persatu-satu, terimakasih atas semuanya

Penulis tidak dapat membalas apapun atas kebaikan beliau semua, penulis hanya mampu mendoakan semoga amal beliau semua menjadi amal yang baik dan di ridhoi Allah Swt. Amin.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak umum dan bagi mahasiswa pendidikan khususnya.

Tanjungpinang, 04 Agustus 2020

Penulis



Noviani dwi erika

NIM 1662068

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b> .....	i
<b>HALAMAN KOMISI UJIAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	6
1.5.2 Kegunaan Praktis .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Mnausia.....	12

2.1.1.4	Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2	Stres Kerja .....	15
2.1.2.1	Pengertian Stres Kerja .....	15
2.1.2.2	Sumber Stres Kerja .....	18
2.1.2.3	Dampak Stres Kerja .....	27
2.1.3	Manajemen Stres .....	29
2.1.3.1	Pengertian Manajemen Stres .....	29
2.1.3.2	Indikator Manajemen Stres .....	31
2.1.3.3	Strategi Manajemen Stres .....	32
2.2	Kerangka Pemikiran .....	38
2.3.	Penelitian Terdahulu .....	39

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian.....	43
3.2	Jenis Data .....	43
3.2.1	Data Primer .....	44
3.2.2	Data Sekunder .....	44
3.3	Teknik Pengolahan Data .....	44
3.3.1	Wawancara .....	44
3.3.2	Observasi.....	45
3.3.3	Kepustakaan .....	45
3.3.4	Dokumentasi .....	45
3.4	Populasi Dan Sample .....	46
3.4.1	Populasi .....	46
3.4.2	Sample .....	46
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	47
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	48
3.6.1	Reduksi Data .....	48
3.6.2	Penyajian Data .....	49
3.6.3	Penarikan Kesimpulan .....	49
3.7	Teknik Analisis Data .....	49

3.7.1 Uji Kredibilitas .....	50
------------------------------	----

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Gambaran Umum PT. Pulau Bintang Djaya Kijang .....	51
4.1.1.1 Profil PT. Pulau Bintang Djaya Kijang .....	51
4.1.1.2 Visi, Misi & Budaya Kerja .....	52
4.1.1.3 Kebijakan Mutu & Sasaran Mutu .....	53
4.1.1.4 Struktur Organisasi .....	53
4.1.1.5 Uraian Tugas dan Wewenang .....	55
4.1.1.6 Tahapan Proses Produksi .....	65
4.1.1.7 Informasi Narasumber.....	66
4.1.2 Reduksi Data .....	67
4.1.2.1 Indikator Identifikasi Gejala Stres .....	67
4.1.2.2 Indikator Analisa Gejala Stres .....	71
4.1.2.3 Indikator Strategi Terhindar Dari Stres .....	75
4.1.2.4 Indikator <i>coping stress</i> .....	79
4.1.3 Pengumpulan Data .....	83
4.1.4 Penyajian Data .....	84
4.1.4.1 Penyajian Data Wawancara.....	84
4.1.4.2 Penyajian Data Kepustakaan .....	85
4.1.4.3 Penyajian Data Dokumentasi.....	86
4.2 Pembahasan.....	86

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	105
5.2 Saran .....	107

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Definisi operasional variable .....	47
Tabel 4.1	Narasumber PT. Pulau Bintan Djaya Kijang .....	66
Tabel 4.2	Reduksi Data Indikator Identifikasi Gejala Stres.....	67
Tabel 4.3	Reduksi Data Indikator Identifikasi Analisa Gejala Stres .....	71
Tabel 4.4	Reduksi Data Indikator Strategi Terhindar dari Stres.....	75
Tabel 4.5	Reduksi Data Indikator <i>coping stress</i> .....	79
Tabel 4.6	Jadwal Pengumpulan Data .....	84
Tabel 4.7	Penyajian Data Wawancara .....	84
Tabel 4.8	Daftar Literatur Penelitian .....	85
Tabel 4.9	Daftar Dokumentasi .....	86

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2	Tahapan Proses Produksi.....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Pedoman Wawancara
--------------	-------------------

Lampiran 2 :	Hasil Wawancara Informan
--------------	--------------------------

Lampiran 3 :	Lembar Checklist Observasi
--------------	----------------------------

Lampiran 4 :	Dokumentasi Penelitian
--------------	------------------------

Lampiran 5 :	Surat Keterangan Objek Penelitian
--------------	-----------------------------------

Lampiran 6 :	Hasil Plagiarisme
--------------	-------------------



## ABSTRAK

### **Analisis Manajemen Stres Pada PT. Pulau Bintang Djaya Kijang**

**Noviani Dwi Erika. 16612068. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. [novianide@gmail.com](mailto:novianide@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen stres yang ada di PT. Pulau Bintang Djaya Kijang. Pengujian dilakukan dengan menganalisis sejauh mana PT. Pulau Bintang Djaya Kijang menerapkan manajemen stres yang sesuai dengan teori, dimana berdasarkan empat indikator yaitu identifikasi gejala stres, analisa gejala stres, strategi terhindar dari stres, dan *coping stress*.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu mengumpulkan data dan informasi tentang analisis manajemen stres yang ada pada PT. Pulau Bintang Djaya Kijang, kemudian hasilnya di deskripsikan atau digambarkan secara jelas bagaimana kenyataannya dilapangan. Sumber data primer diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan pedoman daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan peneliti di PT. Pulau Bintang Djaya Kijang serta data sekunder meliputi data profil perusahaan, data karyawan, dan lain-lain yang diperlukan dalam penelitian. Adapun populasi dalam penelitian di PT. Pulau Bintang Djaya Kijang yaitu sebanyak 283 karyawan dan untuk bagian produksi sebanyak 154 karyawan, dimana ada pegawai tetap yaitu sebanyak 61 karyawan, kontrak sebanyak 74 karyawan, dan harian sebanyak 19 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 9 orang dari pekerja PT. Pulau Bintang Djaya Kijang pada bagian produksi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan empat indikator yaitu identifikasi gejala stres, analisa gejala stres, strategi terhindar dari stres, dan *coping stress* manajemen stres yang ada pada PT. Pulau Bintang Djaya Kijang jika dilihat dari pendekatan organisasi atau perusahaan sudah baik, namun kurang baik untuk pendekatan individunya, karena individu dari karyawan disini tidak begitu peduli dengan rasa stres yang dirasakan oleh mereka.

Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan sebaiknya PT. Pulau Bintang Djaya Kijang perlu fokus untuk mengurangi atau mereduksi stres di tempat kerja. Hal ini karna setiap peningkan stres akan berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penurunan tingkat stres karyawan harus menjadi salah satu strategi penting manajemen dalam menciptakan kinerja karyawan yang positif.

**Kata Kunci : Manajemen Stres, Stategi Terhindar Stres, Analisa Gejala Stres**

Referensi : 13 Buku, 16 Jurnal  
Dosen Pembimbing I : Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M  
Dosen pembimbing II : Octojaya Abriyoso, M.M

## **ABSTRACT**

### **Analysis of Stress Management at PT. Bintan Island, Djaya Kijang**

**Noviani Dwi Erika. 16612068. Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. [novianide@gmail.com](mailto:novianide@gmail.com)**

*The purpose of this study was to find out how stress management is in PT. Pulau Bintan Djaya Kijang. Testing is done by analyzing the extent of PT. Pulau Bintan Djaya Kijang applies stress management in accordance with the theory, which is based on four indicators namely identification of stress symptoms, stress symptom analysis, stress avoidance strategies, and coping stress.*

*This research uses descriptive qualitative analysis method that is collecting data and information about the analysis of stress management in PT. Pulau Bintan Djaya, then the results are described or clearly described in reality on the ground. Primary data sources were obtained by conducting direct interviews with a list of questions prepared by researchers at PT. Pulau Bintan Djaya and secondary data including company profile data, employee data, and others needed in research. The population in the study at PT. Pulau Bintan Djaya with 283 employees and 154 employees for production, there are 61 permanent employees, 74 employees, and 19 employees daily. In this study 9 samples were taken from PT. Pulau Bintan Djaya in the production section.*

*The results of this study indicate that based on four indicators namely identification of stress symptoms, stress symptom analysis, stress avoidance strategies, and coping stress management stress that exists at PT. Pulau Bintan Djaya when viewed from an organizational or company approach is good, but not good for the individual approach, because the individual employees here are not so concerned with the stress they feel.*

*So from the results of the research conducted PT. Pulau Bintan Djaya Kijang needs to focus on reducing or reducing stress at work. This is because every stress increase will have an impact on decreasing the level of employee performance. This means that reducing the stress level of employees must be one of the important management strategies in creating positive employee performance.*

**Keywords: Mangement Stress, Stress Avoidance Strategies, Stress Symptoms Analysis**

**References :13 books, 16 journals**  
**Lecturer I : Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M**  
**lecturer II : Octojaya Abriyoso, M.M**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sehingga perusahaan ,harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia selalu menjadi faktor terpenting dalam setiap perusahaan karena sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap pembangunan dan perkembangan suatu perusahaan dan juga berperan dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Mengingat peran sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap pembangunan dan perkembangan suatu perusahaan, maka perlu untuk perusahaan menjaga serta meningkatkan peran aktif karyawan dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk perusahaan mengantisipasi dan mencari solusi untuk segala macam masalah yang timbul di dalam perusahaan. Dengan menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja pegawainya, salah satu diantaranya adalah dengan memperhatikan dan memelihara stres kerja.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas kerja yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berkepanjangan terus-menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres.

Dalam laporan Smith diperkirakan ada 5 juta pekerja menderita tingkat stres yang tinggi di tempat kerja (Yahaya, Yahaya, Bon, Ismail, & Ing, 2011). Pada zaman modern seperti sekarang ini stres telah menjadi fenomena yang menyebar luas yang terjadi dalam berbagai bentuk, di setiap tempat kerja ataupun masyarakat, hampir setiap orang dalam hidupnya pernah mengalami stres, baik karena masalah pribadi, maupun masalah di dalam bekerja. , stres kerja sering kali terjadi dalam lingkungan kerja. Umumnya terjadi karena jam bekerja yang terlalu lama, tanggung jawab yang mengharuskan mereka untuk lebih keras dalam memenuhi target perusahaan, dan lainnya. Tuntutan beban tugas yang semakin kompleks disertai *relationship* yang tidak harmonis di tempat kerja merupakan sumber utama timbulnya stres pada pekerja. Stres yang dialami penyebabnya tidak hanya dari dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Stres biasa didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan

eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Yusuf Hamali, 2018).

Kata stres yang terdengar biasa saja namun ternyata memiliki dampak yang sangat besar pada sebuah perusahaan. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus menerus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Irham, 2016).

Stres yang tidak diatasi dengan baik bisa berdampak buruk bagi seseorang maupun perusahaan. Maka dari itu kita semua tahu penting adanya manajemen stres baik dalam diri sendiri maupun dari perusahaan tempat kita bekerja. Pengelolaan stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari individu maupun dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai. Dengan mengetahui betapa pentingnya manajemen stres tersebut, maka kita seharusnya menjadikan individu maupun perusahaan lebih mengelola manajemen stres dengan baik.

PT. Pulau Bintan Djaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *crumb rubber* (karet remah). Perusahaan ini beralamat JL.Nusantara Km.16 Kecamatan Bintan Timur Kijang kota. Pada umumnya karyawan PT. Pulau Bintan Djaya ini merupakan karyawan pabrik karet remah. Para karyawan diperusahaan ini dituntut untuk semaksimal mungkin dalam menjalankan

pekerjaannya, dan karyawan juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya.

Pada hasil observasi dan wawancara singkat dengan HRD pada PT. Pulau Bintan Djaya Kijang ini, beliau mengatakan bahwa perusahaan berusaha selalu mendengarkan keluh kesah jika karyawannya ada yang memberikan keluhan, contohnya keluhan-keluhan seputar atribut kerja yang belum mereka dapatkan, jam lembur yang belum mereka dapatkan untuk tambahan penghasilan mereka dan lain-lain seputaran pekerjaan. Dari hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa perusahaan juga tidak pernah membuat acara-acara untuk menghibur karyawannya misalnya dengan membuat acara *family gathering* atau senam pagi bersama dan perusahaan juga tidak pernah menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawannya misalnya dengan membuat program membantu karyawan berhenti merokok dan lainnya.

Pada hasil observasi dan wawancara singkat dengan dua karyawan yang berinisial As dan In didapatkan bahwa mereka terkadang tidak nyaman dalam bekerja, cemas dan tidak tenang dalam melakukan pekerjaannya itu ialah karena masalah keluarga yang mereka hadapi, jika karena pekerjaan pun itu karena masalah antar pribadi sesama pekerja, itu juga yang terkadang membuat rasa tidak nyaman selama bekerja, dari hasil wawancara singkat dengan dua karyawan yang berinisial As dan In mereka mengakui bahwa terkadang merasakan stres dalam dirinya membuat mereka tidak tenang dan malas dalam bekerja namun ketika ditanya bagaimana dan apa yang mereka lakukan untuk menghilangkan rasa stres dan tidak tenang yang dirasakan mereka menjawab dengan mencoba melupakan

masalah yang dihadapi dan tidak melakukan apapun, mereka tetap menjalani hari dan bekerja seperti biasa karena menurut mereka bekerja sudah menjadi kewajiban dalam diri dan harus dilakukan.

Kondisi tersebut apabila tidak diikuti dengan ketenangan sikap dan kesetabilan emosi maka secara langsung akan membuat para karyawan mengalami tekanan psikologis yang berlebihan dan akhirnya dapat menimbulkan stres kerja. Disinilah diperlukannya manajemen stres untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan dan juga dampak dari stres itu sendiri. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ANALISIS MANAJEMEN STRES PADA PT. PULAU BINTAN DJAYA KIJANG”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka pokok masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah bagaimana manajemen stres PT. Pulau Bintang Djaya Kijang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen stres yang ada di PT.Pulau Bintang Djaya Kijang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi dua yaitu kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis, di mana dapat dijabarkan di bawah sebagai berikut :

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan, penambahan ilmu pengetahuan serta sebagai acuan atau menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Sesuai dengan apa yang diteliti tentang Analisis Manajemen Stres Pada PT. Pulau Bintan Djaya Kijang. Dimana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman sebagai bahan teori dalam perkuliahan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### 1. Untuk karyawan

Memberikan masukan, petunjuk dan sumber informasi mengenai stres kerja dan bagai mana memajemen stres kerja itu tersebut.

#### 2. Untuk perusahaan

Memberikan masukan, petunjuk dan sumber informasi bagaimana cara memelihara sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan dengan manajemen stres kerja.

#### 3. Untuk peneliti selanjutnya

Memberikan wawasan dan informasi pada peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian



mengenai memelihara sumber daya manusia khususnya stres kerja dan manajemen stres.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih jelas tentang laporan penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan proposal penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan landasan teori, kerangka pemikiran dan teori terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik analisis serta jadwal penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan tentang data-data yang dihasilkan dari lapangan dan diolah dengan metode penelitian yang ditentukan sebelumnya dilakukan pembahasan.

**BAB V            KESIMPULAN**

Dalam bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian dan saran yang merupakan suatu bahan masukan yang terdapat berbagai kritikan bagi pihak akademis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam menghadapi era modern dan semakin bersaing ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Manajemen sumber perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini maka peran dari sumber daya manusia ini sangatlah penting dan menentukan. Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur sebuah hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membangun terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan kan tenaga kerja yang efektif (Irham, 2016).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif sehinggal mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Adapun menurut (Anwar, 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, peengkordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diidentifikasi sebagai pengelolaan organisasi baik individu maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih dan memberi penghargaan dan penilaian.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian (Hartatik, 2014).

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Henry Simamora dalam (Hartatik, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain :

#### 1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun

tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

## 2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Dan, yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

## 4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui

aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

#### **2.1.1.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi/perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi/ perusahaan menurut Nawawi dalam (Yani, 2010) :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif.



8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi dalam (Yani, 2010) sebagai berikut:

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja .
3. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan.
4. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif.
5. Para pekerja melalui Manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak.

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian stres kerja**

Salah satu masalah yang pasti dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan adalah stres. Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat dipengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Tunjungsari, 2011). Menurut Ivanko dalam (Yusuf Hamali, 2018) stres biasa didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang. Stres adalah stimulus atau situasi

yang menimbulkan distress dan menciptakan tuntutan fisik dan psikis pada seseorang (Bil Resti, 2014).

Menurut Safarino dalam (Wahyuningtiyas, Fasikhah, & Amalia, 2019) stres merupakan kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada system biologis, psikologis, dan kondisi social seseorang. Menurut Chapplin (2014) stres adalah suatu keadaan tertekan baik secara fisik, maupun psikologis. Selye dalam (Takalapeta & Benu, 2019) mendefinisikan stres sebagai respon umum dan nonspesifik terhadap setiap tuntutan psikologis yang berasal dari luar maupun dalam dirinya. Hal ini disebut stresor. Stresor adalah suatu peristiwa atau kejadian yang menimbulkan respon stres.

Menurut Robbins dalam (Hakim & Sugiyanto, 2017) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan) kerja, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Anwar, 2017). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

O'Meara dalam (Bamba, 2016) menggambarkan stres kerja sebagai reaksi psikologis dan fisik yang merugikan yang terjadi pada individu sebagai hasil dari ketidakmampuan mereka untuk mengatasi tuntutan yang dibuat pada mereka. Berbagai gejala stres pada umumnya menampakkan diri pada perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif (Sondang, 2018). Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam penanggulangan stres para karyawan dalam sebuah perusahaan (Dwi Ponggo & Adelina Simanjuntak, 2014).

Stres berkembang melalui tiga tahapan yaitu, Surya dalam (Agus & Risma, 2014):

1. Tahapan tanda awal

Dalam tahapan awal stres, terjadi reaksi tertentu dalam diri individu, baik berupa fisik maupun mental, seperti jantung bedebar, keluar kelenjar tertentu, perubahan pergerakan nafas.

2. Tahapan resistensi

Dalam tahapan resistensi, individu memberikan resistensi atau perlawanan terhadap datangnya pengaruh yang menimbulkan stres. Dalam situasi ini timbul perubahan mekanisme resistensi, baik terkendali maupun tidak terkendali. Bila resistensinya terkendali maka akan timbul *eustres*, dan bila resistensinya tidak terkendali maka akan timbul *distres*.

### 3. Tahapan keletihan

Dalam tahapan keletihan akan timbul keadaan fisik dan mental yang tidak mampu lagi menghadapi tantangan yang datang. Keadaan ini akan menimbulkan terganggu atau sakit. Salah satu bentuknya keadaan yang disebut *psikomatik*, yaitu keadaan gangguan atau sakit fisik yang disebabkan oleh hal-hal yang bersifat mental. Bila keadaan itu terus menerus berakumulasi dalam diri seseorang, maka akan timbul gangguan yang lebih parah lagi sehingga dapat menghambat perjalanan hidupnya.

Stres kerja pada dasarnya bersifat personal dan cenderung membawa efek negatif apabila tidak adanya keseimbangan antara tekanan yang dihadapi karyawan dengan daya tahan mental didalam penyelesaian masalah tersebut. Untuk mengendalikan stres, biasanya organisasi atau perusahaan mulai dengan mencari penyebab yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan harus memiliki cara yang efektif untuk mengeliminasi kemungkinan akan terjadinya stres kerja pada para karyawannya, pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi dapat lebih mudah untuk dicapai. Karena tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang sehat maka akan menjadikan hal yang sulit untuk menciptakan kondisi yang nyaman dalam pekerjaan di sebuah perusahaan.

#### **2.1.2.2 Sumber Stres Kerja**

Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat di golongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi

sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan system yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian (Sondang, 2018). Robbins dalam (Malang, 2018) menyatakan bahwa faktor terbesar penyebab stres adalah pekerjaan, disusul dengan masalah keuangan, dan tentang suatu hubungan.

Menurut Ivanko dalam (Yusuf Hamali, 2018) empat sumber-sumber stres utama yang potensial adalah kehidupan pribadi seseorang, tanggung jawab tugas, keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi dan hubungan kehidupan kerja. Selain stres yang timbul dari situasi kerja, sumber-sumber stres lainnya dapat berhubungan dengan faktor-faktor pribadi seperti hubungan interpersonal dan penggunaan waktu luang. Stres karena itu dapat digambarkan sebagai psikologis yang merugikan dan reaksi fisik yang terjadi pada seseorang sebagai akibat dari ketidakmampuannya untuk mengatasi tuntutan yang sedang terjadi pada dirinya (Bamba, 2016). Menurut Wakim dalam (Hersch *et al.*, 2016) stres dirasakan tergantung pada karakteristik individu, ketahanan, dan keterampilan *coping*. Di Eropa telah dicatat faktor dari stres terkait dengan pekerjaan seperti kondisi kerja

yang berbeda, beban kerja yang berlebihan, pengawasan dan dukungan sosial yang buruk, pengaruh terbatas atas pengambilan keputusan, dan perbedaan antara pekerjaan dan sumber daya individu (Kinnunen-Amoroso, 2011).

Di pihak lain stres karyawan, juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan, antara lain (Handoko, 2014) :

1. Kekuatiran finansial.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah fisik.
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Dan ada juga sejumlah kondisi kerja sering kali menyebabkan stres bagi para karyawan, diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut (Handoko, 2014) :

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervise yang jelek.
4. Iklim politis yang tidak aman.
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab.
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
8. Frustrasi.
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.

## 10. Berbagai bentuk perubahan.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam (Sukoco & Bintang, 2018) sumber stres kerja adalah sebagai berikut :

### 1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan memengaruhi dari struktur suatu organisasi, tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Didalam factor lingkungan terdapat :

#### a. Ketidakpastian ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

#### b. Ketidakpastian politik

Sistem politik yang stabil pada suatu negara maka perubahan lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negeri dapat menyebabkan stres.

#### c. Ketidakpastian teknologi

Inovasi-inovasi baru menyebabkan keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat, komputer dan ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stres.

### 2. Faktor organisasional

Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu

kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stres.

a. Tuntutan kerja

Faktor ini dikaitkan pada pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa di rujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur organisasi

Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seseorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.



e. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa penjabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

3. Faktor individual

Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat beluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebab adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

a. Masalah keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berharga. Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anaknya) bisa menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ketempat kerja.

b. Masalah ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.

c. Kepribadian

Tingkat stres pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang tersebut. Faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya gejala-gejala stres kerja yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari individunya sendiri.

Sumber stres kerja menurut Ivancevich Matterson dalam (Suwatno H & Priansa Juni Donni, 2016):

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik (*physical environment stressor*)

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu (*individual level stressor*)

Yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya. Yang termasuk kedalam stres ini adalah :

a. Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.

b. Peran yang rancu atau tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidak jelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain / hal-hal lain.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karir (*career development*)

Yang dimaksud dengan sumber stres disini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang memengaruhi persepsi seseorang terhadap organisasi yang memengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

3. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi

a. Stres yang bersumber dari kelompok

Stres disini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis.

b. Stres yang bersumber dari organisasi

Stres disini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Literatur tentang stres umumnya mengenali sembilan kategori terkait stres dan yang tercantum dibawah ini (Sahoo, 2016) :

a. Konten pekerjaan

- Membosankan.
- Kurang variasi.
- Tugas yang tidak menyenangkan.

b. Beban kerja dan tempat kerja

- Terlalu banyak atau terlalu sedikit untuk dilakukan.
- Bekerja dibawah tekanan waktu.

c. Jam kerja

- Jadwal kerja yang ketat dan tidak fleksibel.
- Panjang dan jam *unsocial*.
- Jam kerja yang tidak terduga.

d. Partisipasi dan control

- Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

- Kurangnya kontrol (misalnya, lebih dari metode kerja, kecepatan kerja, jam kerja dan lingkungan kerja).
- e. Pengembangan karir
- Ketidak amanan kerja.
  - Kurangnya prospek promosi.
  - Sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas atau tidak adil.
  - Menjadi terlalu terampil atau kurang terampil untuk pekerjaan itu.
- f. Peran dalam organisasi
- Peran yang tidak jelas.
  - Peran yang saling bertentangan dalam pekerjaan yang sama.
  - Tanggung jawab untuk orang-orang.
  - Terus berurusan dengan orang lain dan masalah mereka.
- g. Hubungan *interpersonal*
- Tidak memadai, tidak pengertian atau pengawasan yang tidak mendukung.
  - Hubungan dengan rekan kerja miskin.
  - Pelecehan dan kekerasan.
  - Pekerjaan terisolasi atau soliter.
  - Tidak ada prosedur yang disepakati untuk menangani masalah atau keluhan.
- h. Budaya organisasi
- Komunikasi yang buruk.

- *Leadership* kepemimpinan yang buruk.
  - Kurang jelas tentang tujuan dan struktur organisasi.
- i. Antarmuka rumah-kerja
- Tuntutan pekerjaan dan rumah yang saling bertentangan.
  - Kurangnya dukungan untuk masalah rumah tangga di tempat kerja.
  - Kurangnya dukungan untuk masalah pekerjaan dirumah.

### **2.1.2.3 Dampak Stres Kerja**

Secara realita dapat dilihat pada seseorang yang mengalami stres sering kurang berfikir fokus, misalnya ketika seseorang berbicara tapi ia tidak bisa konsentrasi penuh dan tidak nyambung pada pembicaraan. Dampak lainnya yaitu tidak nafsu makan dan tidak bersemangat. Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas ialah stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan "*bornout*", suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi (Sondang, 2018).

Menurut Rice dalam (Sari, 2014) pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan, pada diri karyawan konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi

dan sebagainya, konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan, seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi. Arnold dalam (Sari, 2014) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Greenberg & Baron dalam (Sari, 2014) menyatakan bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga *turnover*.

Salah satu dampak stres yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi. Karena kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh karyawan. Salah satu dampak stres adalah tindakan demonstrasi dan berbagai bentuk protes lainnya. Bisa saja proses berbentuk kasar dan brutal, seperti penghacuran dan sebagai bentuk lainnya.

Dampak yang merusak dan berbahaya menurut T.Cox dalam (Suwatno H & Priansa Juni Donni, 2016) yaitu:

1. Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran/ kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2. Dampak perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja diantaranya peledakan emosi dan perilaku impulsive.

3. Dampak kognitif (*ceogenitefe effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi, kurang perhatian/ rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap keritik/ kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak kesehatan (*health effect*)

Sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak organisasi (*Organizational effect*)

Produktifitas menurun/ rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menrunnya keikatan kerja, dan loyalitas terhadap instansi.

### **2.1.3 Manajemen Stres**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Stres**

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Schafer dalam (Ureka Hakim, Tantiani,



& Shanti, 2017) mengemukakan manajemen stres sebagai suatu kemampuan individu untuk mengelola stres yang timbul dalam kehidupan sehari-hari. Robbins dalam (Wahyuningtiyas *et al.*, 2019) menjelaskan manajemen stres merupakan alternatif pada seseorang dalam mengelola stres yang diterima. Menurut Selye dalam (Ciptomulyono, Anshori, & Fodyansa, 2017) manajemen stres adalah kemampuan seorang karyawan untuk bereaksi dan mengelola stres yang dimiliki sehingga dapat mendorong untuk mencapai titik optimum dalam kinerja. Manajemen stres adalah teknik untuk mengontrol dan mengurangi stres (Hakim & Sugiyanto, 2017).

Menurut Robbins & Judge dalam (Sukoco & Bintang, 2018), manajemen stres kerja sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional. Manajemen stres ialah upaya yang rasional, terarah dan karenanya efektif untuk mengatasi stres. Upaya ini bersifat menyeluruh, dalam artian melibatkan baik mental, maupun fisik bahkan spirit. Selain itu, manajemen stres juga termasuk sisi pencegahan (*preventive*) maupun upaya penanganan (*treatment*) (Bil Resti, 2014). Smith dalam (Takalapeta & Benu, 2019) mengartikan manajemen stres sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman atau ketidakmampuan dalam *coping* yang dilakukan.

Manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (Sukoco & Bintang, 2018). Menurut Quick *et al.*, dalam (Hakim & Sugiyanto, 2017) manajemen stres merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan perubahan dari stres yang berdampak negatif menjadi stres yang berdampak positif bagi diri karyawan dan akhirnya akan menampilkan hasil kerja yang optimal. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memberikan dampak negatif. Manajemen stres termasuk kedalam sumber daya manusia pada bagian pemeliharaan. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Stres membutuhkan *coping* dan adaptasi. Sindrom adaptasi umum dari teori Selye, menggambarkan kerusakan stres sebagai kerusakan yang terjadi pada tubuh tanpa memperdulikan apakah penyebab stres tersebut positif atau negatif (Bil Resti, 2014).

### **2.1.3.2 Indikator Manajemen Stres**

Indikator manajemen stres menurut (Wahyuningtiyas *et al.*, 2019) yaitu:

1. Identifikasi gejala stres

Identifikasi gejala stres adalah suatu tindakan untuk menentukan sumber yang keadaannya lebih menetap. Misalnya kecemasan, merasa tidak dapat mengendalikan diri, emosi yang tidak stabil.

2. Analisa gejala stres

Analisa gejala stres merupakan suatu proses untuk mendapatkan sebuah informasi yang berupa tanda-tanda dari sikap dan perasaan yang diperlihatkan akibat stres yang dapat diinterpretasikan.

### 3. Strategi terhindar dari stres

Strategi terhindar dari stres merupakan suatu strategi kognitif dan perilaku dinamis yang berfokus pada suatu tindakan yang diarahkan kepada suatu pemecahan masalah, misalnya pada pendekatan individual atau pendekatan organisasional.

### 4. *Coping stres*

*Coping stres* adalah perilaku yang terlihat dan tersembunyi yang dilakukan seseorang untuk mengurangi atau menghilangkan ketegangan psikologi dalam kondisi yang penuh stres. Misalnya mengembangkan *self control* atau kontrol diri, mendekatkan diri kepada Tuhan, berolahraga, serta berfikir positif.

Indikator manajemen stres oleh Moran dan Hughe dan Leyden dalam (Ciptomulyono *et al.*, 2017) sebagai berikut:

1. Saya bisa menyadari kapan berada dalam kondisi stres.
2. Saya dapat mengetahui penyebab kenapa menjadi stres.
3. Saya dapat menjelaskan alasan kenapa stres tersebut terjadi.
4. Saat menghadapi stres saya tahu apa yang harus dilakukan.
5. Saya sering melakukan evaluasi diri tentang cara terbaik untuk menghadapi stres yang di alami.

### 2.1.3.3 Strategi Manajemen Stres Kerja

Pengelolaan stres yang baik dilakukan perusahaan akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan. Pengelolaan stres ini tergantung bagaimana perusahaan dalam menangani stres yang dialami oleh karyawan. Setiap program pengelolaan stres kerja terlebih dahulu mengetahui ada tidaknya stres serta penyebab adanya stres tersebut, sehingga manajemen manajemen dapat menentukan tindakan atau pengelolaan stres kerja seperti apa yang efektif. Menurut Mangkunegara dalam (Yusuf Hamali, 2018) stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola segai berikut :

1. Pola sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga ada nya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
3. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada sebagai gangguan fisik maupun social-psikologis.

Menurut (Anwar, 2017) ada 4 pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial (*social support*) meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis John W. Newstro dalam (Anwar, 2017) yang

mengemukakan bahwa “*four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback, and personal wellness programs.*”

a. Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan *bodor* kerja.

b. Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukan setelah shalat dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

c. Pendekatan melalui *feedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

d. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu

memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

Pengelolaan stres diperusahaan terdapat 2 pendekatan menurut Robbins dan Judge dalam (Sukoco & Bintang, 2018) yaitu :

1. Pendekatan individual

Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Pemahaman dan pemanfaatan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik.

2. Pendekatan organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi:

- a. Seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik. Individu-individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya eksternal lebih mudah stres. Keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini.
- b. Pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan.
- c. Penetapan tujuan yang realistis. Orang akan berkinerja lebih baik ketika memiliki tujuan yang spesifik serta menantang dan menerima

umpan balik mengenai seberapa baik kemajuan mereka dalam mencapainya.

- d. Pendesainan ulang pekerjaan. Tujuannya untuk memberikan karyawan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi yang lebih banyak, dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres karena faktor-faktor ini memberi karyawan kendali lebih besar atas kegiatan kerja dan memperkecil ketergantungan mereka kepada orang lain.
- e. Peningkatan keterlibatan karyawan. Memberi pada karyawan hak suara dalam mengambil keputusan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka, manajemen meningkatkan kendali yang dipegang karyawan dan mengurangi stres peran ini. Sehingga manajer sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
- f. Perbaikan komunikasi organisasi. Meningkatkan komunikasi organisasi formal dengan karyawan dapat menurunkan ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran.
- g. Penawaran cuti panjang atau masa sabbatical (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau berpergian) kepada karyawan. Cuti ini lamanya berkisar dari beberapa minggu hingga beberapa bulan memungkinkan karyawan untuk berpergian, santai, atau mengejar proyek pribadi yang butuh waktu lebih panjang daripada waktu libur normal selama beberapa minggu.

- h. Penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan. program ini berfokus pada kondisi fisik dan mental karyawan secara keseluruhan. Contoh, diselenggarakan program untuk membantu karyawan berhenti merokok, mengendalikan pemakaian alkohol, menurunkan berat badan, makanan yang lebih sehat.

Manajemen stres yang menargetkan individu atau organisasi dan menentukan tindakan pada tingkat pencegahannya (Bhui, Dinos, Stansfeld, & White, 2012). Menurut *National Safety Council* dalam (Bil Resti, 2014) manajemen stres dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu: keterampilan  *coping*  yang efektif, teknik relasasi, dan gaya hidup yang lebih sehat. Lingkungan kerja yang harmonis juga membantu subjek untuk selalu berdiskusi dan menyelesaikan  *problem*  dengan cara saling berkomunikasi. Kedekatan semua elemen dalam lingkungan kerja sangat membantu subjek untuk mengatasi rasa stres yang dialami dengan cepat. Lebih dari itu, kepribadian yang santun dan jiwa religiusitas yang tinggi dari subjek mampu membuatnya lebih tenang saat menghadapi tekanan (Malang, 2018).

Menurut Copper dan Marshall dalam (Takalapeta & Benu, 2019) ada sejumlah perubahan yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengelola stres di tempat kerja:

- a. Menciptakan kembali lingkungan sosial, psikologis, dan lingkungan organisasi untuk mendorong otonomi yang lebih besar dan partisipasi manajer dalam pekerjaan mereka.



- b. Membangun hubungan antara pekerjaan mereka dirumah, memberikan pengertian kepada istri tentang pekerjaan yang dilakukan, untuk mengapresiasi tentang konsekuensi-konsekuensi dari pekerjaannya terhadap keluarga dan untuk terlibat dalam proses dalam proses pengambilan keputusan pekerjaan yang turut mempengaruhi keluarga.
- c. Memanfaatkan pedoman sosial dan program-program yang berkaitan dengan pelatihan kemampuan interaksi untuk menyelesaikan masalah interpersonal yang terjadi dalam sebuah organisasi.
- d. Yang paling mendasar adalah lebih baik memberikan dorongan daripada tidak memberikan dorongan. Baik itu dari segi komunikasi, keterbukaan dan rasa percaya. Dengan demikian, setiap individu dengan cepat mengelola ketidakmampuan mereka dalam bekerja dan bersedia meminta bantuan pada saat membutuhkan.

Menurut Cotton dalam (Takalapeta & Benu, 2019) terdapat empat cara dalam melaksanakan manajemen stres yaitu lewat terapi individual, terapi kelompok, *workshop*, dan *bibliography*.

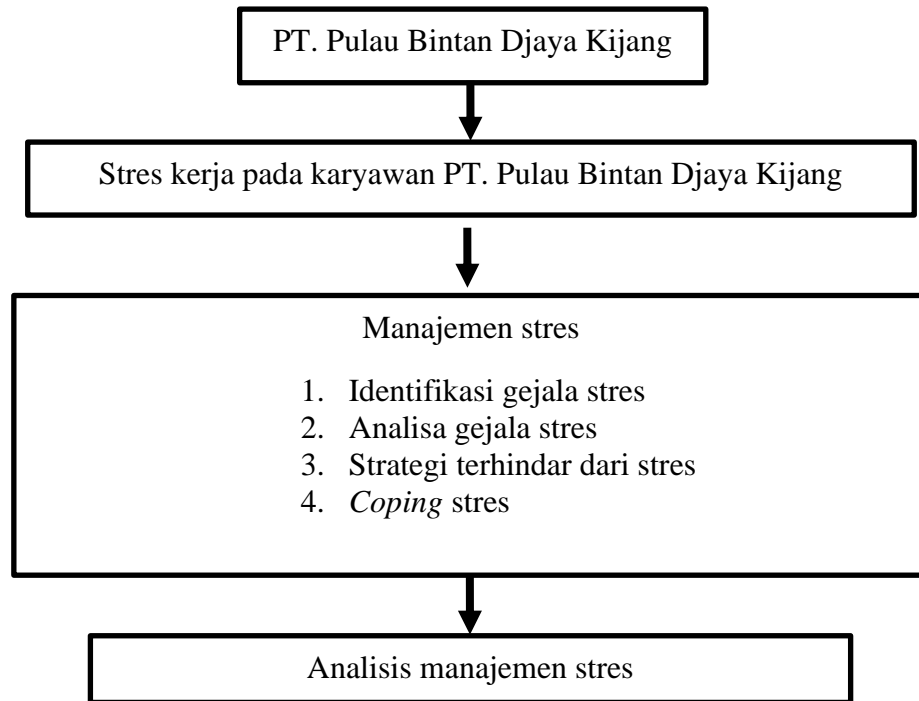
## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Proses pemeliharaan sumber daya manusia atau karyawan yang efektif dan efisien salah satunya dengan cara memberikan perhatian lebih kepada karyawan salah satunya dengan cara mengelola stres kerja yang terjadi pada karyawan yang bertujuan untuk menurunkan stres kerja yang ada. Situasi dan kondisi yang menyebabkan stres kerja perlu diketahui agar diketahui sumber-sumber stres kerja

yang terjadi. Sumber-sumber stres kerja menurut (Handoko, 2014) yaitu ada stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan dan ada juga yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Meskipun stres yang dialami oleh karyawan berbeda-beda sumber ataupun permasalahannya, namun tetap harus dilakukannya manajemen stres pada karyawan, menurut Robbins dan Judge dalam (Sukoco & Bintang, 2018) mengemukakan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik yaitu menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional.

Setelah melakukan manajemen stres maka akan memberikan dampak ataupun manfaat yang akan diterima oleh karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Karyawan akan lebih semangat bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan itu sendiri.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

### 2.3 Penelitian Terdahulu

1. Iwan Sukonco dan Muhammad Ridha Bintang 2017, mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Padjadjaran dengan judul : “*Analisis Manajemen Stres Pada perusahaan Pers : Studi pada PJTV*”. Jurnal AdBispreneur, Volume 2 Nomor. 3, Desember 2017. Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan tentang stres kerja dan bagaimana manajemen stres kerja yang ada di PT. Esa Visual Pandjajaran Televisi (PJTV). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi

kepuustakaan, dan studi lapangan yang meliputi observasi terbuka, wawancara tak terstruktur, studi dokumentasi, dan triangulasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan divisi pemberitaan PT. Esa Visual Padjadjaran Televisi (PJTV) di antaranya : 1) belum ada peristiwa yang layak dijadikan berita; 2) lokasi kerja yang luas karena harus mengcover 30 kecamatan; 3) waktu yang terbatas; 4) dimarahi redaktur. Adapun pengelolaan stres kerja yang dilakukan wartawan adalah dengan refreshing, atau keluar ruangan sejenak, merokok, dan lain-lain. Pengelolaan stres kerja yang dilakukan perusahaan melalui empat kategori yaitu, komunikasi organisasional, penilaian kinerja karyawan, pengembangan karyawan, dan kesejahteraan karyawan. Jadi memang terdapat stres pada karyawan PT. Esa Visual Pandjajaran Televisi (PJTV) dan sudah terdapat pula manajemen yang baik pada manajemen stresnya, baik itu dari upaya individu maupun dari upaya perusahaan.

2. Theodora Takalapeta dan Juliana M.Y.benu 2019, mahasiswa Falkutas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana dengan judul : *“Pelatihan Manajemen Stres Untuk Mengatasi Work Family Conflict Pada Guru”*. *Journal of healht and behavioral science* , Volume 1, Nomor. 1, Maret 2019. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work family conflict* yang dialami oleh guru perempuan di SD kaniti, Penfui Timur dan untuk mengetahui pengaruh

pelatihan manajemen stres terhadap *work family conflict*. Hasil dari penelitian ini semua peserta mengalami peningkatan pengetahuan mengenai manajemen stres. Selain itu, semua peserta juga mampu mengaplikasikan *emotional coping stress* dan *problem solving coping stress* apabila dihadapkan pada stresor.

3. Bambang septiawan 2018, mahasiswa universitas islam balita, dengan judul : “*Analisa Faktor Penyebab Stres Dan Manajemen Stres Pada Kepala SMA Bahrul Magfiroh Malang*”. Jurnal dengan volume 06, Nomor. 01, Maret 2014. Metode penelitian yang digunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan observasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor penyebab stres pada kepala di SMA Bahrul Magfiroh Malang, dan untuk menjelaskan manajemen stres yang dilakukan oleh kepala di SMA Bahrul Magfiroh Malang. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab yang ada di SMA Bahrul Magfiroh Malang dan manajemen stres yang dilakukan oleh kepala SMA Bahrul Magfiroh Malang dengan empat cara.
4. Smruti rekha sahuo 2016, dengan judul “*Management of Stress at Workplace*”. Metode penelitian yang digunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk untuk mendidik tentang dampak merusak dari stres di tempat kerja, dan meningkatkan kesadaran akan sifat yang meresap dari masalah ini. Budaya stres dapat segera berkembang dengan banyak konsekuensi yang merusak bagi organisasi. Di mana

budaya seperti itu berkembang, tidak ada solusi perbaikan cepat untuk organisasi. Konsekuensi organisasi dari stres sebaiknya dihindari dengan mengadopsi budaya manajemen stres dalam organisasi yang membutuhkan dukungan baik dari manajemen maupun staf. Diharapkan bahwa pengetahuan ini akan memotivasi organisasi untuk mengeksplorasi stresor yang ada di lingkungan kerja mereka sendiri, dan untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi dan / atau mencegah stres di tempat kerja, sehingga bekerja untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan organisasi ditambah dengan strategi individu adalah cara paling efektif untuk mengatasi tekanan pekerjaan.

5. Maritta Kinnunen Amoroso 2011, dengan judul "*finnish occupational physicians and nurses experience of work related stress management : a qualitative study*". Metode penelitian yang digunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki praktik-praktik ini didalam kesehatan kerja di Finlandia pekerjaan dokter dan perawat. Penelitian ini menggunakan wawancara semi-struktur untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian yaitu penelitian ini mengevaluasi praktik yang terkait dengan pekerjaan manajemen stres di Finlandia dari perspektif pekerjaan perawat dan dokter dan menyediakan pemahaman tindakan dalam praktik. Perawat dan dokter seringkali tidak mampu dalam memberikan terapi penanganan stres yang spesifik.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang dimana peneliti ingin menggambarkan atau melukis fakta, keadaan maupun gejala yang terjadi pada suatu objek yang diteliti dengan berdasarkan data yang diperoleh serta menganalisis kemudian membuat kesimpulan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian kualitatif sering pula disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan secara alamiah, metode kualitatif juga sering disebut sebagai metode etnografi. Metode deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mengungkapkan fakta, keadaan, fenomena, dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dengan menyajikannya dengan apa adanya.

(Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa : “penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya”. Dengan demikian penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data dan informasi tentang analisis manajemen stres yang ada pada PT. Pulau Bintang Djaya Kijang, kemudian hasilnya di deskripsikan atau digambarkan secara jelas bagaimana kenyataannya dilapangan.

## **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder antara lain :

### **3.2.1 Data primer**

Menurut (Sugiyono, 2016) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan pedoman daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan peneliti di PT. Pulau Bintan Djaya Kijang.

### **3.2.2 Data skunder**

Menurut (Sugiyono, 2016) sumber data skunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau lewat dokumen. Data skunder dalam penelitian ini meliputi data profil perusahaan, data karyawan, dan lain-lain yang diperlukan dalam penelitian.

## **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.3.1 Wawancara**

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Narbuko Cholid & H.Abu, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan wawancara yang tidak terstruktur karena wawancara dilakukan secara langsung antara peneliti dan responden mengenai objek penelitian namun tidak secara menyeluruh (*detail*).



Wawancara berlangsung secara tatap muka dengan melakukan tanya jawab, serta peneliti dapat melihat gerak gerik responden secara langsung.

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah struktur secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2015). Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti belum mengetahui secara pasti data yang akan diperoleh, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden. Berdasarkan analisis terhadap setiap jawaban dari responden tersebut, maka peneliti dapat mengajukan pertanyaan berikutnya yang lebih terarah pada suatu tujuan.

### **3.3.2 Observasi**

Pada penelitian ini penulis melakukan observasi terstruktur atau terencana. Dalam observasi terstruktur atau terencana peneliti dalam melakukan pengambilan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian (Sugiyono, 2016). Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir aktivitas peneliti.

### **3.3.3 Kepustakaan**

Penulis mengumpulkan materi yang berasal dari buku, jurnal, dan referensi lainnya sebagai landasan teori penelitian ini.

### **3.3.4 Dokumentasi**

Menurut (Sugiyono, 2016) dokumen, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari

seseorang. Adapun dokumen yang didapat oleh penulis adalah berupa sejarah kantor, struktur organisasi dan beberapa contoh dokumentasi dari PT. Pulau Bintan Djaya Kijang.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dengan kata lain populasi adalah sekumpulan dari keseluruhan pengukuran objek atau individu yang sedang dikaji. Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa populasi merupakan individu-individu atau kelompok atau bahkan secara keseluruhan subjek yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Adapun populasi dalam penelitian di PT. Pulau Bintan Djaya Kijang yaitu sebanyak 283 karyawan dan untuk bagian produksi yang akan saya teliti sebanyak 154 karyawan, dimana ada pegawai tetap yaitu sebanyak 61 karyawan, kontrak sebanyak 74 karyawan, dan harian sebanyak 19 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu dan sebagainya. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel sumber data dengan melakukan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya orang yang dianggap paling

tahu tentang apa yang kita harapkan, tidak ada ukuran sampel yang pasti dalam penelitian kualitatif, namun biasanya ukuran yang diambil kecil, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dan data secara mendalam dan memahami suatu fenomena secara lebih kaya (Indrawati, 2018). Dalam penelitian ini sampel yang diambil melalui beberapa pertimbangan yaitu karyawan yang bekerja diatas 5 tahun dan merupakan karyawan tetap, karena dianggap sudah lama bekerja pada perusahaan ini dan juga pertimbangan rekomendasi karyawan yang bedasarkan pengamatan supervisor atau pengawasnya sedang mengalami penurunan kerja sehingga bisa dikatakan sedang ada sesuatu yang sedang dialami sehingga bisa diambil untuk diwawancari. Dan disini juga akan melibatkan 1 orang supervisor ataupun pengawasnya untuk dijadikan sampel dan diwawancarai. Sampel yang diambil sebanyak 11 orang dari pekerja PT. Pulau Bintan Djaya Kijang pada bagian produksi.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Sampel PT. Pulau Bintan Djaya Kijang**

No	Bagian	Sampel
1.	Supervisor	1
2.	<i>Office</i>	2
3.	Produksi (bahan baku)	2
4.	Produksi (pengayaan)	2
5.	Produksi (pengeringan)	2
6.	Produksi ( <i>packing</i> )	2

Sumber: PT. Pulau Bintan Djaya Kijang (2020)

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2016) definisi operasional variabel adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik. Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2**  
**Definisi operasional variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Manajemen Stres	Robbins dalam (Sukoco & Bintang, 2018) menjelaskan manajemen stres adalah suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan pendekatan organisasional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikasi gejala stres</li> <li>2. Analisa gejala stres</li> <li>3. Strategi terhindar dari stres</li> <li>4. <i>Coping</i> stres (Wahyuningtiyas, Fasikhah &amp; Amalia, 2019)</li> </ol>	Wawancara

Sumber : Data sekunder yang diolah (2020)

### **3.6 Teknik Pengolahan Data**

Menurut (Sugiyono, 2015) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat mengumpulkan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban wawancara. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum dapat memuaskan, maka peneliti akan melakukan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu, sehingga diperoleh data yang akurat.

Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *reduction, data display, dan verification*.

Langkah-langkah analisis ditunjukkan sebagai berikut :

#### **3.6.1 Reduksi Data (*data reduction*)**

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana manajemen stres yang ada di PT. Pulan Bintang Djaya Kijang dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, serta mencarinya bila diperlukan.

#### **3.6.2 Penyajian data (*data display*)**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa

yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahamim tersebut.

### **3.6.3 Penarikan kesimpulan (*verification*)**

Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila didukung oleh bukti-bukti yang valid maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.

## **3.7 Teknik Analisis Data**

Uji keabsahan data dalam penelitian sering ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif suatu temuan dan data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2015), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, uji *transferability*, uji *dependability* dan uji *konfirmability*. Berdasarkan empat jenis uji keabsahan data menurut Sugiyono, dalam penelitian ini menggunakan Uji kredibilitas.

### 3.7.1 Uji kredibilitas

Dalam buku (Sugiyono, 2016) ada beberapa macam cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan data hasil penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengambil satu cara untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu dengan cara uji triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas dapat diartikan sebagai suatu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Pada pengujian kredibilitas ini peneliti mengambil dua cara yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Dalam buku (Sugiyono, 2016) triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber. Untuk triangulasi sumber menguji kredibilitas mengenai manajemen stres yang ada pada PT. Pulau Bintan Djaya Kijang, maka pengumpulan serta pengujian data yang telah diperoleh maka dapat dilakukan kebawahan yang dipimpin, ke atasan yang menguasai, dan keteman kerja yang merupakan kelompok kerjasama.

Triangulasi teknik yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama, dengan teknik yang berbeda misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner (Sugiyono, 2016). Untuk menguji kredibilitas mengenai manajemen stres pada PT. Pulau Bintan Djaya Kijang dilakukan pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan dengan wawancara dan observasi dan juga dokumentasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, P. D., & Risma, S. A. (2014). analisis tingkat stres kerja karyawan pada pt. karoseri new niaga purworejo. *Rekavasi*, 2.
- Anwar, M. P. (2017). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. bandung: pt remaja rosdakarya.
- Bamba, M. (2016). Stress Management and Job Performance in the Industries Sector of Mali. *Journal of Service Science and Management*. <https://doi.org/10.4236/jssm.2016.93023>
- Bhui, K. S., Dinos, S., Stansfeld, S. A., & White, P. D. (2012). A Synthesis of the Evidence for Managing Stress at Work: A Review of the Reviews Reporting on Anxiety, Depression, and Absenteeism. *Journal of Environmental and Public Health*. <https://doi.org/10.1155/2012/515874>
- Bil Resti, I. (2014). *Teknik relasasi otot progresif untuk mengurangi stres pada penderita asma*. 02(01), 1–20.
- Ciptomulyono, U., Anshori, M. Y., & Fodyansa, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Manajemen Stres dan Kinerja Karyawan pada Dinas. *Business and Finance Journal*, 2(2), 99–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v2i2.470>
- Dwi Ponggo, A., & Adelina Simanjuntak, R. (2014). *Jurnal Rekavasi*. 2(1).
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2017). Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 45. <https://doi.org/10.23917/benefit.v2i1.3198>
- Handoko, T. H. (2014). *manajemen personalia & sumberdaya manusia* (kedua). yogyakarta: bpfe-yogyakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. In *buku praktis mengembangkan SDM*.
- Hersch, R. K., Cook, R. F., Deitz, D. K., Kaplan, S., Hughes, D., Friesen, M. A., & Vezina, M. (2016). Reducing nurses' stress: A randomized controlled trial of a web-based stress management program for nurses. *Applied Nursing Research*. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.04.003>



- Indrawati. (2018). *metode penelitian kualitatif* (1st ed.). bandung: pt refika aditama.
- Irham, F. (2016). *manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Retrieved from [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- Kinnunen-Amoroso, M. (2011). Finnish occupational physicians' and nurses' experience of work related stress management: A qualitative study. *Industrial Health*, 49(6), 774–778. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1295>
- Malang, B. M. (2018). *Analisa Faktor Penyebab Stres Dan Manajemen Stres Pada Kepala Sma Bahrul Maghfiroh Malang Bambang Septiawan Universitas Islam Balita*. 6(1).
- narbuko cholid, & H.abu, A. (2015). *metodologi penelitian*. jakarta: pt bumi aksara.
- Sahoo, S. R. (2016). Management of Stress at Workplace. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc*, 16(6).
- Sari, A. P. (2014). Strategi Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Pendekatan Individual, Organisasional Dan Dukungan Sosial. *Management Insight*, 10(1), 68–75. Retrieved from <https://www.inflibnet.ac.in/ojs/index.php/MI/article/view/2242>
- Sondang, P. S. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: pt bumi aksara.
- Sugiyono. (2015). Memahami Penelitian Kualitatif. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono, P. D. (2016). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. bandung: alfabeta, cv.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis Manajemen Stress Pada Perusahaan Pers (Studi pada PJTV). *AdBispreneur*. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.16494>
- Suwatno H, & Priansa Juni Donni. (2016). *manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis*. bandung: alfabeta, cv.
- Takalapeta, T., & Benu, J. M. Y. (2019). *Pelatihan Manajemen Stres Untuk Mengatasi Work Family Conflict Pada Guru*. 1(1), 34–46.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.  
*Universitas Komputer Indonesia.*
- Ureka Hakim, G. R., Tantiani, F. F., & Shanti, P. (2017). Efektifitas Pelatihan Manajemen Stres Pada Mahasiswa. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 76–80.  
<https://doi.org/10.17977/um023v6i22017p076>
- Wahyuningtias, E. P., Fasikhah, S. S., & Amalia, S. (2019). Hubungan Manajemen Stres Dengan Perilaku Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyusun Skripsi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(1).  
<https://doi.org/10.24036/rapun.v10i1.105006>
- Yahaya, A., Yahaya, N., Bon, A. T., Ismail, S., & Ing, T. C. (2011). Stress level and its influencing factors among employees in a plastic manufacturing and the implication towards work performance. *Elixir Online*, 41, 5932–5941.
- Yani, H. M. (2010). *manajemen sumber daya manusia* (edisi asli). jakarta: penerbit mitra wacana media.
- Yusuf Hamali, A. (2018). *pemahaman manajemen sumber daya manusia strategi mengelola karyawan*. yogyakarta: pt buku seru.



Nama : Noviani Dwi Erika  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Kijang, 07 November 1998  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islama  
Email : novianide@gmail.com  
Alamat : Kp. Pisang, Kijang Kota  
Pendidikan : -SD Negeri 004 Bintang Timur  
-SMP Negeri 2 Bintang  
-SMA Negeri 1 Bintang  
-STIE Pembangunan Tanjungpinang