



ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA TANGERANG 1

ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEE WORK STRESS AT PT. INDOMARCO PRISMATAMA TANGERANG 1

Fuji Habina Fridyastuti Sibarani¹, Moh. Jazuli²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: fujihabina1202@gmail.com ¹, dosen01680@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 21-07-2025

Revised : 22-07-2025

Accepted : 24-07-2025

Published : 26-07-2025

Abstract

Based on the background that has been described, the authors are interested in conducting research with the title "Analysis of Factors Affecting Work Stress in Employees of PT Indomarco Prismatama Tangerang 1" In qualitative research, data collection is carried out in natural settings (natural conditions) and data collection techniques are more on observation, interviews and documentation Interview Results In this research, in the interview stage using direct observation techniques with informants, the implementation of interviews with key informants and informants was carried out on December 18, 2024. This researcher took a sample of sources that were considered important and knew the most about the conditions in the field, making it easier for researchers to find out about the object or situation under study. In this qualitative research, researchers have 5 (five) research subjects / samples. After conducting direct observations and interviews in the field, researchers can analyze the work stress of PT employees. Work stress from the aspect of the work environment, a less conducive work environment such as unstable room temperature, unsupportive work facilities, and physical and psychological fatigue of employees. Work stress from the organizational aspect, rigid organizational structure, high workload, conflict with coworkers, lack of involvement in decision making and less open communication between management and employees down reinforce ti.

Keywords: *Work Stress*

Abstrak

Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Stres kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1 Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Stress kerja pada karyawan PT.Indomarco prismatama Tangerang Pendekatan penelitian kualitatif dipilih untuk penelitian ini, yang sangat berguna jika tujuannya bukan untuk menjelaskan melalui angka, tetapi mengeksplorasi melalui dialog dan observasi Pada penelitian yang dilakukan ini, dalam tahapan wawancara menggunakan teknik observasi langsung dengan para narasumber, pelaksanaan wawancara dengan key informan dan informan dilakukan pada tanggal 18 desember 2024. Peneliti ini mengambil sample narasumber yang dianggap penting dan paling mengetahui tentang kondisi dilapaangan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengetahui obyek atau situasi yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif ini,Bahwa setiap karyawan PT. Indomarco Prismatama Tangerang Curug rata-rata mengalami stres saat bekerja. Beban kerja berlebih dapat menyebabkan pegawai mengalami stres kerja. Beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai juga dapat menyebabkan stres kerja. Pekerjaan yang menumpuk dan permasalahan internal maupun eksternal juga dapat mempengaruhi pegawai mengalami stres kerja. Solusi yang dilakukan pegawai agar tidak stres kerja biasanya dengan cara menyalurkan hobi, menenangkan diri, jalan-jalan, beristirahat sejenak, beribadah, mencari hiburan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Penulis berharap agar atasan dapat memahami bawahannya apa yang dibutuhkan oleh karyawan agar tidak menyebabkan stres kerja. Dari segi tuntutan pekerjaan baik dari segi



jam bekerja, target pekerjaan dan rutinitas. Menciptakan budaya organisasi seperti permainan di hari tertentu untuk membangun semangat dan refreshing. Supaya para karyawan tidak stres dalam bekerja. Pada PT.Indomarco PrismaTama Tangerang Curug untuk lebih membangun karyawan bawahannya, sehingga meminimalisir jarak dan perselisihan antara semua karyawan atau dengan atasan dan bawahan.

Kata Kunci: Stres Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Orang yang bekerja untuk Perusahaan terkadang dipandang sebagai aset yang berharga. Karyawan merupakan aset unik yang tidak dapat ditiru oleh orang lain, karena pada dasarnya setiap orang memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dipelihara dan dikembangkan untuk menghasilkan efisiensi yang optimal bagi bisnis. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan stress kerja dan motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Rizka Putri Amelia (2021).

Seringkali Perusahaan menuntut karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya tanpa memperhatikan kondisi karyawannya, karena banyak hal yang tidak diperhatikan seperti lingkungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja dan masih banyak hal lain jika tidak diperhatikan sering kali memicu terjadinya stress kerja.

Menurut Rizka Putri Amelia (2021), bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang di mana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan kerja

Menurut Widodo (2015:2), menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia akan meningkatkan potensi kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi organisasi yaitu dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan potensi sumber daya manusia dengan baik dan sesuai target perusahaan. Manajemen sumber daya juga merupakan suatu aktivitas perusahaan yang bernilai strategis karena sumber daya manusia telah mampu meningkatkan prestasi kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam perkembangan jaman. kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah keahlian dan pengetahuan.



Menurut Anwar Prabu (2013:67), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kinerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seorang mengalami ketegangan karna adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap psikologi dan biologis bagi karyawan. stress merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Menurut (Fahmi,2016), stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus menerus dibiarkan tanpa ada solusi ini akan berdampak pada kesehatannya.

PT. Indomarco Prismatama adalah salah satu Perusahaan ritel nasional dan jejaring *peritel waralaba*. Perusahaan yang lebih dikenal masyarakat dengan brand “Indomaret” ini berdiri sejak tahun 1988 dan memiliki lebih dari 1000 outlet di seluruh wilayah Indonesia. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Pembukaan Toko Indomaret pertama kali di Ancol Jakarta Utara. Pada tahun 1997 indomaret melakukan pola kemitraan dengan membuka peluang bagi masyarakat luas untuk turut serta memiliki dan mengelola gerai indomaret. Perusahaan yang mempunyai moto “Mudah dan Hemat” mudah. Lebih dari 3500 jenis produk makanan dan non makanan tersedia dengan harga bersaing membuat indomaret mampu menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari Masyarakat Indonesia.

Selain membuka cabang di kota-kota besar, PT.Indomarco Prismatama juga membuka cabang di Tangerang. semua persediaan Perusahaan ini dikirim langsung oleh kantor pusat ke gudang cabang di Tangerang yang beralamatkan Jl.Raya serang KM.9 No.1 A kadu, Kec, Curug Kabupaten Tangerang. Kompleks pergudangan di Tangerang ini didukung oleh 450 karyawan yang mempunyai tugas utama untuk mendistribusikan persediaan barang dagang ke gerai atau *Outlet* diseluruh Tangerang .

Berdasarkan observasi awal penelitian banyak keluhan dari beberapa karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga menjadi masalah bagi Perusahaan.hal yang menjadi keluhan bagi karyawan bagi tentang sarana kerja dan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. masih banyak karyawan yang tidak mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta Sop Perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik .

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Indormarco Prismatama Tangerang 1, belum maksimalnya pekerjaan tidak lepas dari faktor stress kerja serta faktor-faktor lainnya dan banyaknya karyawan yang belum maksimal bekerja sesuai dengan job yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan karena disiplin kerja seperti halnya absensi karyawan PT. Indomarco Prismatama Tangerang Curug. berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja terhadap karyawan dengan mengambil variable stres kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh



terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan karena untuk mengetahui faktor faktor yang menyebabkan stress kerja dimana yang menjadi studi kasus nya adalah tempat saya bekerja.

Kajian Pustaka

1. Stress Kerja

Menurut Irham Fahmi (2016:214) “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbulumumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”. Menurut Robbins (2003:577) “Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi *8 nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan”. Menurut Fathoni (2006 :176) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerjakaryawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian kualitatif dipilih untuk penelitian ini, yang sangat berguna jika tujuannya bukan untuk menjelaskan melalui angka, tetapi mengeksplorasi melalui dialog dan observasi (Flick, 2016; Maruster & Gijzenberg, 2013). Tentu saja, Milenial dan karakter mereka telah dibahas panjang lebar dalam literatur. Namun demikian, tujuan penelitian dari penelitian ini, persepsi diri Milenial, dan perilaku ketika mereka menjadi pemimpin sendiri, belum diselidiki. Dengan demikian, penelitian ini menyelidiki fenomena yang diteliti dengan baik yang mungkin perlu ditemukan kembali dalam konteks baru. Yang sudah ada sebelumnya dari bagian pengetahuan yang luas dan transformasi pengetahuan ini ke dalam konteks baru memerlukan campuran desain penelitian induktif dan deduktif.

Akibatnya, literatur yang ada memainkan peran kunci sebelum studi lapangan, karena agregasi literatur memberikan latar belakang yang diperlukan untuk mengkonfirmasi tujuan/kesenjangan penelitian, mendukung relevansi yang diturunkan dan kategori pengkodean, dan memastikan pemahaman yang lebih baik dari data yang dikumpulkan.

Proses deduktif penelitian kualitatif ini dikemukakan oleh Eisenhardt (1989) yang menguraikan manfaat dari spesifikasi apriori konstruksi atau (deduktif) untuk membentuk desain penelitian sementara memungkinkan penemuan yang tidak terduga (induktif). Dengan demikian, memperkenalkan bahkan deduksi tingkat tinggi untuk pembuatan data dalam penelitian kualitatif tidak berlawanan dengan penemuan itu sendiri meskipun bisa dibilang mengurangi sejauh mana



explorasi dikemungkinan (ali dan birliy, 1999). Namun demikian, sebagai kontribusi explorasi pertama, pendekatan yang seimbang termasuk elemen induktif dan deduktif dipilih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis kompetensi individu

Pada analisis ini peneliti membahas kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif. berdasarkan hasil pengamatan, berikut beberapa temuan utama terkait kompetensi individu:

a. Ketidaksesuaian antara kompetensi dan tuntutan pekerjaan

banyak karyawan mengeluhkan bahwa beban kerja dan jenis tugas yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan latar belakang atau keterampilan yang mereka miliki. Hal ini menyebabkan tekanan karyawan harus bekerja dan belajar sambil bekerja dibawah tengat waktu yang tepat.

b. kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan

dibeberapa divisi menyatakan bahwa mereka jarang mendapatkan pelatihan yang relavan dengan perkembangan sistem kerja aau tegnelogi terbaru yang diterapkan perusahaan. Ketika sistem berubah, mereka kesulitan beradaptasi, yyang berujung pada kecemasan dan stres.

c. Keterbatasan soft skills

Beberapa karyawan menunjukan kelemahan dalam komunikasi, menejemen waktu, dan pengendalian emosi. dalam kondisi kerja ini kurangnya kemampuan membuat stres lebih mudah uncul dan suiid dikendalikan.

d. Kurangnya kemampuan mengelola tekanan

kartawan yang tidak memiliki keterampilan untuk mengelola tekanan cenderung mengalami kelelahan mental, dan kehilangan motivasi.

e. faktor psikologis dan kepribadian kepribadian juga berpengaruh terhadap bagaimana individu merespon tekanan kerja. Karyawan yang memiliki kecenderungan cemas berlebihan cenderung lebih cepat mengalami stres, bahkan dalam situasi kerja yang dianggap normal oleh rekan lainnya

2. Prospektif Peneliti

Setelah melakukan wawancara serta menganalisis hasil wawancara dengan informan yang sudah dipilih dengan kriteria yang di rasa cukup olehpeneliti maka peneliti berpendapat bahwa penelitian ini memiliki prospek yang signifikan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan stres kerja karyawan di perusahaan distribusi seperti Indomarco Prismatama. Dengan semakin meningkatkannya tuntutan pekerjaan dan target operasional, pemahanan yang mendalam mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja menjadi penting untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan karyawan.



Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan kerja yang responsif terhadap kondisi psikologis karyawan. Temuan-temuan mengenai beban kerja, tekanan atasan, lingkungan kerja, serta kurangnya dukungan organisasi dapat digunakan sebagai bahan evaluasi prosedur kerja dan pengembangan program kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademik dan praktis bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara stres kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja, maupun tingkat turnover karyawan.

KESIMPULAN

Setelah melihat data hasil dari penelitian ini, Analisa serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai stres kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Stres kerja dari aspek lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti suhu ruangan yang tidak stabil, fasilitas kerja yang kurang mendukung, dan kelelahan fisik dan psikologis karyawan.

Stres kerja dari aspek organisasi, struktur organisasi yang kaku, beban kerja tinggi, konflik dengan rekan kerja, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang kurang terbuka antarsa manajemen dan karyawan turut memperkuat tingkat stres kerja.

Stres kerja dari aspek pribadi, muncul akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengelolanya. Karyawan merasakan tekanan internal yang ditandai dengan kelelahan mental, mudah tersinggung, kehilangan semangat bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara pribadi tidak hanya mempengaruhi performa kerja, tetapi juga kualitas hidup karyawan secara menyeluruh. Diperlukan pendekatan yang lebih holistik dari pihak perusahaan untuk mendukung kesehatan mental dan keseimbangan hidup para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing
- ANI SUPRA, B. A. N. D. A. R. I. (2016). *Peranan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit Perencanaan Pdam Tirta Musi Rambutan* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama.)*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Handoko, T. (2015). *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara



- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 1(1) 2019: 78-86
- Krisdiana, i., & nugraha, a. (2021). Analisis stres kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam proses produksi (studi kasus karyawan bagian produksi perusahaan rokok gagak hitam bondowoso). *Majalah ilmiah cahaya ilmu*, 3(1), 62-77.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2023). *The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Emotional Intelligence on Turnover Intention. International Journal of Science, Technology & Management*, 4(2), 358-365.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Noviyanti, Y., Rajab, L., Suryani, H. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 96-104
- R. Terry, George. 2012. Asas-asas Manajemen, cetakan ketujuh, PT Alumni, Bandung
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A (2009), Perilaku Organisasi, Jakarta; Salemba Empat.
- Sartika, D., & Sugiharto, S. (2016). Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang. *Unnes Journal of Public Health*, 5(3), 186-194.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Terry, G., & Rue, L. W. (2016). Dasar-Dasar Manajemen (17 ed.). Jakarta: Bumi Aksara
- Wartini, y. (2019). Analisis stres kerja aparatur sipil negara pada kecamatan sengah temila kabupaten landak. *Jurnal equilibrium manajemen fakultas ekonomi universitas panca bhakti*, 5(2), 63-68.
- Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648-5664.
- Setiadi, t. (2016). Penyebab stres kerja pada karyawan pd jaya pratama di pontianak. *Bis-ma (bisnis manajemen)*, 1(6).