

Strategies to Overcome Work Stress Employees of PT Permodalan Nasional Madani DKI Jakarta Branch

Deydra Afida^{1*}, Sri Wahyuni²

Sekolah Pascasarjana Institut Keuangan, Perbankan, dan Informatika Asia Perbanas Jakarta

Corresponding Author: Deydra Afida deydraafida@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Strategy, Work Stress, New Normal

Received : 5 July

Revised : 16 July

Accepted: 17 August

©2023 Afida, Wahyuni: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to formulate a strategy to deal with work stress in PNM DKI Jakarta employees. This study used a qualitative method with the data collection technique used was Focus Group Discussion which involved 7 employees of PNM DKI Jakarta Branch. The data analysis technique in this study uses SWOT and QSPM. The results obtained in this study are work stress felt by PNM DKI Jakarta employees as indicated by changes in employee behavior such as reduced appetite and sleep quality. Factors causing work stress on PNM DKI Jakarta employees. The results obtained in this study are that the work stress felt by PNM DKI Jakarta Branch employees is a target set by the company

Strategi Mengatasi Stres Kerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta

Deydra Afida^{1*}, Sri Wahyuni²

Sekolah Pascasarjana Institut Keuangan, Perbankan, dan Informatika Asia Perbanas Jakarta

Corresponding Author: Deydra Afida deydraafida@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Strategi, Stres Kerja, New Normal

Received : 5 July

Revised : 16 July

Accepted: 17 August

©2023 Afida, Wahyuni: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi mengatasi stres kerja pada karyawan PNM DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *Focus Group Discussion* yang melibatkan 7 orang pegawai PNM DKI Jakarta Cabang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SWOT dan QSPM. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah stres kerja yang dirasakan oleh pegawai PNM DKI Jakarta yang ditunjukkan dengan perubahan perilaku pegawai seperti berkurangnya nafsu makan dan kualitas tidur. Faktor penyebab stres kerja pada pegawai PNM DKI Jakarta. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah stres kerja yang dirasakan karyawan PNM Cabang DKI Jakarta merupakan target yang ditetapkan oleh perusahaan

PENDAHULUAN

Kinerja PT PNM Cabang DKI Jakarta yang belum maksimal. Selama periode bulan Januari – Agustus 2022 realisasi yang dicapai di bawah target yang ditentukan. Hal ini dapat dimungkinkan terjadi karena stres yang dialami oleh karyawan PT PNM Cabang DKI Jakarta. Bagi karyawan yang sudah tidak tahan dengan tekanan selama berada di lingkungan kerja akan mengajukan pengunduran diri Selama era *new normal* tingkat *turnover* karyawan PT PNM Cabang DKI Jakarta yang mencapai 33,19%. Ketidakhadiran, dan perputaran karyawan merupakan dampak negatif ketika stres tidak teratasi. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan perubahan mendadak seperti penerapan kebijakan yang membatasi mobilitas sosial masyarakat maupun kebijakan pembatasan kegiatan usaha sebagai bentuk tindakan pencegahan dan mengurangi penularan virus Covid-19. Di lingkup perusahaan, terjadinya pandemic Covid-19 telah menyebabkan stres pada karyawan. Faktor utama dari karyawan yang *resign* dari PT PNM Cabang DKI Jakarta di tahun 2022 adalah karena kebijakan perusahaan seperti jam kerja, ketiadaan uang lembur, cuti dirapel ketika hari raya Idul Fitri, tuntutan kerja atau target, dan lain-lain. Untuk itu, pentingnya pengelolaan terhadap stres kerja untuk mencegah terjadinya pengunduran diri karyawan dan karyawan yang sudah ada dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan.

Stangrecka & Bagieńska (2021) dalam studinya bahwa sebagai akibat dari perubahan yang disebabkan oleh pandemi maka menyebabkan kecemasan dari karyawan seperti stres yang dikarenakan ancaman kesehatan, pekerjaan kantor yang terganggu, dan ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Apabila stres tidak diatasi dapat menyebabkan masalah serius. Paparan stres berkontribusi pada penyakit fisik, seperti penyakit jantung, kecemasan yang tidak terkendali (Gairola et al., 2020). Sedangkan dengan mengetahui strategi dalam mengatasi stres dapat menghindari dan mengurangi efek negatif dari stres. Kesuksesan suatu organisasi akan tercapai apabila manajer dapat mengelola stres secara efektif, mempertahankan kesejahteraan mental karyawan di tengah lingkungan yang penuh tekanan (Channuwong & Kantatian, 2016).

Studi yang dilakukan sebelumnya oleh Aladwan et al. (2021) bahwa beban kerja yang berlebihan untuk karyawan dapat menimbulkan stres kerja yang tinggi yang dapat mengarah pada rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Situasi yang tidak menentu seperti pandemi Covid-19 ini dapat menimbulkan stres yang menghambat kinerja karyawan. Sebelum terjadinya COVID-19, karyawan dapat menerima kompensasi seperti gaji pokok, tunjangan kesehatan, insentif, bonus dan lain-lain, namun selama pandemi COVID-19, beberapa insentif tersebut tidak diterima oleh karyawan. Pandemi COVID-19 memaksa perusahaan untuk meminimalkan pengeluaran untuk operasional perusahaan, sehingga gaji, tunjangan, dan bonus untuk karyawan akan dikurangi atau bahkan dihilangkan. Hal ini tentu saja akan membuat stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Lubis, 2021).

Penanganan stres kerja oleh perusahaan akan efektif jika perusahaan mampu menerapkan standar manajemen penanganan stres di tempat kerja berupa perencanaan, seperti komitmen manajemen puncak untuk mendukung program dan menyediakan sumber daya atau tim yang akan bekerja. Untuk itu, diperlukan identifikasi terhadap stres kerja dan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan stres kerja ditengah pandemi Covid-19 yang sedang terjadi. Sehingga nantinya dapat dirumuskan kebijakan strategi dalam mengatasi stres kerja pada karyawan PT PNM Cabang DKI Jakarta.

Kajian terhadap strategi dalam mengatasi stres kerja karyawan merupakan hal yang penting karena stres di tempat kerja dapat menjadi masalah nyata bagi organisasi dan pekerjanya. Oleh karena itu, cara terbaik untuk mencegah stres kerja diperlukan strategi yang tepat (Untarini et al., 2020). Beberapa alasan penting dalam memahami masalah stres kerja dalam suatu organisasi: (1) stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja karyawan; (2) stres kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi sehingga perlu disadari dan dipahami keberadaannya; (3) memahami sumber stres untuk memastikan keberlanjutan organisasi (Chiang et al., 2020). Apabila stres tidak diatasi dapat menyebabkan masalah serius. Paparan stres berkontribusi pada penyakit fisik, seperti penyakit jantung, kecemasan yang tidak terkendali (Gairola et al., 2020). Sedangkan dengan mengetahui strategi dalam mengatasi stres dapat menghindari dan mengurangi efek negatif dari stres. Kesuksesan suatu organisasi akan tercapai apabila manajer dapat mengelola stres secara efektif, mempertahankan kesejahteraan mental karyawan di tengah lingkungan yang penuh tekanan (Channuwong & Kantatian, 2016).

Berdasarkan pemaparan fenomena yang telah diuraikan maka tujuan penelitian yang ditetapkan adalah menganalisis stres kerja pada karyawan PNM Cabang DKI Jakarta dan merumuskan strategi dalam mengatasi stres kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi

Strategi merupakan seperangkat tindakan yang di ambil manajer untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Strategi akan meningkatkan keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan lebih baik di bandingkan pesaing (Hill et al., 2018). Proses pembuatan strategi adalah proses di mana manajer memilih dan kemudian mengimplementasikan serangkaian strategi yang bertujuan untuk mencapai keunggulan bersaing (Amertha et al., 2021). Strategi manajemen sumber daya manusia terkait dengan penggunaan efektif sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai kebutuhan strategis organisasi (Zehir et al., 2016). Prosesnya dimulai dari perumusan strategi hingga implementasi strategi. Strategi secara umum adalah alat untuk mencapai suatu tujuan. Perencanaan strategi dapat membantu perusahaan untuk melihat kondisi internal dan eksternal secara lebih objektif sehingga perusahaan dapat merespon dengan tepat perubahan lingkungan bisnis. Strategi merupakan alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing. Strategi manajemen sumber daya manusia didasarkan pada tiga asumsi: 1) karyawan adalah sumber daya manusia

yang menjadi sumber utama keunggulan kompetitif, 2) karyawan melaksanakan rencana strategis dan, 3) metode sistematis harus diadopsi untuk menentukan arah organisasi (Fahim, 2018).

Stres Kerja

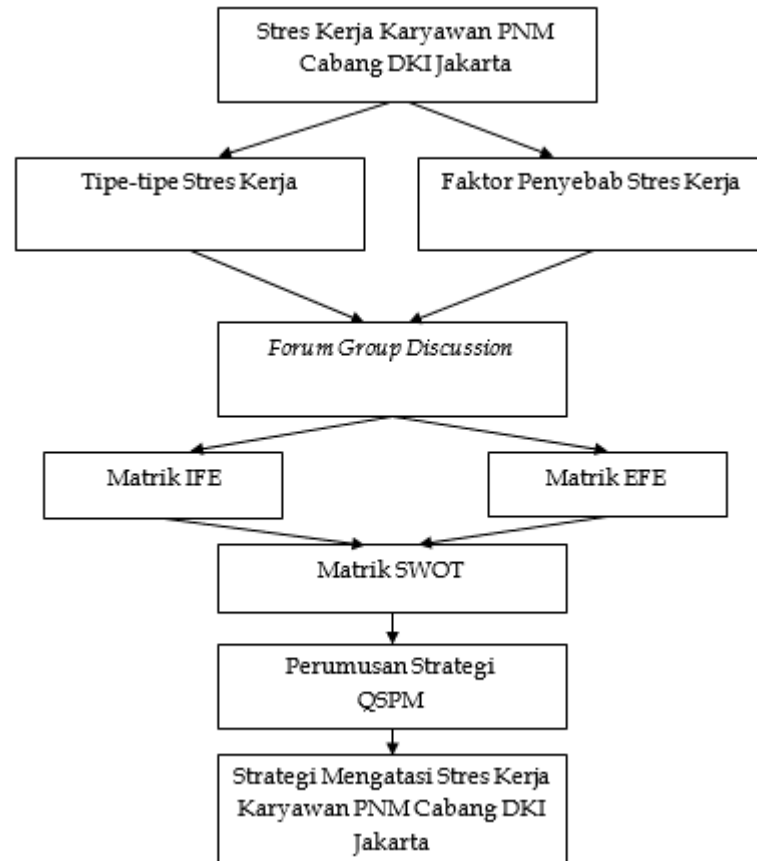
Stres merupakan tekanan yang dihasilkan ketika seseorang melihat suatu situasi yang membutuhkan kapabilitas atau sumber daya melebihi kemampuannya (Tama & Hardiningtyas, 2017). Distres merupakan kondisi yang muncul tentang berbagai keluhan secara fisik maupun psikologis (Sudjiwanati, 2022). Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik atau psikis (Dudija et al., 2022). Stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul dari interaksi orang dengan pekerjaannya dan ditandai oleh perubahan dalam diri yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normalnya (Luthans, 2015). Dengan kata lain stres sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang mengakibatkan penyimpangan fisik, psikologis, dan/atau perilaku. anggota organisasi.

Stres kerja adalah hasil dari adanya ketidaksesuaian antara apa yang individu inginkan dan apa yang disediakan oleh pekerjaan, atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan (Khuzaeni, 2022). Sedangkan menurut Akinwale & George (2020) stres kerja merupakan reaksi dari individu untuk faktor baru atau faktor yang mengancam di lingkungan kerja para karyawan. Khuzaeni (2022) menyebutkan bahwa ada tiga jenis gejala yang muncul pada karyawan akibat stres kerja, yaitu: gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Ketidakhadiran, berkurangnya produktivitas, konflik antarpribadi, dan perputaran karyawan merupakan dampak negatif ketika stres tidak teratasi (Mathis et al., 2017).

SWOT Analysis

Analisis SWOT merupakan metode yang digunakan dalam menganalisis dan memposisikan sumber daya dan lingkungan organisasi dalam lingkup kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (Phadermrod et al., 2019). Tujuan analisis SWOT adalah untuk menciptakan atau menyempurnakan strategi dengan menyelaraskan, menyesuaikan, atau mencocokkan sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan tuntutan lingkungan (Hill et al., 2018). Manajer membandingkan dan membedakan berbagai kemungkinan strategi alternatif dan kemudian mengidentifikasi seperangkat strategi yang akan menciptakan dan mempertahankan organisasi

Model konseptual penelitian digunakan sebagai arahan dari penyusunan metodologi penelitian dan mempermudah pemahaman dari penelitian. Model penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Model Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk melakukan suatu kajian yang terperinci, mendalam, menyeluruh atas objek tertentu. Melalui studi kasus diharapkan dapat diperoleh informasi tentang gambaran realita empiris tentang stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan PT PNM Cabang DKI Jakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dengan menggunakan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan menggunakan media *zoom* yang dilakukan secara bersamaan. Kriteria yang digunakan dalam memilih subjek penelitian adalah karyawan yang berada di level *top management* dan *middle management* yang terdiri dari Pimpinan Cabang, Manajer Operasional, Manajer Remdia, Manajer Supporting, Manajer Bisnis ULaMM, Manajer Regional Pengawasan dan Monitoring, serta Manajer Regional Mekaar

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Wawancara

Temuan yang didapatkan dari ketiga informan penelitian menunjukkan apabila karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta merasakan stres kerja karena adanya tekanan dalam pekerjaan. Dampak dari stres kerja adalah terjadi penurunan fisik maupun perubahan perilaku seperti jam istirahat yang berkurang. Stres kerja sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami para karyawan dalam melaksanakan berbagai aktivitas di dalam organisasi, sehingga mempengaruhi mental dan kinerja para karyawan. Konsekuensi dari perasaan yang tertekan dapat berupa perubahan perilaku. Untuk meminimalkan dampak dari stres kerja, maka setiap karyawan memiliki berbagai cara yaitu secara emosional reaksi yang diberikan oleh informan ketika tidak dapat mencapai target adalah kecewa. Namun hal ini tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan karena respon yang diberikan oleh informan penelitian bersifat konstruktif dengan melakukan evaluasi-evaluasi untuk mencari solusi agar ke depannya target yang diberikan oleh perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Lienda Diana menunjukkan bahwa manajemen PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta menyediakan alokasi anggaran yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk melakukan aktivitas olahraga atau maupun kegiatan pengajian. Selain itu, PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta juga memiliki program konseling yang dimanfaatkan oleh karyawan yang mengalami masalah psikologis termasuk merasa tertekan dalam pekerjaan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Lienda Diana sebagai salah satu pimpinan cabang di PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta menganggap bahwa target yang dibebankan oleh kantor pusat terlalu besar dibandingkan dengan kantor cabang lain. Beban untuk mencapai target yang ditetapkan oleh kantor pusat tentunya dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Beban untuk mencapai target dalam kurun waktu tertentu dapat menyebabkan karyawan tertekan. Kombinasi tenggat waktu dan target yang tinggi dapat membuat karyawan merasa tegang sehingga menyebabkan stres kerja.

Temuan yang diperoleh dari hasil wawancara menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, sarana dan prasarana serta fasilitas yang tersedia di PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta sudah memadai sehingga tidak menjadi penyebab terjadinya stres kerja. Karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang ada di setiap organisasi sehingga lingkungan kerja yang ada di organisasi dapat menentukan psikologis karyawan. Ketika interaksi karyawan dengan lingkungan kerja bisa berjalan dengan baik dapat meminimalisir tingkat stres yang dialami para karyawan, disamping itu lingkungan kerja yang sangat baik akan mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja yang terdapat pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI dari segi sarana dan prasarana serta fasilitas yang tersedia sehingga dapat menurunkan stres para karyawan.

Analisis SWOT

Setelah dilakukan hasil wawancara dengan karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI dikumpulkan beberapa indikator terkait dengan stres kerja karyawan berdasarkan komponen yang terdapat dalam matriks SWOT.

1. *Strength* menggambarkan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya stres kerja karyawan. Indikator yang menggambarkan kekuatan tersebut terdiri dari:
 - a. Terdapat kejelasan peran atau deskripsi kerja di organisasi.
 - b. Kondisi lingkungan kerja, sarana dan prasarana serta fasilitas yang memadai.
 - c. Karyawan memiliki langkah-langkah menghadapi untuk menanggulangi stres kerja
 - d. Karyawan memiliki kesiapan untuk di pindah atau dirotasi ke jabatan atau divisi yang lain.
 - e. Karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.
2. *Weakness* menggambarkan kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan organisasi yang terkait dengan stres kerja pada karyawan. Indikator yang menggambarkan kelemahan tersebut terdiri dari:
 - a. Karyawan merasakan tekanan terkait dengan target yang ditetapkan kantor pusat.
 - b. Terjadi perubahan perilaku yang disebabkan oleh stres seperti kualitas tidur dan nafsu makan.
 - c. Tidak memiliki program konseling khusus buat karyawan di level terendah.
 - d. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi.
3. *Opportunity* menggambarkan situasi yang dapat menciptakan peluang bagi perusahaan untuk mengurangi stres kerja karyawan. Indikator yang menggambarkan peluang tersebut terdiri dari:
 - a. Perusahaan memiliki program coaching konseling untuk Pimpinan Cabang.
 - b. Perusahaan memiliki anggaran untuk kegiatan eksternal.
4. *Threat* menggambarkan ancaman yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan. Indikator yang menggambarkan ancaman tersebut adalah target perusahaan yang tinggi.

Sesuai hasil matriks IFAS dan EFAS maka bisa disusun matriks Internal-Eksternal. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa total skor IFAS ialah 3,14 serta total skor EFAS adalah 3,70. Berikut merupakan hasil skor kuadran Internal-Eksternal secara keseluruhan.

Skor IFAS

	4,0	Kuat	3,0	Sedang	2,0	Lemah	1,0
Skor EFAS	Tinggi	I (3,14; 3,70)	II	III			
	Sedang	IV	V	VI			
	Rendah	VII	VIII	IX			
	1,0						

Gambar 2. Matriks Internal-Eksternal

Posisi perusahaan berada pada wilayah abu-abu yang berada dalam kuadran I dengan total skor IFAS ialah 3,14 serta total skor EFAS adalah 3,70. Untuk itu strategi yang digunakan adalah tumbuh dan berkembang. Berdasarkan rumusan strategi yang terdapat dalam matriks SWOT maka dibuat beberapa alternatif strategi, yaitu:

1. Meningkatkan insentif uang lembur untuk karyawan (Strategi 1)
2. Menyediakan fasilitas poli umum beserta tenaga kesehatannya (Strategi 2)
3. Mengadakan pelatihan kepada karyawan untuk mengurangi stres kerja (seperti meditasi dan relaksasi) (Strategi 3)
4. Mengadakan kegiatan olahraga bersama antar karyawan seminggu sekali (seperti senam dan jalan sehat) (Strategi 4)
5. Membuat penjadwalan kerja lembur (Strategi 5).

Selanjutnya pada Tabel 1. berikut merupakan hasil matriks QSPM yang didasarkan pada penilaian strategi yang dilakukan oleh Pimpinan Cabang. Pada kolom AS (*Attractiveness Score*) merupakan penilaian strategi dari Pimpinan Cabang, sedangkan kolom TAS (*Total Attractiveness Score*) adalah perkalian antara kolom AS dengan kolom bobot.

Tabel 1. Matriks QSPM

Faktor Utama	Bobot	Strategi 1		Strategi 2		Strategi 3		Strategi 4		Strategi 5	
		AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS
Kekuatan											
Kejelasan peran atau deskripsi kerja	0,14	2	0,28	2	0,28	3	0,42	4	0,56	3	0,42
Kondisi sarana dan prasarana serta fasilitas yang memadai	0,11	2	0,22	2	0,22	4	0,44	3	0,33	2	0,22
Karyawan memiliki cara menanggulangi stres kerja	0,07	4	0,28	3	0,21	2	0,14	2	0,14	3	0,21
Karyawan memiliki kesiapan untuk di pindah atau dirotasi	0,11	2	0,22	2	0,22	3	0,33	3	0,33	3	0,33
Karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	0,14	4	0,56	3	0,42	2	0,28	3	0,42	3	0,42
Kelemahan											
Karyawan merasakan tekanan terkait dengan target yang ditetapkan kantor pusat	0,11	4	0,44	3	0,33	3	0,33	4	0,44	4	0,44
Terjadi perubahan perilaku yang disebabkan oleh stres	0,11	3	0,33	4	0,44	3	0,33	3	0,33	4	0,44
Tidak memiliki program konseling khusus buat karyawan di level terendah	0,07	3	0,21	4	0,28	2	0,14	3	0,21	3	0,21
Tingkat <i>turnover</i> karyawan yang tinggi	0,14	3	0,42	3	0,42	3	0,42	4	0,56	3	0,42
Peluang											
Memiliki program <i>coaching</i> konseling untuk Pimpinan Cabang	0,30	2	0,60	4	1,20	2	0,60	3	0,90	3	0,90
Perusahaan memiliki anggaran untuk kegiatan eksternal	0,30	4	1,20	4	1,20	2	0,60	2	0,60	2	0,60
Ancaman											
Target perusahaan yang tinggi	0,40	4	1,60	4	1,60	3	1,20	3	1,20	3	1,20
Total Skor TAS			6,36		6,82		5,23		6,02		5,81

Berdasarkan hasil matriks QSPM maka alternative strategi terbaik yang dapat digunakan oleh untuk mengatasi stres kerja karyawan adalah:

1. Menyediakan fasilitas poli umum beserta tenaga kesehatannya (Strategi 2) dengan nilai 6,82.
2. Meningkatkan insentif uang lembur untuk karyawan (Strategi 1) dengan nilai 6,36.
3. Mengadakan kegiatan olahraga bersama antar karyawan seminggu sekali (Seperti senam dan jalan sehat) (Strategi 4) dengan nilai 6,02.
4. Membuat penjadwalan kerja lembur (Strategi 5) dengan nilai 5,81.
5. Mengadakan pelatihan kepada karyawan untuk mengurangi stres kerja (Seperti meditasi dan relaksasi) (Strategi 3) dengan nilai 5,23.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta memiliki gejala terjadi perubahan fisik yang ditandai dengan berkurangnya jam tidur dan nafsu makan. Menurut Narban et al. (2016) efek perilaku stres mewakili perubahan yang mudah terlihat dalam perilaku seseorang. Secara umum, stres terbagi menjadi dua jenis, yaitu stres fisik dan stres psikologis. Apabila berdasarkan kedua tipe stres maka stres yang dialami karyawan merupakan stres fisik. Stres fisik dapat merangsang respons biologis sebagai reaksi terhadap situasi stres melalui pelepasan hormon dan menimbulkan efek seperti gangguan tidur.

Akinwale & George (2020) menjelaskan stres kerja merupakan reaksi dari individu terhadap suatu stimulus berupa faktor yang mengancam di lingkungan kerja para karyawan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta sebagai suatu bentuk respon atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menanggapi perubahan yang terjadi disekitarnya seperti menghadapi suatu kendala atau tuntutan yang melebihi batas kemampuan dirinya, sehingga karyawan akan cenderung tertekan yang pada akhirnya individu tersebut mengalami stres.

Faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan terkait dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian sebelumnya oleh Mark & Smith (2018) yang bertujuan untuk mengidentifikasi stres kerja pada tenaga kerja di lingkup universitas. Temuan yang didapatkan adalah target yang tinggi dari organisasi menyebabkan beban kerja yang berat sehingga membuat stres. Stres yang dirasakan oleh karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik atau psikis. Tekanan tersebut adalah keadaan yang bersumber dari dalam maupun dari luar seseorang. Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta yang menghadapi stres kerja akan merasakan ketidaknyamanan akibat dari adanya tuntutan, peristiwa, dan situasi di tempat kerja.

Berdasarkan pada pendapat Luthans (2015) bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi stres kerja salah satunya berasal dari organisasi atau yang disebut dengan *organizational stressors*. Selain potensi stressor yang terjadi di luar organisasi, ada juga yang terkait dengan organisasi itu sendiri. Beberapa contoh spesifik dari stresor dari organisasi termasuk ambiguitas peran, konflik dan kelebihan beban, rasa tidak aman dari pelaksanaan pekerjaan. Disamping itu, ketidakpastian kondisi lingkungan kerja yang menyebabkan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja, bisa membuat stres bagi karyawan. Untuk itu, strategi dalam mengatasi stres kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta menyediakan fasilitas poli umum beserta tenaga kesehatannya, meningkatkan insentif uang lembur untuk karyawan, mengadakan kegiatan olahraga bersama antar karyawan seminggu sekali (seperti senam dan jalan sehat), membuat penjadwalan kerja lembur, dan mengadakan pelatihan kepada karyawan untuk mengurangi stres kerja (seperti meditasi dan relaksasi).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta ditunjukkan dengan adanya perubahan pada perilaku karyawan seperti nafsu makan yang berkurang dan kualitas tidur yang berkurang. Meskipun mengalami stres kerja, karyawan menganggap sebagai hal yang wajar karena merupakan konsekuensi dari tanggung jawabnya sebagai sebagai manajer di perusahaan.

Faktor yang menjadi penyebab stres kerja pada karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta adalah target yang ditetapkan oleh perusahaan yang dianggap terlalu tinggi dibandingkan dengan kantor-kantor cabang lainnya. Target yang tinggi menyebabkan karyawan bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari melebihi batas yang ditetapkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Rekomendasi yang dikemukakan dalam penelitian ini sesuai dengan usulan strategi adalah:

1. Sebaiknya pimpinan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta menyediakan fasilitas poli umum beserta tenaga kesehatannya yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan ketika menghadapi masalah kesehatan ketika bekerja.
2. Sebaiknya pimpinan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta meningkatkan insentif uang lembur untuk karyawan sehingga karyawan memiliki motivasi dalam kerja lembur dan mendapatkan imbalan yang sesuai atas pengorbanan waktu dan tenaganya.
3. Sebaiknya pimpinan cabang di PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta dapat melakukan identifikasi kembali terhadap kebutuhan karyawan untuk mengurangi jam kerja yang melebihi 8 jam sehari.
4. Sebaiknya pimpinan cabang di PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta mengadakan kegiatan olahraga bersama antar karyawan seminggu sekali (seperti senam dan jalan sehat).
5. Sebaiknya pimpinan cabang di PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta mengadakan pelatihan kepada karyawan untuk mengurangi stres kerja seperti meditasi dan relaksasi.

PENELITIAN LANJUTAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah subyek penelitian yang digunakan adalah karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta yang berada di level pimpinan sehingga penelitian ini tidak menggambarkan stres kerja pada karyawan di tingkat staf. Penelitian juga memiliki keterbatasan pada ruang lingkup penelitian yang hanya berfokus pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang DKI Jakarta. Bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan subyek penelitian pada karyawan di level staf serta melakukan penelitian pada PT Permodalan Nasional Madani di cabang lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan jurnal ilmiah ini. Penyusunan jurnal penelitian ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada keluarga dan teman yang telah mendukung saya. Serta saya ucapkan terima kasih juga kepada seluruh civitas akademik yang telah memberikan bantuan kepada saya, sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 1013-1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- Amertha, D. T., Asmara, A., & Djohar, S. (2021). Business Strategy Formulation for Training Company in Captive Market. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 143-149. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.969>
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Channuwong, S., & Kantatian, W. (2016). Stress Management strategies for managers: An integration of eastern and western approaches. *European Journal of Social Sciences*, 29(1), 66-75. <http://www.europeanjournalofsocialsciences.com>
- Chiang, F., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2020). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 25-32. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.005>
- Fahim, M. G. A. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. *Review of Economics and Political Science*, 3(2), 20-39. <https://doi.org/10.1108/rep-07-2018-002>
- Dudija, S. N., Indiyati, D., Sinaga, D.S., Sari, F. P., & Wulansari, P. (2022). *Psikologi Industri & Organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Gairola, P., Srivastava, R., & Agrawal, A. (2020). Stress management strategies among medical students. *Santosh University Journal of Health Sciences*, 4(1), 37-40. <https://doi.org/10.18231/2455-1732.2018.0009>
- Hill, C., Schilling, M. A., & Jones, G. R. (2018). Strategic Management - An Integrated Approach theory & Cases. In *Cengage Learning*.

- Khuzaeni, K. (2022). The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), 49–54. <https://doi.org/10.9790/487x-0924954>
- Lubis, F. R. A. (2021). The Effect of Incentives and Work Stress on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic in PTPN IV Kebon Tanah Raja. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 333–337. <https://www.enrichment.iocspublisher.org/iinde.php/enrichment/article/view/232/164>
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Companies.
- Mark, G., & Smith, A. (2018). A Qualitative Study of Stress in University Staff. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(2), 238–247. <https://doi.org/10.14738/assrj.52.4195>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resources Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Narban, J. S., Pratap, B., Narban, S., & Singh, J. (2016). A Conceptual Study on Occupational Stress (Job Stress/Work Stress) and its Impacts. *International Journal of Engineering and Management Research*, 2(1), 47–56. www.ijariie.com
- Phadermrod, B., Crowder, R. M., & Wills, G. B. (2019). Importance-Performance Analysis based SWOT analysis. *International Journal of Information Management*, 44, 194–203. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2016.03.009>
- Sudjiwanati. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi Masyarakat Era 5.0*. Penerbit Andi.
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*. UB Press.
- Untarini, N., Sayyida, S., & Singh, S. K. (2020). Occupational stress management in managerial employees: an analysis of level and source of work stress. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 47. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p47-68>.
- Zehir, C., Gurol, Y., Karaboga, T., & Kole, M. (2016). Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 372–381. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.045>