BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data, meliputi pemaparan dan penyusunan data dalam bentuk tampilan yang mudah terbaca secara lengkap. Pada tahap ini, akan disajikan beberapa data karyawan pada bagian produksi yang bekerja di Umah Sablon Buleleng. Kenyataannya, kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan pada divisi tersebut masih belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut merupakan data karyawan divisi produksi yang dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Target Realisasi Kinerja Karyawan pada unit Produksi di Umah Sablon Buleleng

No.	Nama Karyawan	Realisasi Program Kerja %	Target yang Harus Dicapai %
1	Kadek Sutanaya	64,40%	100%
2	Dedek	53,00%	
3	Ardi	55,80%	
4	Ropik	75,60%	
5	Nanda Rizal	77,00%	
6	Nyoman Witarsa	65,30%	
7	Kadek edi	67,60%	
8	Elma Intan	45,90%	
9	Kikik	45,90%	
10	Purnama	62,50%	
11	Cindy	62,50%	
12	Pathrul	68,50%	

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa realisasi kinerja karyawan bagian produksi di Umah Sablon Buleleng, belum dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan persentase pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa capaian kerja karyawan masih jauh dari yang diharapkan. Secara operasional, hal tersebut berdampak pada tingkat progresivitas kerja perusahaan, yang diakibatkan oleh tingkat capaian kerja karyawan khususnya pada bagian produksi. Penurunan progresivitas kerja karyawan, diakibatkan oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan. Faktor - faktor penyebab stres kerja menurut Luthans (2006:442) ada beberapa penyebab stres kerja:

a. Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

1. Perubahan sosial.

   Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

2. Kesulitan menguasai globalisasi.

   Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.

3. Dukungan keluarga

   Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orang

tua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.

b. Stressor Organisasi

Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

1. Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
2. Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan merasa bingung dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu yang merupakan beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda - beda. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ekstrem (berlebihan). Karyawan dituntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu

tidak bisa dinilai dengan sama rata. Selain itu, tingkat konflik antar individu yang berakar dari frustasi, tujuan, dan peranan.

4.2 Hasil Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara secara mendalam, dengan cara menggali informasi melalui narasumber terkait data melalui observasi langsung ke lapangan. Tahap selanjutnya setelah observasi, maka data yang diperoleh akan dianalisis melalui teknik analisis data, serta pengecekan keabsahan data. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, merupakan analisis yang dilakukan secara berkesinambungan secara terus menerus hingga selesai.

Analisis data, dalam implementasinya bertujuan untuk: 1. mendeskripsikan penyebab stres kerja pada karyawan bagian produksi di Umah Sablon Buleleng, 2. dampak stres kerja pada karyawan bagian produksi di Umah Sablon Buleleng, 3. manajemen stres kerja pada karyawan di Umah Sablon Buleleng. Analisis data dalam penelitian ini berfokus untuk menggali seberapa tinggi tingkat capaian kerja yang mampu dicapai oleh karyawan. Sesuai dengan analisis data yang digunakan, peneliti mencari informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan dengan cara menggali informasi melalui narasumber yang mengetahui secara detail terkait, apakah stres kerja menjadi masalah yang menjadi kendala bagi karyawan dalam mencapai target capaian kerja yang ditetapkan oleh Umah Sablon Buleleng.

4.3 Penyebab Stres Kerja Karyawan pada Unit Produksi di Umah Sablon Buleleng

Hasil penelitian terkait penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawan pada Umah Sablon Buleleng khususnya pada bagian produksi, dampak yang ditimbulkan, serta manajemen stres dalam konteks ini sebagai upaya meminimalkan terjadinya stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Penyebab Stres Kerja karyawan pada Unit bagian Produksi di Umah Sablon Buleleng

No.	Aspek Penyebab	Faktor Penyebab	Aspek SDM yang Diteliti
1	Perusahaan	a. Adanya konflik antar karyawan dan atasan b. Lingkungan kerja (kurang nyaman, sempit, panas, ruang gerak terbatas). c. Target capaian kerja yang tidak dapat dicapai oleh karyawan d. Ruang kerja yang tidak jelas (banyaknya kegiatan yang dilakukan pada satu tempat produksi)	Analisis Pekerjaan
2	Karyawan Unit Produksi	a. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada unit operasional bagian produksi di Umah Sablon Buleleng tersebut dikategorikan rendah.	

Umah Sablon Buleleng merupakan sebuah industri usaha yang bergerak pada bidang konveksi. Sejak didirikan, industri ini sudah mengerjakan segala jenis pesanan dari berbagai segmen pasar mulai dari dinas, komunitas, event, kampus sekolah dll. Umumnya, sebuah perusahaan akan mencari seorang karyawan dengan performa yang mumpuni guna mencapai target yang diinginkan

perusahaan. Kenyataannya, masalah yang terjadi pada lingkungan internal perusahaan adalah ketidakmampuan karyawan khususnya karyawan pada bidang produksi untuk merealisasikan tingkat capaian kerja yang telah ditentukan. Ketidakmampuan tersebut menjadikan karyawan pada divisi produksi mengalami stres kerja. Disisi lain, hal ini juga momok bagi perusahaan yang berakibat menurunnya kinerja perusahaan. Melihat hal tersebut, dapat dikatakan bahwa program kerja yang ditentukan oleh perusahaan tidak dapat direalisasikan oleh karyawan secara maksimal.

Untuk mengetahui penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawan maka dalam penelitian ini, observasi serta dokumentasi terhadap pemilik usaha dan karyawan pada Umah Sablon Buleleng. Dalam hal ini, terdapat empat aspek yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan diantaranya: 1. berikut merupakan Adanya konflik antar karyawan dan atasan, 2. lingkungan kerja kurang nyaman (sempit, panas, ruang gerak terbatas). 3. target capaian kerja yang tidak dapat dicapai oleh karyawan, 4. ruang kerja yang tidak jelas (banyaknya kegiatan yang dilakukan pada satu tempat produksi). Karyawan Unit Produksi a. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada unit operasional bagian produksi di Umah Sablon Buleleng tersebut dikategorikan rendah. Berikut merupakan uraian faktor - faktor penyebab stres kerja karyawan pada bagian produksi di Umah Sablon Buleleng:

1. Konflik antar karyawan dan atasan

Hasil dalam penelitian yang diperoleh dari lapangan menunjukkan bahwa konflik internal yang terjadi antar karyawan dan atasan menjadi salah satu faktor penyebab yang menyebabkan terjadinya stres kerja yang dialami oleh karyawan khususnya karyawan pada bagian produksi. Hal tersebut diungkapkan oleh Kadek Sutanaya selaku karyawan pada unit produksi di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara, 15 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> “Kalo ngomongin soal konflik ya pasti ada aja dik, apalagi yang namanya kita kerjanya berbanyak kan, kadang masalah itu sering kejadian, kadang masalahnya tu gak sama rekan kerja aja, tapi juga sama atasan. Contohnya gini , kadang kitakan ngerasa udah kerja dengan baik, kadang kita lembur juga biar pesenan selesai tepat waktu, biar target, biar bos seneng, biar konsumen seneng, biar kita juga bisa dapet insentif gitu, kan bos janji kalo misalnya kita target bakalan dikasi komisi sekianlah saya juga kurang ngerti, intinya bos bilang gitu lah ke kita. Eh pas udah waktunya komisi cair, tapi jumlahnya gak sesuai sama yang dijanjiin, komisinya kayak dikurang kurangin, jadi kita ngerasa hasil kerja kita kurang dihargai, yang namanya kita kerja udah korban waktu, tenaga, pikiran semuanyalah biar dapet upah buat menuhin kebutuhan sehari - hari. Kalo gini ceritanya ya kecewa, otomatis kita kan *complaint* sma atasan.”

Pernyataan diatas, diperkuat dengan pernyataan oleh Elma Intan sebagai karyawan bagian produksi di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara 15 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> “Kak intan sebagai karyawan ngerasa kurang puas soalnya kurang dihargain hasil kerjanya, kerjaan disini bisa dibilang berat, kerjaan numpuk, gaji kecil, tapi komisi malah dikurang kurangin. Harapannya sih upah yang kak intan sama temen temen terima sesuai lah sama kerjaan yang dikasih, karyawan jangan cuma disuruh kerja aja tapi juga dihargain, kita juga butuh uang, buat bayar cicilan, biaya hidup sehari hari, belum keperluan yang lain. Kalo gini terus ya gimana mau semangat kerja, hak sama kewajibannya gak sama.”

Hal serupa juga dibenarkan oleh Dedek selaku karyawan unit bagian produksi di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara 15 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> “Kene gus, jak mekejang dini ngelah tujuan patuh “megae”, tapi kengkenang rage pang semangat megae, jak konyang pasti ngekoh, gaene liu tapi upahne sing cocok. Rage ngomong kene merase resah masi, berharap tongos rage megae ne pang melah carane ngelola, pang lebih lung kedepane, yen ngidaang kan pang seimbang, antara megae jak upah pang patuh keto maksudne, intine pade ngerti, yen be pade ngerti yakin pasti sing ade masalah. Diartikan dalam bahasa Indonesia “(gini dik, semua karyawan disini kan tujuannya sama, “kerja”, tapi gimana kita mau semangat kerja, semua pasti ngerasa males, kerjaan banyak tapi gajinya gak sesuai. Saya ngomong gini karena ngerasa resah juga, berharap manajemen perusahaan biar lebih bagus kedepannya, kalo bisa

> biar seimbang, antara kerjaan sama gaji intinya sih gitu. Kalo udah sama-sama ngerti yakin pasti gak ada masalah).”

Ditambahkan oleh Pathrul selaku karyawan divisi produksi di Umah Sablon Buleleng. Wawancara 15 Juni 2020 menyatakan bahwa:

> “Selain to misi kadang lambat baange upah, nah yen cepok keto nu sing masalah, tapi yen sai kene unduke kan berat masi karyawane konyang, nah yen be ade cadangan anggo kebutuhan sih sing kenape, misalne care bang Pathrul sube berkeluarga, mancan bang kurnan, bang panak, konden anggo kebutuhan ane lenan paling kanti dije ngalih pipis. Yang ngomong kene sing ade maksud kengken, anggap kritik kedepane pang sing terus nepukin unduk ane patuh, pedalem karyawane dik, ne be ane stres stres kerja, sing keto? beban liu sing nyaman megae yen kene.” Diartikan dalam bahasa Indonesia “ (selain itu, kadang upah dibayar telat, ya kalo sekali kayak gitu masih gak ada masalah, tapi kalo sering kejadiannya kayak gini kan berat juga kita sebagai karyawan, ya kalo ada cadangan uang pakek kebutuhan sih gak apa apa, misalkan kayak saya udah punya keluarga, belum kasi istri, kasi anak, pakek kebutuhan lain, bingung nyari uangnya. saya ngomong gini gak ada maksud apa, anggap masukan biar kedepannya gak terus kejadian hal yang sama, kasian karyawannya dik, ini dah pemicu stres kerja yang sebenarnya kan ya?, beban banyak gak nyaman kerja kalo kayak gini.)”

Hasil temuan yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa stres kerja dapat ditimbulkan dari faktor internal perusahaan akibat adanya konflik yang terjadi antara atasan dan karyawan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa, target capaian kerja yang ditentukan, serta batas pengerjaan pesanan yang terbatas akan membuat karyawan harus bekerja secara cepat dan tergesa - gesa sehingga, hal tersebut akan memakan banyak tenaga dan pikiran sehingga akan berdampak pada stres yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan pada bagian produksi di Umah Sablon Buleleng.

2. Lingkungan Kerja

Observasi di lapangan menunjukkan bahwa stres kerja juga bisa terjadi akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman. Faktanya lingkungan kerja pada Umah Sablon Buleleng yang kurang nyaman akibat ruang kerja yang sempit, panas, ruang gerak terbatas. Ruang kerja terbatas yang dimaksud dalam konteks ini adalah minimnya ruang kerja yang ada, dalam kegiatan operasionalnya, banyak kegiatan dilakukan di ruang yang sama, tidak ada ruang khusus sesuai dengan divisi masing masing, sehingga membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kerja. Pernyataan dari hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi di Umah Sablon Buleleng yang bernama Cindy. Wawancara, 15 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> "Biasanya kan kalo kerja ada bagian bagiannya, ada ruangan masing-masing buat ngelakuin pekerjaan. Kalo disini kan kerjanya emang tergantung bagian masing – masing aan, kerjanya rame - rame, tapi masih belum ada ruangan khusus, jadi dicampur gitu aja, bagian produk sama bagian lain kerjanya di satu ruangan jadi kadang gak fokus, ngerasa gak nyaman juga, kadang kena potongan kain yang kecil kecil gitu, potongan yang halus itu lo aan, jadi gampang banget masuk ke hidung, ya kadang ngerasa keganggu kalo nafas, tapi ya mau gimana jalani aja dah."

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Ardi sebagai karyawan bagian produksi di Umah Sablon Buleleng.

> "Menurut bli ardi kalo dibilang ruang kerja ditempat ini kurang nyaman, ya bener, bener banget itu ya, soalnya ruangan kerjanya kan sempit, terus ventilasi udara juga kurang banget, pas kerja selain rame - rame juga panas banget, jadi banyak faktor yang sebenernya bikin karyawan yang kerja ditempat ini ngerasa gak nyaman kerjanya. Ya mudah mudahan nanti kedepannya biar bisa kerjanya dibuatin ruangan khusus yang sesuai bidang kerjanya, jadi enak, fokus sama nyaman kalo kerja. "

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Ropik selaku karyawan pada bagian produksi di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara 15 Juni, 2020) menyatakan bahwa:

> "Bukannya banyak nuntut atau gimana, kita sebagai karyawan, berharapnya biar nanti diperluas lokasi kerjanya, ya biar kita lebih nyaman dan fokus kalo kerja, biar gak desek desekan lagi, soalnya disini kan ruang kerja gak makek AC, Cuma pakek kipas angin itupun udah banyak yang rusak udah gitu belum pada diperbaiki, kalo tempat kerjanya nyaman kan enak, jadi betah dan ngerasa lebih semangat kerjanya. "

Pernyataan ini diperkuat oleh Arif Budiarto selaku owner Umah Sablon Buleleng. (Wawancara 15 Juni, 2020) menyatakan bahwa:

> "Memang benar, kalo kondisi sekarang ini ruang kerja yang ada masih terbatas dan belum ada ruangan khusus yang disediakan untuk kegiatan pekerjaan masing – masing divisi, jadi digabung begitu saja dalam satu ruangan. Mungkin kedepannya akan diperluas lagi untuk ruang kerja karyawan per divisi, jadi karyawan akan merasa lebih nyaman dalam melakukan perkerjaannya."

3. Target Capaian Kerja

Fakta di lapangan menunjukkan, bahwa target capaian kerja menjadi salah satu faktor yang memicu terjadinya stres kerja karyawan di Umah Sablon Buleleng. Target capaian kerja yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan dirasa sangat tinggi, sehingga dalam implementasinya, karyawan dipaksa bekerja secara cepat yang membuat karyawan tergesa gesa dalam melaksanakan pekerjaan. (Wawancara 17 Juni 2020). Nanda Rizal menyatakan bahwa:

> "Yang namanya kita kerja, apalagi dibagian produksi ya dik, target udah pasti ada. Kalo target disini menurut saya terlalu tinggi. Kenapa gitu, soalnya jumlah pesanan yang masuk tapi dikerjainnya sama sedikit karyawan, udah gitu alat alat yang dipakek juga banyak yang udah rusak. Kayak alat sablon, mesin border, mesin jahit dll, jadi berpengaruh banget sama kerjaan, Jadi bingung sendiri, gimanain caranya biar orderan selesai tepat waktu kalo keadaannya kayak gini, karyawan jadi setres sendiri."

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Nyoman Witaarsa selaku karyawan bagian operational di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara 17 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> “Yen menurut pak man dik, sebenerne liu ane mekade karyawan megae sing mencapai target. Pertama, karyawan tuah jak bedik kuangan ne ajak ngarap pasuh. Terus alat - alat ne anggo megae be lebian usak be sing layak pakai, dadine pak man jak timpal - timpal sing ngidaang megae maksimal, konden bin misalne di waktu tertenttu pas orderan rame, ditu kelabakan gati, yen kondisine kene jek pasti be terhambat gati, paling bane kengkenang betne pang mencapai target kerja.” Diartikan dalam bahasa Indonesia (kalo menurut pak nyoman dik, sebenarnya banyak hal yang membuat karyawan tidak mencapai target kerja. Pertama, jumlah karyawan sedikit, kekurangan orang untuk garap orderan. Terus alat - alat yang di pakek menunjang pekerjaan kebanyakan rusak dan gak layak pakai, jadi pak nyoman sama temen temen gak bisa kerja maksimal. Belum lagi kalo misalnya di waktu tertentu pas orderan lagi rame, disana keteteran banget. Kalo kondisinya kayak gini pastinya terhambat banget, bingung harus gimana biar target kerja tercapai.)”

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Ardi sebagai salah satu karyawan di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara 17 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> “Kalo masalah itu Bli Ardi setuju banget sama yang dibilang pak man, kalo mau produksi pakaian kan makek alat tuh, ya kalo bisa fasilitas atau alat kerjanya sesuai, bagus, gak ada yang rusak kan kita enak kerjanya, cepet selesainya, jadi kan pekerjaan kita jadi gak terhambat gak numpuk juga. Kalo keadaannya terus kayak gini, pasti dah kehambat gimana mau target, ya contohnya gitu. Kadang juga pada saat kita ngerjain pesanan konsumen, yang awalnya janji selesai satu minggu tiba tiba minta dimajuin jadi lima hari, karyawan tambah beban lagi dengan kondisi fasilitas yang seperti sekarang.

Ditambahkan oleh Kadek edi selaku karyawan bagian produksi di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara 17 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> “Bukannya gimana dik ya, emang sih kita kerjanya gak sendiri, tapi kadang porsi kerjanya gak sesuai. Gak sesuainya tu, kadang kerjanya merangkap, gak fokus dibagian produksi aja, tapi kadang diminta ngerjain yang bukan bagiannya kita. Kadang gak semua karyawan kerjanya sama, macam - macam, ada yang kerja sampek ngerangkap, ada yang kerja cuma dibagian produksi, ada juga yang kadang gak kerja. Jadi gak ada ketegasan dari bos, bos taunya yang penting kerjaan selesai, jadi gak sampek ngontrol keadaan kita kerja kayak gimana. Bukan maksud buat nyalahin bos, mungkin karena banyak kesibukan juga makanya bos gak sempat buat ngontrol kerjaan kita, tapi tetap kita juga butuh kontrol biar porsi kerja sama dan merata, jadi gak ada lagi cekcok masalah kerjaan.

4. Ruang Kerja Tidak Jelas

Sebuah perusahaan harus memiliki ruang kerja yang jelas agar mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas. Fakta di lapangan, menunjukkan, bahwa Umah Sablon Buleleng belum memiliki ruangan sesuai dengan divisi masing masing, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Kikik sebagai karyawan bagian produksi. (Wawancara 18 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> "Disini, sampai sekarang apalagi kondisinya sekarang belum punya ruang kerja yang sesuai, jadi gak ada ruang kerja gak jelas, kadang dalam satu ruangan bisa digunain buat banyak aktivitas jadi kegabung gitu aja, gak adanya penambahan ruangan mungkin karena belum ada dana atau gimana gak ngerti juga. Intinya mba kikik sama temen temen berharap biar kedepannya ruang kerja di tempat ini lebih tertata, biar jelas, kan nanti kerjanya jadi enak dan gampang."

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Dedek sebagai karyawan bagian produksi. (Wawancara 18 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> "Ruang kerja dini kan sempit gus, ceniklah pokokne. Disaat rage megae kengkenang men, kanggoang medesek desekan. Yen karyawan dini megae, ruangan ane abesik anggo ajak liu, mekejang kegiatane garap dini, care motong kain, nyait, nyablon, nah keto lah contohne. Rage kadang ngerase bingung bane, bih sing nyaman, sing nyak fokus megae, adane dogen rage megae ajak liu be pasti uyut, jek mekalukan ruangane, sing nau ningalin, men kadang ade potongan kain bekas, bin kadang luu kertas, tinta mebo, konden buin munyin mesin, aduh jeg liu pokokne gus, keweh ban ngitungang." Diartikan dalam bahasa Indonesia (Soalnya ruang kerja kan gak luas, sempit lah. Pas kerja ya kanggoin desek desekan. Kalo di satu ruangan gini, semua aktivitas jadi satu, kita kadang ngerasa bingung, gak nyaman soalnya gak fokus. Yang namanya kerja rame udah pasti ribut kerjanya, belum lagi ruangan kurang bersih jadinya, gaenak diliat dik, kadang ada bekas potongan kain, kertas, bau tinta, bunyi mesin, adah banyak lah pokoknya).

Hal lainnya ditambahkan oleh Ropik selaku karyawan bagian produksi di Umah Sablon Bueleleng. (Wawancara 18 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> "Kalo kerja pakek target kan kadang kita lembur ya, sampek malem dah itu kerjanya. Masalahnya juga penerangan disini ya, sama lampu ya,

maksudnya penerangannya gak maksimal. Jadi kalo lagi lembur agak keganggu soalnya kurang terang, jadi harus pelan pelan kerjanya biar pas jahitnya biar rapi gak ada yang robek atau gimana gimana. Pengennya juga bos kalo nerima orderan biar dilamain dikit waktu ngerjain pesenannya, biar gak kebut-kebutan gini."

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan Umah Sablon Buleleng nampak jelas bahwa hal-hal yang disebutkan diatas, memang menjadi pemicu terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan tentu akan berdampak pada progresivitas kerja yang kemudian berdampak pada tidak tercapainya target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kondisi seperti ini membutuhkan perhatian yang lebih dari owner sendiri, agar lebih memperhatikan kondisi yang dialami oleh karyawan agar apa yang menjadi target dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

4.4 Dampak Stres Kerja Karyawan pada Unit Bagian Produksi pada Umah Sablon Buleleng

Berdasarkan keadaan yang ada di lapangan, adapun stres kerja karyawan pada unit bagian produksi di Umah Sablon Buleleng apabila dilihat dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja, berdampak pada berbagai aspek baik itu aspek internal maupun eksternal diantaranya: 1. bagi pemilik usaha, 2. bagi karyawan, 3. bagi pelanggan. Berikut akan dijabarkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Dampak Stres Kerja Karyawan pada Unit Produksi di Umah Sablon Buleleng

No	Dampak Terhadap	Dampak yang Ditimbulkan dari Stres Kerja	Aspek MSDM yang Didalami
1.	Perusahaan	1. Adanya kesenjangan dalam operasional dan manajemen pada	

		perusahaan	Penilaian Kinerja Karyawan
		2. Aktivitas kerja dalam perusahaan menjadi terganggu	
		3. Tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan	
		4. Berdampak pada menurunnya pendapatan perusahaan	
2.	Karyawan Unit Produksi	1. Sempitnya waktu pengerjaan pada setiap orderan	
		2. Menurunnya semangat kerja akibat menurunnya insentif karyawan	
		3. Stres yang dialami karyawan	
3.	Konsumen	1. Kualitas tidak sesuai dengan yang diharapkan	
		2. Waktu pengerjaan pesanan tidak tepat waktu	
		3. Hasil sablon atau border kurang maksimal	
		4. Kurangnya komunikasi antar bagian produksi yang berdampak pada*complain customer*.	

1. Bagi Perusahaan

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa, stres kerja berdampak besar bagi perusahaan**.** Dampak yang muncul berkaitan dengan stres kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.

   Hambatan dalam manajemen maupun operasional menjadi satu hal yang muncul akibat stres kerja yang dialami oleh karyawan, bagaimana tidak hal tersebut berimbas pada (proses pengerjaan pesanan, keterlambatan pengerjaan pesanan, kurangnya komunikasi antar divisi).

2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja

Berbicara tentang kenormalan aktivitas kerja, stres kerja dalam kategori tinggi dapat menghambat kenormalan aktivitas karyawan. Menurut Nanda Rizal Zainudin bahwa stres kerja yang dialami karyawan tidak hanya akan berdampak pada karyawan itu sendiri melainkan akan dapat mempengaruhi karyawan akibat hal yang sama. Di sisi lain, stres yang dialami karyawan tentu akan berdampak bagi perusahaan mulai dari menurunnya kinerja perusahaan yang akan berdampak pada turunnya daya saing perusahaan. Pernyataan yang sama disampaikan oleh owner Arif Budiarto bahwa kendala kerja karyawan pada unit produksi di Umah Sablon Buleleng berada pada pusaran kesalahan *taking order* terkait dengan kualitas bahan yang digunakan. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya komunikasi antar karyawan pada divisi tersebut.

3. Menurunkan tingkat produktivitas perusahaan

Akibat stres kerja yang dialami karyawan, pada hakikatnya dapat menurunkan tingkat produktivitas perusahaan yang berimbas pada menurunnya daya saing perusahaan menurut Arif budiarto selaku owner. (Wawancara pada tanggal 18 Juni 2020) menyampaikan bahwa,

> "Seandainya perusahaan mengalami penurunan daya saing karena menurunnya kinerja perusahaan, artinya kan kita tidak mampu melayani konsumen dengan baik, otomatis kinerja perusahaan dianggap kurang baik juga. Hal seperti ini akan menyebabkan menurunnya kepercayaan konsumen, yang secara tidak langsung akan berkurangnya orderan yang masuk, tentu kondisi tersebut akan menyebabkan berkurangnya kas perusahaan atau bahkan akan menyebabkan sulitnya keuangan perusahaan dalam memenuhi biaya operasional yang ada."

Hal yang sama disampaikan oleh Nanda Rizal Zainudin selaku kepala bagian produksi. (Wawancara pada tanggal 18 Juni 2020) menyampaikan bahwa:

> "Kalo keadaannya terus gini, pastinya berdampak banget dik, kan secara gak langsung uang yang disiapin yang masuk ke uang kas buat masing masing bagian jadi gak stabil, kalopun awalnya jumlahnya cukup dan

aman aman aja pasti bakalan keteteran aja nantinya, kalo anggaran udah gak seimbang, otomatis kasian kantornya, bebannya berat pasti, kas gak nambah, eh pengeluaran tetep. Yang namanya usaha kan ada kegiatan, biaya kegiatan dikantor harus tetap jalan, jadi bahaya buat usaha, kalo jangka panjang kayak gini takut buntung".

Hal serupa juga diutarakan oleh Dedek selaku karyawan pada divisi produksi di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara pada 18 Juni 2020) menyatakan bahwa:

"Dampaknya mase gati gus, apalagi yen rage tolih dibagian anggaran anggo biaya kegiatan kantor, sebenehne anggaran, biaya untuk keperluan nak be siapange. Misalne be siapange anggaran anggo biaya anggo bagian produksi atau untuk bagian ane len tapi amen ningalin biaya anggo kegiatan be megaburan sing sesuai biaya ne be disediakan apalagi dana be membengkak, be sing ngidang ngontrol keweh bane megae, men dini nak sistem dp sing dipatok gus, oo yen nyak mekejang kosumen ngemaang dp gede nu masian, kadang konsumen ngemang dp bedik sedikit, kadang kas untuk ngajih karyawan bise anggone meli kain pang ngidang produksi, nto be mekade kadang gaiih rage jak timpal timpal dini sing tepat waktu bayahe, alias terlambat bayahe, rage sebagai karyawan ne megae dini jelas keberatan gus, rage tujuane megae kan pang maan gajih anggo keperluan, men terus telat kene gajihe repot. Memang harus lebih tegas yen ngemaang aturan masalah dp, nah penekang bedik dp ne pang ngidang lancar yen rage lakar proses produksi orderan, sing paling buin dije ngalih pipis. Diartikn dalam bahasa Indonesia (dampaknya terasa banget dik, apalagi dibagian anggaran buat biaya operasional kantor, sebenernya anggaran kan udah disiapin buat bagian produksi atau bagian lain, tapi kalo ngeliat biaya operasional yang udah gak bisa dikontrol alias bengkak, jadi serba susah kerjanya, ya disini kan sistem dp gak dipatok dik, iya kalo konsumen mau ngasi dp besar ya masih mending kadang konsumen yang order ngasi dp sedikit, kadang anggaran untuk gaji karyawan dipakai untuk kegiatan produksi, itu dah yang bikin kadang gaji telat dibayar, kadang uangnya dipakek buat beli kain biar bisa proses pesanan konsumen, biar bisa produksi, sebagai karyawan kita merasa keberatan juga. Kita kerja disini kan tujuannya biar dapet gaji pakek Menuhin kebutuhan. Kayaknya harus lebih di tegasin buat masalah dpnya, di tentuin lah sekian persen gitu, biar gak bingung lagi masalah kas biar gak bingung nyari uang buat produksi)."

2. Stres Kerja Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil observasi, menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi, untuk melakukan konfirmasi kebenaran akan

hal tersebut sehingga, dilakukan wawancara kepada karyawan pada divisi produksi di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara 18 Juni 2020) yang dilakukan kepada Purnama, menyatakan bahwa:

> "Yang namanya kita kerja di tempat orang, udah pasti ada target, nah targetnya itu dah yang secara gak langsung otomatis bikin setres dik, kalo udah setres pasti dah gejalanya yang macem - macam, mulai dari gak semangat kerja, emosi naik turun, gakstabil, gampang marah gak jelas, tekanan darah naik, banyak banget yang dirasain, soalnya kan banyak pikiran, kadang bosen sama kegiatan yang gini - gini aja, kadang butuh juga kegiatan baru biar ada selingan."

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Dedek selaku karyawan bagian produksi di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara pada 18 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> "Sampek jani ane madan stres kerja mase gati gus dampakne, mekejang karyawan dini pasti merase keto, adane dogen stres gus jek bikas ngendah pesu gejalane, misalne ade ne kadang terlambat teke megae, ngaret istilahne, rage jak timpal timpal sing maksimal asane megae, yen be megae sing optimal kan pasti be keweh memenuhi target uli kantor, bise bise sing target bin. Kadang bin karyawane ade masi ne sai sing masuk megae, yen terus mekelo kene kondisine pasi jek jelek tepuk kedepane, men misalne karyawan be sing semangat megae otomatis target sing sampek, mekeneh bane rage kengken je lakar kondisine dini. Diartikan dalam bahasa Indonesia (sampek sejauh ini, yang namanya stres kerja kerasa banget dampaknya. stres kerja masih sangat dirasain sama karyawan disini, ya dampak yang muncul contohnya, kerja sering terlambat dan gak tepat waktu, kinerja kita jadi gak bagus lias gak optimal, otomatis efeknya kita gak bisa Menuhin target yang dikasih sama perusahaan. kadang karyawan juga ada yang sering sering gak masuk kerja, ya kalo kondisi terus kayak gini sampai jangka panjang, pasti dah gak bagus dampaknya kedepannya misal kayak gak semangat kerja karyawannya, otomatis target perusahaan gak terpenuhi mikir dah gimana nanti perusahaan kedepannya)."

Pernyataan tersebut, diperkuat oleh Kikik selaku karyawan pada divisi produksi. (Wawancara pada 18 Juni 2020), menyatakan bahwa:

> "Wah sebagai karyawan yang kerja disini mba kikik seneng banget, kondisi udah gak ngebosenin lagi sama kegiatan yang itu itu aja, apalagi kalo ada hadiahnya makin mantap acaranya. Artinya kan kantor udah peduli sama kondisi kenyamanan kita disini, kan kalo kita dibikinin acara

> atau diajak olahraga, kita bisa lebih sehat, selain itu bisa santai, ngobrol sama temen temen, jadi kegiatan buat *refreshing* juga dan cara ngilangin capek selama kerja, jadi ada selingan juga sebelum kerja lagi, mikirin target lagi".

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari hasil wawancara bersama karyawan khususnya pada bagian produksi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri yang tidak menutup kemungkinan semakin membuat turunnya prestasi kerja karyawan, tentu hal ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup perusahaan.

4. Bagi Konsumen

Stres kerja yang dialami karyawan, pada kenyataannya tidak hanya berdampak pada pribadi karyawan, tetapi juga berdampak pada internal dan eksternal perusahaan, seperti halnya kepuasan konsumen. Pernyataan terkait kepuasan diutarakan langsung oleh Wisnu selaku konsumen yang pernah melakukan *complain. (*Wawancara pada 23 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> "Pengalaman saya waktu order pesanan pakaian di Umah Sablon Buleleng, saya ngerasa kecewa sama kurang puas pelayanannya, soalnya banyak faktor, keterlambatan pengerjaan pesanan, jahitan kurang rapi, hasil sablon kurang bagus, kadang salah size jadi bajunya kekecilan. Baju kekecilan, kesannya kayak sengaja dibuat pas banget biar irit bahan, yang paling bikin saya kecewa, nilai penghargaan ke konsumen itu kurang, apalagi konsumen itu udah sering order, jadi kesannya kayak pengerjaannya lama akibat ditunda, padahal saya sudah kasi estimasi pengerjaan pesanan yang sekiranya sesuai dengan jumlah produksi pesanannya. begitu sih menurut saya."

Pernyataan yang sama, disampaikan oleh Surya selaku konsumen yang pernah melakukan order di Umah Sablon Buleleng. Wawancara pada 23 Juni 2020 menyatakan bahwa:

> "Saya juga pernah ngalamin hal yang sama, jadi kadang orderan misalnya sejumlah 100 pcs, jadi pas saat orderan selesai kadang gak pas

> gitu, kadang ada kekurangan beberapa pcs. Disamping itu, emang bener kalo pesenan konsumen kadang pengeraannya terlambat, otomatis gak tepat waktu, kualitas sablonnya kurang halus, kadang ada juga jahitan yang gak rapi, entah karena buru buru dalam tahap pengerjaan atau bagaimana saya juga kurang paham. Ya itu pengalaman saya waktu order Umah Sablon Buleleng. Yang namanya konsumen kan udah pasti mengharapkan pelayanan yang baik, pesenan sesuai sama yang kita mau, kalo kayak gini kecewa saya, padahal saya konsumen udah lama langganan disini."

Hal yang sama juga disampaikan oleh Desak sebagai salah satu *customer* di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara pada 23 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> "Kalo pengalaman saya pesen order disini pernah kejadian aan (aan adalah nama penulis). Waktu saya pesan pakaian di Umah Sablon Buleleng kain baju ada yang bolong, *reject* lah istilahnya, mungkin karena gak ketauan, kadang ada beberapa baju yang ada nodanya, memang sih gak semua baju seperti itu, tapi saya ngerasa agak kurang puas gitu. Ada lagi satu, ada beberapa kain baju juga yang kotor, kurang di cek mungkin ya, makanya kesannya kayak gak maksimal itu kerja karyawannya."

Pernyataan selanjutnya, datang dari salah satu karyawan bagian taking order pesanan di Umah Sablon Buleleng. (Wawancara pada 23 Juni 2020) menyatakan Bahwa:

> "Selama ini saya kan bertugas sebagai yang menerima pesanan, tugas saya mengecek pesanan, jadi kadang konsumen pada *complain* ke saya masalah keluhan mereka, rata rata *complaintnya* tentang keterlambatan, jumlah pesenan yang gak sesuai, kualitas yang dianggap gak sesuai, jadi selama ini saya rasa banyak yang udah *complaint* soal pengalaman mereka pesan order di tempat ini."

Dari perolehan hasil wawancara yang dilakukan mulai dari karyawan, konsumen menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan terkait kepuasan konsumen. Dengan kondisi seperti ini, perusahaan seharusnya harus beranjak untuk mencari solusi terkait permasalahan yang ada, agar reputasi perusahaan menjadi baik, sehingga akan berdampak bagi pemasukan perusahaan.

4.5 Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Stres Kerja Karyawan Pada Unit Produksi di Umah Sablon Buleleng

Sebuah perusahaan, yang memiliki tingkat stres kerja karyawan yang tinggi mungkin menjadi momok tersendiri, sehingga penting bagi perusahaan untuk mencari solusi dari permasalahan tersebut agar tingkat stres kerja bisa diminimalkan. Upaya yang ditempuh untuk mengatasi stres kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Upaya Untuk Mengatasi Stres Kerja Karyawan Pada Unit Produksi di Umah Sablon Buleleng

No	Penyebab	Upaya yang ditempuh	Aspek MSDM yang Didalami
1	Adanya Konflik	Pihak internal perusahaan baik karyawan maupun berusaha menjalin komunikasi yang lebih baik, sehingga tidak *terjadi miss communication* terkait masalah pekerjaan atau masalah insentif, serta pihak perusahaan bisa lebih menghargai hak karyawan.	

Tabel 4.4
Upaya Untuk Mengatasi Stres Kerja Karyawan Pada Unit Produksi di Umah Sablon Buleleng

No	Penyebab	Upaya yang ditempuh	Aspek MSDM yang Didalami
1	Lingkungan Kerja	Pihak perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan bisa terhindarkan dari stres kerja yang berlebih, misalkan saja adanya kegiatan seperti olah raga dan jalan santai, sebagai *alternative* menghilangkan rasa penat karyawan dalam bekerja.	
2	Target Kerja	Mempertimbangkan kembali antara target capaian kerja dengan estimasi pengerjaan	

		pesanan, sehingga bisa selesai tepat waktu dan tidak menimbulkan stres kerja yang berlebih, apalagi *complain* dari konsumen	Motivasi Kerja
3	Ruang kerja tidak jelas	Kedepannya pihak perusahaan, akan berupaya memperluas dan menambah ruang kerja bagi karyawan, yang akan disesuaikan dengan masing-masing divisi, sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman.	
4	Kinerja Karyawan	Penting bagi pihak perusahaan untuk mengetahui karakter dari masing - masing karyawan, untuk dapat memberikan *support* bagi karyawan agar termotivasi dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan	

Hal - hal tersebut diatas, merupakan upaya dari pihak perusahaan untuk melakukan manajemen stres kerja yang dialami oleh karyawan, diharapkan kedepannya upaya tersebut dapat memberikan dampak secara baik dan efektif, sehingga stres kerja karyawan dapat diminimalkan sehingga dapat meningkatkan kinerja baik kinerja karyawan dan perusahaan, sehingga berhasil tercapainya tujuan yang diharapkan. Pernyataan dari Arif Budiarto selaku owner perusahaan. (Wawancara pada 26 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> "Jadi hal – hal atau upaya yang dilakukan untuk mengatasi yang namanya stres kerja karyawan adalah, seperti memperbaiki komunikasi, menata kebijakan, memperbaiki lingkungan kerja, perluasan tempat kerja, dan lebih memperhatikan karakter dari karyawan itu sendiri, sehingga mudah bagi kita semua yang ada pada perusahaan ini untuk melakukan pendekatan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada mereka, yang saya maksud karyawan disini untuk bisa lebih semangat bekerja."

Hal yang sama disampaikan oleh Nanda Rizal selaku kepala produksi Umah Sablon Buleleng. (Wawancara pada 26 Juni 2020), menyatakan bahwa:

> "Kalo kondisi yang kayak gini dik, bahaya juga, gak bisa kalo kondisi terus - terusan kayak gini, soalnya bakalan ngaruhnya gak bagus buat karyawan juga sama kantor, karyawan bosen sama aktivitas yang gitu gitu aja, Yang namanya orang pasti perlu hiburan kita dik, nah nanti kedepannya, disini ada rencana buat ngadain beberapa kegiatan buat karyawan, kegiatan baru buat selingan ngilangin capek selama kerja,

> misalnya olahraga bersama yang mungkin bakalan diadain setiap hari akhir pekan, mungkin bakalan diadain hari sabtu atau minggu. " kalo antusiasnya bagus rencananya, kegiatan ini bakalan terus diadain, saya sih berharap acara ini bisa menghibur karyawan, bisa digunain buat relaksasi, semoga semua terhibur biar stres kerja bisa diatasi."

Hal ini juga diperkuat oleh Kikik sebagai salah satu karyawan di Umah Sablon Buleleng, (Wawancara pada 23 Juni 2020) menyatakan bahwa:

> "Wah sebagai karyawan, mba kikik seneng banget, kondisi udah gak ngebosenin lagi sama kegiatan yang itu itu aja, apalagi kalo ada hadiahnya makin mantap acaranya. Tapi kantor kan udah peduli sama kondisi kenyamanan kita sebagai pekerja disini, dengan berolahraga kan kita bisa lebih sehat, selain itu bisa santai, ngobrol sama temen temen, jadi kegiatan ini jadi kegiatan buat *refreshing* juga dan cara ngilangin capek selama kerja, jadi ada selingan juga sebelum kerja lagi, mikirin target lagi.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, jelas menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan pembaharuan sistem perusahaan, kegiatan seperti olahraga tidak hanya menjadi ajang relaksasi, melainkan juga menjadi ajang interaksi sosial antar individu pada perusahaan baik itu antar karyawan dengan karyawan lain, ataupun karyawan dengan atasan.

4.6 Pembahasan Hasil penelitian

Konsep adalah gambaran penelitian yang sejak awal dirancang mulai dari latar belakang permasalahan serta alur penyelesaiannya. Konsep penelitian ini diawali dengan melakukan observasi awal dengan menemukan permasalahan yang ada di lapangan, kemudian dilanjutkan dengan menentukan judul penelitian, kemudian menentukan teori konsep yang relevan agar sejalan dengan alur penelitian. Penelitian ini menggunakan 3 teori konsep utama yaitu : 1. penyebab stres kerja, 2. dampak stres kerja terhadap perusahaan, 3. manajemen stres kerja

(upaya yang dilakukan untuk menanggulangi stres kerja). Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang sudah dilakukan terlebih dahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran yang menggambarkan tentang Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di Umah Sablon Buleleng . Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa :

1. Faktor penyebab stres kerja karyawan diantaranya: 1. adanya konflik, 2. lingkungan kerja, 3. target kerja, 4. ruang kerja tidak jelas, 5. kinerja karyawan.
2. Dampak stres kerja bagi karyawan menunjukkan bahwa, beban dan kondisi kerja yang ada dalam internal perusahaan, sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan, jadi sudah seharusnya untuk perusahaan agar memperhatikan kondisi dari karyawannya agar karyawan menjadi merasa lebih dihargai dan merasa senang atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Perasaan senang yang dialami karyawan, tentu akan berdampak baik pula bagi perusahaan, jika karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan tanpa ada beban atau stres maka, target capaian kerja akan dapat diraih dan kinerja perusahaan akan menjadi baik atau bahkan meningkat sesuai dengan yang diharapkan.
3. Upaya yang seharusnya dilakukan oleh pihak Umah Sablon Buleleng dalam menangani stres kerja pada karyawan yaitu, penting bagi perusahaan untuk mengenali minat karyawan pada masing masing divisi. Hal ini dirasa efektif karena dengan melakukan seleksi awal dengan melihat kemampuan dan minat dari karyawan maka karyawan bisa bekerja sesuai dengan keinginannya, sehingga hal tersebut dapat meminimalkan terjadinya stres kerja karyawan pada perusahaan.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, adapun implikasi dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di Umah Sablon Buleleng mengalami stres kerja tingkat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terlihat jelas stres kerja yang dialami karyawan dipengaruhi oleh lima faktor seperti adanya konflik, lingkungan kerja, target kerja, ruang kerja tidak jelas dan kinerja karyawan. Faktor - faktor tersebut merupakan hal yang membuat karyawan mengalami stres kerja pada perusahaan. Dampak yang ditimbulkan dari adanya stres kerja yang terjadi membuat kinerja karyawan unit bagian produksi menjadi menurun.

Penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan tentu berdampak tidak baik bagi perusahaan, hal ini menyebabkan terjadinya ketidakstabilan manajemen perusahaan, penurunan insentif bagi karyawan dan yang paling menakutkan adalah kehilangan *customer* yang beralih ke perusahaan lain akibat hilangnya kepercayaan terhadap perusahaan. Umumnya, bagi perusahaan hal tersebut menjadi ancaman tersendiri karena dapat berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan, profit yang seharusnya masuk secara penuh kini harus menurun guna tetap menjamin kelancaran operasional pada perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka adapun upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menindaklanjuti stres kerja yang terjadi pada karyawan dengan cara menjalin komunikasi yang lebih baik, memberikan motivasi berkala kepada karyawan, sehingga karyawan yang merasa *down* saat

bekerja menjadi semangat kembali, sehingga manajemen perusahaan berjalan dengan stabil.