

**GAMBARAN STRES KERJA TERHADAP  
KUALITAS PRODUKSI PADA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI *PLYWOOD* DI PT. X  
(PERUSAHAAN MANUFAKTUR)**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI Moh. Salman Alfarizi SIDDIQ  
NIM. 212103050011  
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
OKTOBER 2025**

**GAMBARAN STRES KERJA TERHADAP  
KUALITAS PRODUKSI PADA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI *PLYWOOD* DI PT. X  
(PERUSAHAAN MANUFAKTUR)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam



**Oleh:**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**Moh. Salman Alfarizi**  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
NIM. 212103050011  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
OKTOBER 2025**

**GAMBARAN STRES KERJA TERHADAP  
KUALITAS PRODUKSI PADA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI *PLYWOOD* DI PT. X  
(PERUSAHAAN MANUFAKTUR)**

**SKRIPSI**

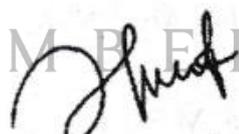
Diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam

Oleh

**Moh. Salman Alfarizi**  
NIM. 212103050011

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Disetujui Pembimbing

J E M B E R  


**Nurin Amalia Hamid, M.Psi.T**  
NIP. 199505132022032002

**GAMBARAN STRES KERJA TERHADAP  
KUALITAS PRODUKSI PADA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PLYWOOD DI PT. X  
(PERUSAHAAN MANUFAKTUR)**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Rabu

Tanggal : 01 Oktober 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

  
**Arrumaisha Fitri, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 198712232019032005

  
**Anugrah Sulistiyowati, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 199009152023212052

Anggota :

1. **Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A.** 

2. **Nurin Amalia Hamid, M.Psi.T** 

J E M B E R  
Menyetujui  
Dekan Fakultas Dakwah



  
**Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag**  
NIP. 197302272000031001

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.  
(QS Al-Insyirah [94]: 5-6)\*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

\* Departemen Agama Republik Indonesia, Alquran dan Terjemahan,  
<https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/94?from=1&to=8>

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, segala puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik. Karya ini saya dedikasikan sebagai ungkapan rasa terima kasih saya kepada:

1. Kedua orang tua saya bapakku Nur Hasan dan Ibuku Hosnol Hotimah, yang menjadi support system terbaik dan menjadi salah satu alasan utama saya untuk dapat bertahan dalam setiap proses yang saya jalani selama perkuliahan ini. Terimakasih yang tiada batasnya untuk segala cinta, kasih dan sayang. Terimakasih atas dukungan moral maupun material serta doa yang kalian panjatkan untuk anakmu ini selama menempuh pendidikan S1 sehingga anakmu ini dapat menyelesaikan Kuliah S1 ini.
2. Saudara saya dirumah 3 perempuan dan 3 laki-laki yang memiliki darah yang sama lahir dari rahim seorang wanita yang tangguh dan hebat dalam mendidik anak-anaknya meskipun beda seorang ayah tapi tidak menjadikan hal tersebut suatu penghalang dari rasa kasih sayang seorang saudara. Terima kasih mbkku Helya, Wardah, dan Faiq. Meskipun sering cecok, layaknya dinamika seorang saudara tapi masih peduli terhadap saudaranya. Terima kasih adek-adekku Zainul Dan Farhan telah menjadi adek yang mau menuruti ego kakakmu ini. Berkat kalian berlima saya kini dapat menyelesaikan kuliah S1 ini.
3. Kakak Ipar saya Mas Yudi, Agung, Dan Rosi. Terima kasih sudah memberikan saya motivasi, ilmu, bahkan Finansial selama saya berproses di Perkuliahan ini. Sehingga saya dapat menyelesaikan S1 ini.

## ABSTRAK

**Moh. Salman Alfarizi, 2025:** *Gambaran Stres Kerja Terhadap Kualitas Produksi Pada Karyawan Bagian Produksi Plywood Di PT. X (Perusahaan Manufaktur)*

**Kata Kunci:** Stres kerja, Kualitas Produksi, Tekanan kerja, Perusahaan Manufaktur, Karyawan Bagian Produksi

Perusahaan manufaktur memiliki karyawan bagian produksi biasanya karyawan bagian produksi sering mengalami tekanan kerja akibat target produksi dan fasilitas produksi yang kurang memadai. Hal ini juga tidak didukung oleh alat produksi yang mempunyai membuat proses lambat dan menuntut tenaga ekstra, sehingga karyawan mengalami kelelahan, kehilangan fokus, serta stres berkepanjangan. Gejala stres kerja muncul seperti kecemasan, gangguan tidur, dan mudah marah. Tekanan tersebut biasanya juga akan mempengaruhi kualitas produksi pada karyawan bagian produksi.

Fokus Penelitian pada skripsi ini ialah: bagaimana gambaran stress kerja terhadap kualitas produksi pada karyawan bagian produksi *plywood* di PT. X? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran stress kerja terhadap kualitas produksi pada karyawan bagian produksi *plywood* di PT. X

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipatif, wawancara semiterstruktur, dan dokumentasi. Dengan pemilihan subjek ialah purposive sampling dengan beberapa kriteria seperti, karyawan yang bekerja di bagian produksi *plywood*, karyawan yang sedang mengalami gejala stres kerja, dan karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran stres kerja bagian produksi *plywood* di PT. X mengalami penurunan konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, kelelahan fisik, serta penurunan motivasi, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas produksi yang tidak sesuai standart lebih banyak dari yang seharusnya. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa factor lain yaitu beban kerja yang tinggi, sistem kerja shift, tekanan target produksi, dan kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang optimal.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur ke hadirat Allah Swt, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Stres kerja Terhadap *Performance* Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Produksi Plywood PT. X (Perusahaan Manufaktur)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hepni, S.Ag., MM. selaku Rektor UIN KH. Ahmad Siddiq, yang telah memberi kesempatan kepada kami untuk menempuh strata satu.
2. Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas K.H. Ahmad Siddiq, yang telah memberi dukungan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Muhib Alwi, S.Psi., M.A. Selaku ketua Jurusan Bimbingan Konseling Dan Psikologi yang telah memberikan masukan dan saran yang dapat memperbaiki skripsi saya ini.
4. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi, Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah UIN KH. Ahmad Siddiq, yang telah selalu memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Nurin Amalia Hamid, S.Psi, M.Psi.T selaku Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam membimbing saya untuk penulisan skripsi ini.
6. Ibu/bapak Dosen Psikologi yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan ini hingga saya sampai di detik saat ini.
7. Teman-teman angkatan 2021 PI yang selalu memberikan semangat kepada saya hingga dapat menyelesaikan tugas ini.
8. Tretan-tretani Ikatan Mahasiswa Situbondo yang membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Sahabat-sahabati PMII Rayon Dakwah UIN KHAS Jember, karena sudah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Saudara seperjuangan saya sahabat-sahabati PMII Komisariat PMII UIN KHAS Jember, telah menemani keseharian saya pada masa akhir di kampus tercinta ini.
11. Fathimah Syahidah yang menjadi *support system* saya dari maba hingga hari ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.  
Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

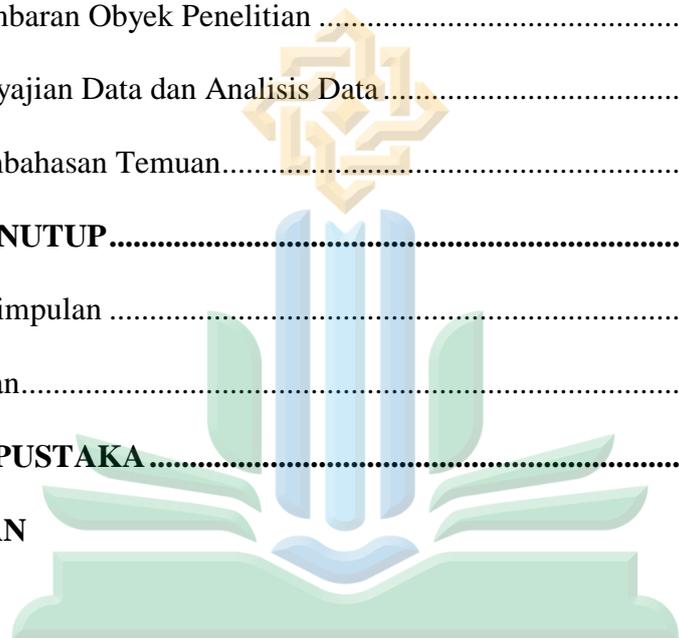
Jember, 13 Agustus 2025

Moh. Salman Alfarizi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Istilah.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	13
B. Kajian Teori .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Pendekatan dan Jenis penelitian .....	48
B. Lokasi Penelitian .....	49
C. Subjek Penelitian.....	50

D. Teknik Pengumpulan Data.....	53
E. Analisis Data .....	56
F. Keabsahan Data.....	58
G. Tahap tahap Penelitian .....	59
<b>BAB IV PENYAJIAB DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>63</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	63
B. Penyajian Data dan Analisis Data.....	66
C. Pembahasan Temuan.....	82
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
A. Kesimpulan .....	88
B. Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 J E M B E R

**DAFTAR TABEL**

2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	13
3.1 Tabel informan penelitian .....	51



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur Organisasi.....	65
4.2 Absensi karyawan PT. X.....	80



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya utama dalam perusahaan yang berperan penting terhadap keberhasilan produksi. Dalam konteks industri manufaktur seperti PT X, bagian produksi *plywood* menjadi tulang punggung operasional perusahaan. Karyawan bagian produksi ini dihadapkan pada beban kerja berat, target tinggi, serta kondisi lingkungan yang penuh tekanan.<sup>1</sup> Tanpa dukungan alat produksi yang memadai, tekanan tersebut sering menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu.<sup>2</sup>

Di PT. X stres kerja menjadi permasalahan nyata bagi karyawan bagian produksi *plywood*. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami tekanan kerja tinggi akibat target produksi yang sulit dicapai dengan alat produksi yang terbatas.<sup>3</sup> Sebanyak sepuluh karyawan mengaku sering kelelahan fisik, kehilangan fokus, serta melakukan kesalahan kerja yang menyebabkan penurunan kualitas *plywood*. Selain itu, Karyawan A juga mencatat adanya peningkatan absensi tanpa keterangan selama periode produksi puncak yang disinyalir akibat tekanan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja

---

<sup>1</sup> Hasil observasi awal di PT. X

<sup>2</sup> Risna Yuniarti Azemi “Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Achilles Perkasa Ban Banjarmasin.” (2019)

<sup>3</sup> Hasil observasi awal di PT. X

bukan hanya masalah individu, tetapi merupakan gejala sistemik yang berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan.<sup>4</sup>

Fasilitas produksi yang kurang memadai menjadi salah satu faktor utama yang memperberat beban kerja karyawan di bagian produksi. Mesin-mesin yang digunakan sering mengalami macet, sehingga proses produksi berjalan lebih lambat dan menuntut tenaga ekstra dari pekerja. Dalam situasi ini, karyawan harus mengejar target yang sama dengan dukungan alat yang tidak efisien, menimbulkan frustrasi dan kelelahan berkepanjangan. Tekanan waktu dan tuntutan hasil membuat mereka sering mengorbankan waktu istirahat, yang berimbas pada menurunnya daya tahan fisik dan psikologis. Jika situasi seperti ini terus dibiarkan, risiko kecelakaan kerja, penurunan kualitas hasil, serta absensi tinggi akan semakin meningkat.

Menurut Gusti pada penelitiannya ada beberapa gejala stres kerja pertama, gejala psikologis seperti kecemasan, kehilangan konsentrasi, dan mudah tersinggung. Kedua, gejala fisiologis seperti sakit kepala, kelelahan ekstrem, dan gangguan tidur yang dialami oleh sebagian besar karyawan. Ketiga, gejala perilaku seperti seringnya karyawan menunda pekerjaan, melakukan kesalahan berulang, serta absen tanpa keterangan.<sup>5</sup> Tanda-tanda diatas sesuai dengan teorinya robbins and jugde dimana stres kerja menurutnya ialah tekanan kerja yang dialami telah melebihi kemampuan

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara awal dengan karyawan A

<sup>5</sup> Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si.Dkk 2018

adaptasi individu, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas dan keselamatan kerja.<sup>6</sup>

Menurut Andika dalam penelitiannya ketika karyawan mengalami stres tinggi, tingkat kesalahan dalam proses pemotongan dan pengepresan meningkat, sehingga berimplikasi pada menurunnya kualitas produk akhir.<sup>7</sup> Dhevira juga menyampaikan stres kerja di tingkat individu dapat menghambat pencapaian target organisasi dan menurunkan daya saing perusahaan di pasar *plywood* nasional.<sup>8</sup> Jika ditinjau dari teori psikologi industri dan organisasi, stres kerja merupakan reaksi individu terhadap tekanan lingkungan yang tidak seimbang dengan kemampuan adaptasi yang dimilikinya.

Robbins dan Judge menjelaskan bahwa stres timbul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk memenuhinya.<sup>9</sup> Sementara itu Beehr dan Newman juga menyatakan bahwa stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, sistem supervisi, serta hubungan interpersonal di tempat kerja.<sup>10</sup> Penyebab stres kerja tidak hanya bersumber dari beban fisik, tetapi juga dari aspek sosial dan psikologis di tempat kerja. Karyawan yang merasa tidak dihargai,

---

<sup>6</sup> Robbins & Judge (2008) *Organizational Behavior*.

<sup>7</sup> Andika Kristiyan, "Analisis Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok,"

<sup>8</sup> Dhevira Prमितasari (2022) "Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita di Kota Malang."

<sup>9</sup> Robbins & Judge (2019) *Organizational Behavior*, hlm. 600–604.

<sup>10</sup> Robbins & Judge (2008) *Organizational Behavior*.

tidak memiliki kendali atas pekerjaannya, atau kurang mendapat dukungan dari atasan cenderung mengalami tekanan emosional lebih besar.<sup>11</sup>

Winarsunu juga menegaskan bahwa kerja shift atau bergilir, terutama pada malam hari, berdampak signifikan terhadap kondisi fisiologis pekerja karena mengganggu pola tidur alami tubuh.<sup>12</sup> Selain itu dalam penelitian Andika Kristiyan menemukan bahwa karyawan dengan tekanan kerja tinggi menunjukkan kinerja yang menurun karena kelelahan dan kurangnya dukungan organisasi.<sup>13</sup> Sementara Nurrohman Rasida menjelaskan bahwa stres yang tidak terkelola dapat menurunkan kualitas kerja serta meningkatkan tingkat absensi dan turnover karyawan.<sup>14</sup>

Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat langsung terlihat pada penurunan kualitas produk, seperti cacat produksi dan ketidaksesuaian standar yang telah ditetapkan.<sup>15</sup> Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dan manajemen stres yang efektif dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas produksi.<sup>16</sup> Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Suatu keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mewakilinya. Manajemen sumber

---

<sup>11</sup> Salsabila Herlina et al. "Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pondok Cokelat Hatta Banjarmasin." (Skripsi Banjarmasin 2023)

<sup>12</sup> Winarsunu, T. Psikologi Keselamatan Kerja.(2008)

<sup>13</sup> Andika Kristiyan (2024)

<sup>14</sup> Nurrohman Rasida "Analisis Stres Kerja dan Kepuasan Kerja di PT. Anugrah Lautan Nusantara." (2019)

<sup>15</sup> Salsabila Herlina dkk., "Analisis stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pondok cokelat hatta banjarmasin," t.t. hal 4

<sup>16</sup> Octasylla dan Musyaffa, "Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT . X."

daya manusia memiliki tugas untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberikan manfaat.<sup>17</sup>

Tekanan yang dialami karyawan di lingkungan kerja, atau yang dikenal dengan istilah stres kerja, merupakan salah satu faktor krusial yang dapat mempengaruhi performa kerja. Menurut penelitian Dhevira Prमितasari dalam artikel penelitiannya stres yang berlebihan tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat kesalahan dalam proses produksi, dan bahkan memicu terjadinya *turn over* yang tinggi.<sup>18</sup> Hal ini sangat signifikan mengingat kualitas produksi *plywood* sangat bergantung pada keakuratan dan konsistensi kerja karyawan.<sup>19</sup>

Dalam pandangan islam stres dipahami sebagai tantangan atau ujian yang Allah berikan kepada manusia untuk menguji iman dan kesabaran mereka. Cobaan ini bisa menjadi alat untuk memperkuat keimanan bila dihadapi dengan kesabaran dan tawakkal kepada Allah. Stres timbul saat individu menghadapi tekanan atau perubahan besar

---

<sup>17</sup> Andika Kristiyan, "Analisis Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok," *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* 3 (2024): Hal 22763, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>.

<sup>18</sup> Dhevira Prमितasari, "Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang," *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 13, no. 01 (1 April 2022): 34–52, <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.03>.

<sup>19</sup> Annuridya Rosyidta Pratiwi Octasyilva dan Ahmad Bilal Musyaffa, "Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT . X," *Jurnal IPTEK* 7, no. 2 (2023): 8–12.

dalam kehidupannya, baik dari segi fisik, emosional, maupun spiritual.<sup>20</sup>

Didalam Al Qur'an Allah berfirman:

وَأَنبَلُونَكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ  
الصَّابِرِينَ

Artinya: "Dan sungguh, Kami akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar." (QS. Al-Baqarah: 155)

Dengan memahami bahwa stres adalah bagian dari ujian hidup, seorang Muslim diajarkan untuk menyikapinya dengan sabar, tawakkal, dan usaha yang optimal. Hanya dengan mendekati diri kepada Allah, hati dan pikiran dapat benar-benar menemukan ketenangan. Stress kerja menjadi tantangan tersendiri bagi setiap orang oleh karenanya kita harus memahami terlebih dahulu apa yang menjadikan seseorang mengalami stress kerja.

Memahami faktor-faktor penyebab stres kerja ini penting bagi perusahaan manufaktur untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan juga diharapkan mengetahui cara mengembangkan standar perusahaan tanpa membebani pekerja secara berlebihan atau membuat karyawan tidak nyaman hingga stres di tempat kerja. Stres kerja adalah emosi yang tidak stabil, gelisah, lebih suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, sulit rileks, cemas, tegang, gelisah, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan merupakan tanda-tanda stres terkait

<sup>20</sup> "STRES: Apa Yang Allah Inginkan Saat Kita Stres???" - UIN Alauddin Makassar," accessed May 18, 2025, <https://uin-alauddin.ac.id/tulisan/detail/stres--apa-yang-allah-inginkan-saat-kita-stres---0125>.

pekerjaan.<sup>21</sup> Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan dimana dapat mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang.

Sehingga akhirnya jika stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan akan mengganggu pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan.<sup>22</sup>

Menurut Robert Karasek dan Tore Theorell stres kerja merupakan reaksi adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu serta proses psikologis. Kondisi ini muncul akibat aktivitas, keadaan, atau peristiwa luar yang menempatkan seseorang dalam situasi tersebut dengan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan di lingkungan kerjanya. Penting untuk diketahui bahwa tidak semua stres bersifat merugikan; stres dalam tingkat tertentu, yang dikenal dengan istilah eustress, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan stres berlebihan yang mengganggu keseimbangan hidup.<sup>23</sup>

Stres kerja Menurut Sinambela adalah rasa tegang yang dirasakan pekerja saat menyeimbangkan beban kerja mereka. Penampilan diri mengungkapkan stres kerja ini, termasuk emosi yang tidak menentu, kegelisahan, lebih suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, sulit rileks, kecemasan, ketegangan, kegugupan, tekanan darah tinggi, dan

---

<sup>21</sup> Kadek Dwika Putri Andari, "Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Ida Dwi Putra Cargo" (Skripsi, PT. Ida Dwi Putra Cargo, POLITEKNIK NEGERI BALI BADUNG, 2022), Hal 2.

<sup>22</sup> Andika Kristiyan, "Analisis Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok," <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index> Prosiding Seminar Nasional Manajemen 3 (2024): Hal 22763.

<sup>23</sup> a

masalah pencernaan. Stres yang dialami karyawan akibat pekerjaan akan memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang.

Kesehatan mental dan emosional karyawan akan terganggu jika mereka tidak mampu mengelola stres dan membiarkannya terus berlanjut, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja mereka. Menurut Nurrohman Rasida dalam penelitiannya kualitas organisasi pasti akan membaik jika tingkat stres menurun. Untuk mengurangi stres kerja karyawan, perusahaan harus memastikan tingkat stres kerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkannya.<sup>24</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena stres kerja terhadap kualitas produksi pada karyawan bagian produksi *plywood* di PT. X merupakan isu serius yang berdampak langsung terhadap kualitas hasil produksi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk menggambarkan kondisi stres kerja karyawan bagian produksi *plywood*. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti berupaya memahami pengalaman subjektif karyawan dan makna yang mereka berikan terhadap tekanan kerja yang dialami.

---

<sup>24</sup> Nurrohman Rasida, "Analisis Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anugrah Lautan Nusantara" (Skripsi, Surabaya, STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, 2019), Hal 1.

## B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian pada skripsi ini ialah bagaimana gambaran stress kerja terhadap kualitas produksi pada karyawan bagian produksi *plywood* di PT. X?

## C. Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada Fokus Penelitian tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk: mengetahui gambaran stress kerja terhadap kualitas produksi pada karyawan bagian produksi *plywood* di PT. X

## D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi beberapa mata kuliah di Program Studi Psikologi Islam (PI), Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

### 2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi Karyawan PT. X Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi karyawan mengenai stress kerja serta kualitas produksi yang dihasilkan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, dan kesadaran dalam menjaga mutu produk. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai standar perusahaan.

- b. Bagi Pimpinan Perusahaan Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam mengevaluasi dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan perbaikan maupun peningkatan kualitas produksi. Informasi dari penelitian dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan, strategi, dan program kerja yang lebih tepat sasaran demi keberlanjutan dan daya saing perusahaan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan kajian serupa, baik untuk memperdalam pembahasan, membandingkan hasil penelitian, maupun mengembangkan penelitian pada konteks, objek, atau variabel yang berbeda.

## **E. Definisi Istilah**

### **1. Gambaran Stres Kerja**

Gambaran Stres Kerja Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan gambaran stres kerja adalah penjelasan menyeluruh mengenai bentuk, intensitas, dan faktor penyebab tekanan psikologis maupun fisik yang dialami oleh karyawan bagian produksi di PT. X. Istilah “gambaran” dimaknai sebagai upaya deskriptif untuk menampilkan realitas sebagaimana adanya tanpa melakukan uji hubungan sebab-akibat. Dengan demikian, penelitian ini hanya berfokus pada bagaimana gambaran stres kerja tampak, dirasakan, dan dialami oleh karyawan di lingkungan kerja produksi *plywood*. Stres kerja dibatasi

sebagai keadaan tertekan yang berpengaruh terhadap emosi, cara berpikir, serta perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya.

## **2. Kualitas Produksi**

Kualitas produksi dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat keberhasilan hasil kerja karyawan bagian produksi *plywood* PT. X dalam menghasilkan produk yang memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas produksi diukur berdasarkan kriteria teknis seperti banyak target produksi yang dikerjakan oleh karyawan tidak tercapai, produk yang dihasilkan banyak mengalami gagal produksi. Kualitas produksi juga mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan prosedur kerja sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP).

## **3. Karyawan Bagian Produksi**

Karyawan bagian produksi adalah individu atau tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam proses pembuatan produk *plywood* di PT. X, mulai dari tahap pemilihan bahan baku, pemotongan, pengeleman, pengepresan, pengeringan, hingga proses finishing akhir. Mereka merupakan pelaksana utama kegiatan operasional perusahaan manufaktur yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap tahap produksi berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan.

#### 4. Perusahaan Manufaktur

Perusahaan manufaktur dalam konteks penelitian ini adalah PT. X, sebuah badan usaha yang berlokasi di Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, dan bergerak di bidang produksi *plywood*. Secara umum, perusahaan manufaktur merupakan organisasi yang mengubah bahan mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang memiliki nilai jual melalui proses produksi menggunakan mesin, peralatan, dan tenaga manusia secara terintegrasi. Dalam prosesnya, kegiatan manufaktur melibatkan sistem kerja shift, pembagian tugas teknis yang ketat, serta penerapan prosedur standar untuk menjaga konsistensi kualitas produk.

Dengan demikian, penelitian ini hanya membahas gambaran stres kerja yang muncul dalam konteks lingkungan kerja pabrik PT. X sebagai perusahaan manufaktur. Peneliti tidak membahas stres kerja pada karyawan administrasi atau bagian non-produksi melainkan membahas karyawan dibagian produksi *plywood*. Pembatasan ini penting agar analisis yang dilakukan tetap fokus, objektif, dan sesuai dengan kondisi empiris di lapangan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Keberadaan penelitian terdahulu penting untuk melihat hasil yang telah diperoleh sebelumnya serta menemukan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu juga dapat dijadikan acuan, memperkaya teori yang digunakan, sekaligus menghindari penelitian dari praktik plagiarisme. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik ini. Peneliti juga memberikan persamaan dan juga perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Wahyuni Eka Safitri dengan judul Analisis Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Sri Bintan	menggunakan metode kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi partisipatif, yang juga sering diterapkan dalam penelitian lain mengenai stres kerja untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang persepsi dan pengalaman individu di tempat kerja.	Penelitian kami dilakukan di lingkungan industri manufaktur <i>plywood</i> (PT. X), yang tentu memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan penelitian lain yang berfokus pada sektor layanan, kesehatan, atau pendidikan. Setiap sektor memiliki tekanan dan tuntutan kerja yang berbeda, sehingga menyebabkan perbedaan respons terhadap stres kerja.
2.	Mutiara Amalia dengan judul Analisis Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid 19.	menggunakan metode kualitatif, yang mencakup wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman dan persepsi individu terkait stres kerja.	Penelitian pertama berfokus pada Puskesmas Gunung Labuan, yang merupakan lembaga kesehatan, sedangkan penelitian kedua berfokus pada PT. X, sebuah perusahaan manufaktur <i>plywood</i> . Konteks ini memberikan karakteristik unik yang mempengaruhi persepsi dan respons karyawan

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan
			terhadap stres.
3.	Kadek Dwika Putri Andari dengan judul Analisis stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt. ida dwi putra cargo.	Memiliki variabel yang sama yaitu stres kerja sebagai variabel utama yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengkaji bagaimana tingkat stres yang dialami karyawan berkorelasi dengan efektivitas kerja.	Pada penelitian sebelumnya, outcome yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja karyawan secara umum. Sedangkan pada penelitian kami, fokusnya lebih spesifik pada peningkatan kualitas produksi <i>plywood</i> , sehingga kinerja karyawan diukur melalui kontribusinya terhadap kualitas produk yang dihasilkan.
4.	Amna Cholishoh dengan judul Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. indoexim internasional).	Kedua penelitian menempatkan stres kerja sebagai variabel kunci yang dianalisis hubungannya dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua studi menganggap tingkat stres yang dialami karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dan performa individu di lingkungan organisasi.	Studi pada PT. Indoexim International menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data numerik melalui kuesioner dan mengaplikasikan analisis statistik. Sebaliknya, penelitian pada PT. X menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menekankan pengumpulan data mendalam melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi.
5.	Andika Kristiyan, Thamrin dengan judul Analisis Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok.	Keduanya bertujuan untuk memahami bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi hubungan antara tingkat stres yang dialami karyawan dan hasil kerja mereka.	Pada Penelitian di PT Garuda Timur Pacific tidak hanya menganalisis stres kerja tetapi juga kinerja karyawan secara keseluruhan. Di sisi lain, penelitian ini lebih spesifik pada dampak stres kerja terhadap kinerja dalam konteks produksi <i>plywood</i> .

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu persamaan dan perbedaan, sebagai berikut:

1. Wahyuni Eka Safitri dengan judul “*Analisis Stres kerja Pada Pegawai Puskesmas Sri Bintan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif,

menggunakan wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian pegawai mengalami stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja, konflik, dan waktu pulang yang tidak menentu. Penulis menyarankan agar manajemen Puskesmas memperhatikan faktor-faktor penyebab stres untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.<sup>26</sup>

2. Mutiara Amalia dengan judul *“Analisis Stres kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid 19”*. Penelitian ini menganalisis stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS Puskesmas Gunung Labuhan pada masa pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Penulis menyarankan agar Puskesmas meningkatkan disiplin kerja dan mengelola stres kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.<sup>27</sup>
3. Kadek Dwika Putri Andari dengan judul *“analisis stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt. ida dwi putra cargo”*. Penelitian ini menganalisis stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ida Dwi Putra Cargo. Fokus utama adalah untuk

---

<sup>26</sup> Wahyuni Ekasafitri, “Analisis Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Sri Bintan” (Skripsi, Tanjung Pinang, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjung Pinang, 2023).

<sup>27</sup> Mutiara Amalia, “ANALISIS STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PUSKESMAS GUNUNG LABUAN KABUPATEN WAY KANAN PADA MASA PANDEMI COVID 19” (Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2021).

mengetahui tingkat stres kerja karyawan dan upaya perusahaan dalam menanggulangi stres tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara kepada 5 informan, dan penyebaran kuesioner kepada 8 responden. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik deskriptif dan model analisis Miles and Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan tergolong rendah dengan skor rata-rata 2.54. Manajemen perusahaan telah melakukan upaya penanggulangan stres melalui pendekatan individual dan organisasional. Penulis menyarankan agar perusahaan terus meningkatkan program kesejahteraan karyawan dan komunikasi internal untuk meminimalisir stres kerja.<sup>28</sup>

4. Amna Cholishoh dengan judul "*pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. indoexim internatonal)*".

Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoexim International. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 33 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja

---

<sup>28</sup> Kadek Dwika Putri Andari, "Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Ida Dwi Putra Cargo," (skripsi, Politeknik Negeri Bali (2022), [http://repository.pnb.ac.id/id/eprint/3289%0Ahttp://repository.pnb.ac.id/3289/9/RAMA\\_93308\\_1815744094\\_ARTIKEL.pdf](http://repository.pnb.ac.id/id/eprint/3289%0Ahttp://repository.pnb.ac.id/3289/9/RAMA_93308_1815744094_ARTIKEL.pdf).

berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis merekomendasikan agar perusahaan memperhatikan beban kerja dan mengelola stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>29</sup>

5. Andika Kristiyan, Thamrin dengan judul “*Analisis Stres kerja dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok*”.

Penelitian ini menganalisis stres kerja dan kinerja karyawan PT Garuda Timur Pacific. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis stres kerja dan kinerja karyawan PT Garuda Timur Pacific. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kualitatif dan instrumen penelitian yang dipakai berupa observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil dari penelitian bahwa stres kerja dan kinerja karyawan PT Garuda Timur Pacific disebabkan karena pemberian waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat (*deadline*) dengan job yang diberikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan job yang diterima sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan juga kesulitan mencari lokasi untuk melakukan job yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak stabil.<sup>30</sup>

Penelitian ini memiliki pembaharuan dari penelitian sebelumnya yaitu dari segi metode Beralih dari kuantitatif ke kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman karyawan terkait stres kerja. Dari segi Subjek/Objek: Fokus pada

---

<sup>29</sup> amna Cholishoh, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal)” (Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2021),

<sup>30</sup> Andika Kristiyan, “Analisis Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok,” *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* 3, no. 2 (2024): 22762–68, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>.

karyawan di PT. X dan bagaimana stres kerja mereka mempengaruhi kinerja dan kualitas produksi *plywood*, berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih umum. Segi Pendekatan: Menggunakan wawancara mendalam dan observasi untuk mengumpulkan data, memberikan perspektif yang lebih kaya tentang dampak stres kerja dalam konteks spesifik industri *plywood*. Dengan pembaharuan ini, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru dalam memahami hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan dalam konteks yang lebih spesifik dan relevan dengan industri saat ini.

## **B. Kajian Teori**

Bagian ini membahas teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian. Memperdalam pemahaman terhadap teori-teori terkait akan membantu peneliti untuk menyelidiki permasalahan dengan lebih mendalam sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.<sup>31</sup>

### **1. Stres kerja**

#### **a. Pengertian Stres kerja**

Stres kerja didefinisikan sebagai respons individu terhadap tuntutan atau tekanan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Menurut Robbins dan Judge, stres kerja terjadi ketika individu menghadapi situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraannya. Stres kerja adalah respons individu terhadap tekanan yang berasal dari lingkungan

---

<sup>31</sup> Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya UIN KHAS Jember (Jember: UIN KHAS ember, 2021),45.

kerja. Ini meliputi perasaan tegang, cemas, gelisah, dan khawatir yang timbul dari berbagai faktor di tempat kerja. Stres ini dapat muncul sebagai reaksi terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik interpersonal, atau ketidakpuasan terhadap kondisi kerja.

Dalam buku Dr. Eric Hermawan, S.Si., MT., MM., Colquitt & Lepine menjelaskan bahwa stres kerja adalah reaksi psikologis karyawan terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih jauh lagi, stres dipandang sebagai bentuk reaksi berlebihan seseorang dalam menghadapi ketidakseimbangan dalam pekerjaannya. Stres kerja menurut Handoko, stres merupakan keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi mental individu. Sementara itu, Hasibuan juga mendefinisikan stres sebagai kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi, pola pikir, dan keadaan seseorang.<sup>32</sup>

#### **b. Gejala - gejala Stres kerja**

Perasaan stres kerja yang dialami seseorang umumnya ditunjukkan melalui tanda atau gejala tertentu yang menandakan individu sedang berada dalam kondisi tertekan. Beehr & Newman mengemukakan bahwa berdasarkan hasil tinjauan terhadap sejumlah kasus stres kerja, dapat disimpulkan terdapat tiga jenis gejala stres pada individu.<sup>33</sup> yaitu:

---

<sup>32</sup> Dr. Eric Hermawan, S.Si.,MT.,MM Buku Monograf Kinerja Organisasi, ed. Eri Setiawan, Eureka Media Aksara, Cetakan Pe (Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2022 ANGGOTA 2022). Hal 22

<sup>33</sup> Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si. Prof. Hardani Widhiastuti, MM, Psikolog Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, STRESS KERJA, Cetakan I (Semarang: University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang, 2018). Hal 6

### 1) Gejala psikologis

Gejala-gejala psikologis dapat diketahui melalui riwayat kesehatan dari perusahaan, wawancara dan observasi. pada hasil penelitian mengenai stres kerja meliputi:

- a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
- b) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- c) Sensitif dan hyperreactivity
- d) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- e) Komunikasi yang tidak efektif
- f) Perasaan terkucil dan terasing
- g) Kebosanan dan ketidakpuasan bekerja
- h) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- i) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- j) Menurunnya rasa kepercayaan diri.

### 2) Gejala fisiologis

Gejala fisiologis akibat stres kerja umumnya dapat terdeteksi melalui riwayat kesehatan maupun hasil pemeriksaan medis.

Beberapa tanda utama dari gejala fisiologis tersebut antara lain:

- a) Peningkatan denyut jantung, tekanan darah, serta risiko penyakit kardiovaskular.
- b) Peningkatan produksi hormon stres, seperti adrenalin dan noradrenalin.

- c) Gangguan pada sistem pencernaan, misalnya masalah pada lambung.
  - d) Lebih sering mengalami cedera fisik maupun kecelakaan.
  - e) Kelelahan fisik hingga berpotensi mengalami sindrom kelelahan kronis.
  - f) Gangguan pada sistem pernapasan, termasuk memperparah kondisi yang sudah ada.
  - g) Masalah pada kulit.
  - h) Sakit kepala, nyeri punggung bagian bawah, serta ketegangan otot.
  - i) Gangguan tidur.
  - j) Penurunan fungsi sistem imun, yang dapat meningkatkan risiko terkena kanker.
- 3) Gejala perilaku

Gejala perilaku akibat stres kerja dapat diidentifikasi melalui data absensi, kehadiran, maupun hasil observasi. Adapun bentuk utama dari gejala perilaku tersebut meliputi:

- a) Kebiasaan menunda pekerjaan, menghindari tugas, serta meningkatnya ketidakhadiran atau alfa.
- b) Penurunan kinerja dan produktivitas.
- c) Peningkatan konsumsi alkohol maupun penyalahgunaan obat-obatan.
- d) Tindakan sabotase terhadap pekerjaan.

- e) Pola makan yang tidak wajar (mengurangi makan) sebagai bentuk menarik diri, yang dapat menyebabkan penurunan berat badan mendadak, sering kali disertai gejala depresi.
- f) Pola makan berlebihan sebagai pelampiasan, yang berpotensi mengarah pada obesitas.
- g) Meningkatnya perilaku berisiko, misalnya ugal-ugalan saat mengemudi atau berjudi.
- h) Kecenderungan bersikap agresif, melakukan vandalisme, bahkan tindak kriminal.
- i) Menurunnya kualitas hubungan sosial, baik dengan keluarga maupun teman.
- j) Timbulnya keinginan atau kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Braham,<sup>34</sup>

yaitu tentang gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut:

a) Fisik

Fisik yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

---

<sup>34</sup> Galuh Surryo Wiwoho, "Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa" (Skripsi, Universitas Semarang, 2021). Hal 17

b) Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi oleh satu pikiran saja.

c) Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain. Stres kerja yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan pada akhirnya memunculkan gejala-gejala, yaitu gejala dari stres kerja itu sendiri karena secara umum, stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan.

Arnold dalam Waluyo menjelaskan bahwa terdapat empat gejala yang muncul akibat stres kerja pada individu, yaitu gangguan pada

kesehatan fisik, kesehatan psikologis, penurunan kinerja, serta terganggunya kemampuan dalam mengambil keputusan.<sup>35</sup>

### c. Faktor-faktor Stres kerja

Faktor-faktor yang menimbulkan stres disebut *stressor*. Stres sendiri merupakan reaksi yang dialami pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan dalam bekerja. Kondisi ini sering kali tampak dalam bentuk emosi yang intens, seperti kecemasan, kehilangan motivasi, kemarahan, frustrasi, kebosanan, kelelahan, maupun rasa tidak bersemangat.

Sumber stres dipandang sebagai faktor pemicu yang menyebabkan seorang karyawan merasakan tekanan. Dari adanya faktor stres tersebut, individu akan memberikan respons berupa penilaian atau persepsi tertentu sehingga timbul perasaan stres. Namun, cara setiap individu merespons atau menilai sumber stres dapat berbeda-beda, tergantung pada potensi dan kemampuan masing-masing individu.

Menelusuri tentang stres kerja, maka harus diketahui tentang penyebab terjadinya stres yang berakibat pada kegiatan sehari-hari dan pekerjaan atau stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan yang dapat menghambat serta mengganggu jalannya aktivitas kerja, yang pada akhirnya menurunkan kemampuan individu untuk menghasilkan kinerja secara optimal.

---

<sup>35</sup> Galuh Surryo Wiwoho.

Faktor stres kerja menurut Lim dan rekan mengemukakan bahwa faktor risiko stres atau stresor meliputi karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, minimnya pengawasan, peran kerja, jam kerja yang panjang, konflik antarpribadi, keterbatasan sumber daya, sistem penghargaan yang kurang memadai, lemahnya struktur maupun komunikasi, serta adanya kekerasan di tempat kerja.<sup>36</sup> Berbagai faktor tersebut menjadi sumber stres yang dapat mengurangi kelancaran proses kerja dan menghambat produktivitas individu.<sup>37</sup>

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam bukunya *Organizational Behavior* mengklasifikasikan sumber stres kerja (*stressor*) ke dalam tiga kategori besar, yaitu faktor lingkungan (*environmental factors*), faktor organisasi (*organizational factors*), dan faktor individu (*individual factors*). Ketiga faktor ini saling berinteraksi dalam memengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang di tempat kerja.

### 1) Faktor Lingkungan (*Environmental Factors*)

Faktor lingkungan mencakup elemen-elemen eksternal yang berada di luar kendali organisasi tetapi tetap memberikan tekanan kepada individu di tempat kerja.<sup>38</sup> Robbins dan Judge menyebutkan beberapa di antaranya:

---

<sup>36</sup> Galuh Surryo Wiwoho. 2021

<sup>37</sup> Agus Sugiarto dan Ayuk Widya Nanda, "Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 9, no. 2 (26 September 2020): 276, <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>.

<sup>38</sup> Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, 18th ed., Pearson Education, 2019, Hal 600.

**a) Ketidakpastian ekonomi (economic uncertainty)**

Perubahan kondisi ekonomi secara tiba-tiba, seperti krisis finansial, inflasi, PHK massal, dan tingginya tingkat pengangguran dapat menimbulkan ketidakpastian tentang masa depan karier, pendapatan, dan stabilitas kerja, sehingga meningkatkan kecemasan dan stres individu.

**b) Ketidakpastian politik (political uncertainty)**

Situasi politik yang tidak stabil, seperti perubahan regulasi pemerintah, kebijakan perpajakan, konflik sosial, hingga ketegangan antarnegara, juga dapat menciptakan kekhawatiran di kalangan pekerja.

**c) Perubahan teknologi (technological change)**

Perkembangan teknologi yang cepat menuntut karyawan untuk terus menyesuaikan diri. Ketakutan akan ketertinggalan teknologi, tidak mampu mengikuti pelatihan, atau bahkan tergantikan oleh otomatisasi dapat menjadi penyebab stres tersendiri.

**2) Faktor Organisasi (Organizational Factors)**

Faktor organisasi merupakan sumber stres yang berasal dari dalam lingkungan kerja dan bersifat sistemik.<sup>39</sup> Robbins dan Judge menjelaskan komponen utamanya sebagai berikut:

---

<sup>39</sup> Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. Hal 602–603.

**a) Tuntutan tugas (task demands)**

Menyangkut sifat pekerjaan itu sendiri termasuk kompleksitas tugas, volume pekerjaan, tenggat waktu yang sempit (deadline), serta tekanan tanggung jawab. Semakin berat dan mendesak suatu tugas, semakin besar kemungkinan individu mengalami stres.

**b) Tuntutan peran (role demands)**

Mencakup dua bentuk utama:

- (1) Role ambiguity: Ketidakjelasan peran dan harapan kerja.
- (2) Role conflict: Terjadinya konflik antara ekspektasi dari berbagai pihak, misalnya antara atasan dan rekan sejawat, atau antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

**c) Tuntutan interpersonal (interpersonal demands)**

Relasi sosial yang buruk, seperti konflik antar karyawan, kurangnya dukungan sosial dari atasan atau rekan kerja, serta lingkungan kerja yang penuh persaingan negatif dapat meningkatkan ketegangan emosional.

**d) Struktur organisasi (organizational structure)**

Struktur yang terlalu birokratis, banyak aturan, komunikasi vertikal kaku, dan kurang fleksibel dapat membuat karyawan merasa terkekang dan tertekan.

**e) Kondisi kerja fisik (physical working conditions)**

Termasuk kebisingan, pencahayaan buruk, ventilasi tidak memadai, tekanan akibat kurangnya sumber daya, hingga bahaya keselamatan kerja, turut menjadi stressor penting terutama di lingkungan kerja manufaktur atau pabrik.

Menurut Robbin dalam Guridno et al. Stres di lingkungan perusahaan dapat muncul karena berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, atasan yang terlalu menuntut dan kurang memiliki empati, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta tanpa kesalahan, maupun hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja. Tuntutan pekerjaan sendiri merupakan faktor yang berkaitan dengan desakan atau tekanan agar tugas dapat diselesaikan secara tepat dan sesuai harapan.

**a) Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada**

seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi. Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.

- b) Tekanan yang bersumber dari rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Hubungan kerja yang kurang baik serta minimnya dukungan dari sesama rekan dapat menjadi penyebab timbulnya stres, khususnya bagi karyawan yang memiliki tuntutan sosial tinggi.
- c) Struktur organisasi berperan dalam menentukan tingkat pembagian kerja di perusahaan, ketatnya aturan dan regulasi, serta posisi pengambilan keputusan. Faktor yang dapat memicu stres antara lain peraturan yang terlalu kaku serta terbatasnya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dalam keputusan penting.

### 3) **Faktor Individu (Individual Factors)**

Faktor ini berkaitan dengan kondisi internal karyawan, baik dari segi psikologis maupun sosial.<sup>40</sup> Robbins dan Judge menyoroti

beberapa elemen:

#### a) **Masalah keluarga dan pribadi**

Ketegangan di rumah tangga, perceraian, masalah keuangan, atau kesulitan mendidik anak dapat terbawa ke lingkungan kerja dan menurunkan konsentrasi serta produktivitas.

#### b) **Sifat kepribadian (personality traits)**

Individu dengan tipe kepribadian **Type A** lebih rentan mengalami stres karena mereka cenderung perfeksionis,

---

<sup>40</sup> Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. Hal 604.

kompetitif, dan tidak sabaran. Sedangkan individu dengan **neuroticism** cenderung bereaksi lebih negatif terhadap tekanan.

**c) Gaya hidup (lifestyle issues)**

Kurangnya tidur, pola makan tidak sehat, serta konsumsi alkohol atau rokok berlebihan dapat memperburuk kondisi fisik dan meningkatkan kerentanan terhadap stres.

**d) Nilai dan harapan pribadi**

Ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi, atau harapan karier yang tidak tercapai, dapat menjadi sumber frustrasi.

Jika disimpulkan dari penjelasan di atas Robbins dan Judge, menyampaikan stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja atau atasan yang keras, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi antara kondisi eksternal, sistem organisasi, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, pendekatan manajemen stres yang efektif harus menyoroti ketiga sumber ini secara komprehensif.

Berbeda dengan yang disampaikan Luthan dimana faktor-faktor yang menyebabkan stress antara lain:

a) Stressor ekstra organisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras

dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.

- b) Stresor organisasi meliputi kebijakan serta strategi administratif, struktur perusahaan, kondisi kerja, tanggung jawab yang tidak diimbangi dengan kewenangan, keterbatasan dalam menyampaikan keluhan, serta sistem penghargaan yang kurang memadai.
- c) Stresor kelompok berkaitan dengan rendahnya kohesi dalam tim, misalnya pegawai tidak merasakan kebersamaan akibat desain kerja, adanya pembatasan atau larangan dari atasan, serta minimnya dukungan sosial terhadap individu.
- d) Stresor individu mencakup faktor personal seperti kepribadian, persepsi terhadap kontrol diri, perasaan tidak berdaya yang dipelajari, ketahanan psikologis, dan tingkat konflik dalam diri yang bersumber dari rasa frustrasi.

#### 4) Shift kerja

Menurut Munandar, salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja, yang di dalamnya termasuk sistem kerja shift atau kerja malam. Pekerja dengan sistem shift cenderung lebih sering mengalami keluhan seperti kelelahan dan gangguan pencernaan dibandingkan pekerja dengan jam pagi atau siang.<sup>41</sup>

Hal ini berdampak pada kondisi emosional maupun biologis karena

---

<sup>41</sup> Ronald Hariini, Ni putu Nusiani, and Rocky Abang, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang," *Journal Of Management (SME's)* 7, no. 2 (2018): 225–46.

terganggunya ritme sirkadian yang mengatur siklus tidur–bangun, suhu tubuh, serta produksi hormon adrenalin.

Kroemer menjelaskan bahwa shift kerja adalah kehadiran karyawan di tempat kerja pada jam tertentu secara tetap (shift permanen) atau bergantian (shift rotasi). Shift permanen berarti pekerja selalu berada pada satu jam kerja tertentu, misalnya selalu bekerja di shift malam. Sedangkan shift rotasi adalah sistem bergilir, di mana karyawan bekerja pagi untuk sementara waktu, kemudian berganti ke shift siang, lalu beralih ke shift malam.<sup>42</sup>

Penelitian Williamson, Sanderson, Knauth & Kiesswetter menemukan bahwa rotasi dari 7 hari ke 3 hari menimbulkan berkurangnya waktu tidur serta kesulitan dalam pola makan. Oleh karena itu, jika rotasi dilakukan, sebaiknya mengikuti arah jarum jam dengan penjadwalan shift pagi yang dimulai lebih lambat.

Selain itu, diperlukan jeda istirahat minimal dua hari sebelum pergantian shift untuk mengurangi dampak negatif Totterdell, Spelten, Smith, Barton, Folkard, Knauth, dalam Aamodt.

Secara umum, sistem shift terbagi ke dalam tiga periode, masing-masing berdurasi delapan jam termasuk waktu istirahat, yaitu shift pagi, sore, dan malam. Pembagian jam kerja tersebut biasanya: 08.00–16.00, 16.00–24.00, dan 24.00–08.00. Grandjean menambahkan bahwa setiap shift memiliki kelebihan, baik dari sisi

---

<sup>42</sup> Winarsunu, T. 2008. Psikologi keselamatan kerja. Malang: UMM Press

fisiologis maupun sosial. Pada tiap shift, pekerja masih memiliki kesempatan minimal sekali untuk makan bersama keluarga dan tetap memperoleh waktu tidur yang cukup, terutama bagi mereka yang bekerja pada shift pagi dan sore.<sup>43</sup>

Maurits & Widodo menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam merancang sistem shift kerja,<sup>44</sup> yaitu:

- a) Pergantian shift sebaiknya dilakukan dengan pola rotasi maju, dengan masa rotasi kurang dari dua minggu, serta memberikan waktu libur rata-rata dua hari setiap minggu.
- b) Durasi shift sebaiknya tidak lebih dari delapan jam, dan apabila melebihi batas tersebut maka beban kerja perlu dikurangi.
- c) Untuk pekerja shift malam disarankan tidur siang terlebih dahulu, dan pekerjaan yang memerlukan ketelitian khusus sebaiknya dilakukan sebelum pukul empat pagi agar meminimalkan kesalahan.
- d) Faktor demografis seperti jenis kelamin dan usia juga perlu diperhatikan dalam penentuan jadwal shift kerja.

#### **d. Dampak Stres kerja**

Dampak dari stres kerja dapat sangat merugikan baik untuk individu maupun organisasi. Beberapa dampak yang diidentifikasi adalah:

<sup>43</sup> Winarsunu, T. 2008.

<sup>44</sup> Maurits L S K dan Widodo I D. 2008. Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja. Teknoin Vol. 13. No. 2:11-12 ISSN:0853-896.

- 1) **Kesehatan Fisik:** Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengganggu sistem kekebalan tubuh, membuat individu lebih rentan terhadap penyakit, seperti hipertensi dan gangguan jantung. Penurunan kesehatan fisik sering kali terkait dengan suasana hati yang negatif.<sup>45</sup> Hal ini dapat membuat karyawan tidak dapat fokus dalam pekerjaannya. Karna seringnya mengalami sakit sehingga jarang masuk dengan alasan sakit. Biasanya sakit yang dialami adalah diare atau sakit kepala karena kurang tidur.
- 2) **Kesehatan Psikis:** Stres yang terus-menerus dapat menyebabkan gangguan psikologis, seperti kecemasan yang tinggi atau depresi, yang dapat mengganggu kehidupan sehari-hari karyawan. Karyawan akan mudah marah dan tidak dapat mengontrol emosionalnya dalam bekerja juga seringnya merenung mengakibatkan kesalahan dalam bekerja.
- 3) **Kinerja:** Baik tingkat kinerja rendah maupun tinggi dapat terdampak oleh stres. Karyawan yang stres cenderung tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan menurun produktivitasnya. Dalam konteks ini, keputusan yang diambil juga menjadi tidak optimal, karena stres mengganggu kemampuan berpikir jernih. Sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya membuat bahan sesuai kualitas dapat menurunkan kualitas.

---

<sup>45</sup> Fred Luthans, Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012. Hal 54

Selaras yang dikemukakan oleh Tewel, menurutnya ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

- 1) Dampak positif stres kerja, adalah:
  - a) Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
  - b) Memiliki dorongan dan motivasi untuk bekerja lebih giat serta munculnya inspirasi guna meningkatkan kualitas hidup.
  - c) Memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi sehingga lebih mudah memandang target atau tugas sebagai tantangan, bukan tekanan.
  - d) Mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.
- 2) Dampak negatif stres kerja, antara lain:
  - a) Menurunnya produktivitas pegawai yang berakibat pada berkurangnya efektivitas organisasi.
  - b) Terjadinya penurunan kepuasan kerja dan kinerja.
  - c) Kesulitan dalam mengambil keputusan, menurunnya konsentrasi, kurang fokus, serta muncul hambatan psikologis.
  - d) Meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan angka turnover pegawai.

Stres kerja dapat berdampak signifikan pada motivasi dan psikologi individu. Dampaknya bisa berupa penurunan motivasi, penurunan kepercayaan diri, perasaan tidak berguna, hingga depresi.

Selain itu, stres kerja juga dapat memicu masalah fisiologis seperti peningkatan tekanan darah dan masalah tidur.

#### e. Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja memiliki beragam bentuk dan jenis. Sebagian stres dapat memberikan dorongan positif, seperti menumbuhkan semangat kerja dan menjadikan tantangan sebagai motivasi untuk berusaha lebih keras. Namun, ada pula stres yang berdampak negatif, misalnya menurunnya motivasi kerja karena beban dianggap melebihi kemampuan, rutinitas yang menimbulkan kejenuhan, atau rekan kerja yang kurang kompeten. Berney dan Selye dalam Asih, et al., mengklasifikasikan stres menjadi empat jenis:

- 1) Eustress (stres positif), yaitu stres yang memberi rangsangan serta semangat, sehingga mampu meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- 2) Distress, yaitu stres yang berdampak buruk, misalnya adanya tuntutan yang memberatkan hingga menguras energi individu, yang berpotensi menurunkan kesehatan.
- 3) Hyperstress, yaitu stres yang timbul ketika seseorang dipaksa menghadapi tekanan yang melampaui batas kemampuannya.
- 4) Hypostress, yaitu stres akibat kurangnya rangsangan, seperti rasa bosan karena pekerjaan yang monoton.

Menurut Quick dan Quick dalam Yuliana, et al., stres kerja dibagi ke dalam dua kategori:

- 1) Eustress, respon stres yang sehat, positif, dan konstruktif, yang mendorong pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, serta peningkatan kinerja baik bagi individu maupun organisasi.
- 2) Distress, respon stres yang tidak sehat, negatif, dan merusak, dengan konsekuensi seperti penyakit kardiovaskular, tingginya angka ketidakhadiran, penurunan kondisi kesehatan, hingga kematian.<sup>46</sup>

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri atas empat jenis, yaitu eustress, distress, hyperstress, dan hypostress. Eustress bersifat positif karena mampu memberikan semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik. Distress merupakan stres negatif yang menurunkan semangat kerja akibat beban dan tanggung jawab berlebihan sehingga menguras energi, menurunkan kinerja, dan meningkatkan absensi. Hyperstress adalah bentuk stres tinggi yang ditandai kecemasan berlebihan, sedangkan hypostress muncul akibat kurangnya rangsangan, rutinitas yang monoton, dan pekerjaan yang tidak menantang sehingga menimbulkan kebosanan.

## 2. *Performance* Karyawan

### a. Definisi

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh

---

<sup>46</sup> Minto waluyo, Psikologis Industri, Jakarta: Akademi Permata, 2013. Hal 44

kemampuan, motivasi, dan pemahaman individu terhadap tugas yang diberikan. Kinerja yang optimal dapat dicapai ketika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.<sup>47</sup> Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai individu dalam periode tertentu, diukur melalui kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge, kinerja tidak hanya mencakup produktivitas, tetapi juga kualitas kerja, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan.<sup>48</sup> Mereka menekankan bahwa kinerja optimal memerlukan keselarasan antara kompetensi individu, motivasi, dan dukungan organisasi.<sup>49</sup> Definisi ini diperkuat oleh Armstrong, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kombinasi dari output (hasil) dan behavior (perilaku kerja) yang relevan dengan nilai perusahaan.<sup>50</sup>

b. Ciri-ciri karyawan yang mengalami performance tinggi dan rendah

Karyawan produksi memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran dan kualitas hasil kerja perusahaan. Tinggi atau rendahnya kinerja seorang karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kualitas produksi yang dihasilkan. Karyawan dengan kinerja tinggi biasanya dapat membantu perusahaan mencapai target yang telah ditentukan, sementara karyawan dengan kinerja rendah justru dapat menghambat

---

<sup>47</sup> Sugiarto dan Nanda.

<sup>48</sup> Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). "Organizational Behavior". 18th ed. Pearson. hlm. 56

<sup>49</sup> Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). hlm. 57

<sup>50</sup> Armstrong, M. (2016). "Armstrong's Handbook of Performance Management". 6th ed. Kogan. hlm. 75

jalannya produksi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai ciri-ciri karyawan dengan kinerja tinggi dan rendah sangat penting, baik bagi manajemen perusahaan maupun bagi para peneliti yang menekuni bidang manajemen sumber daya manusia.

#### 1) Karyawan dengan kinerja tinggi

pada dasarnya karyawan yang memiliki performance kerja tinggi menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka memiliki kedisiplinan tinggi, baik dari segi ketepatan waktu dalam masuk kerja maupun dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Disiplin ini bukan hanya sebatas hadir tepat waktu, tetapi juga tercermin dalam konsistensi terhadap standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan seperti ini biasanya menjaga kualitas produksi agar sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Mereka juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, bukan hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap hasil kerja.<sup>51</sup>

Karyawan yang berkinerja tinggi mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, baik dalam teknologi maupun sistem kerja, sehingga tidak mudah tertinggal dalam proses modernisasi yang dilakukan perusahaan. Selain itu, mereka umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan

---

<sup>51</sup> Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019).

rekan kerja maupun atasan. Hal ini mendukung terciptanya kerja sama tim yang solid, yang pada akhirnya juga berdampak pada pencapaian target produksi.

Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari berbagai indikator, antara lain produktivitas, kualitas hasil kerja, inovasi, serta komitmen terhadap tujuan organisasi.<sup>52</sup> Karyawan yang produktif akan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. Sementara itu, inovasi ditunjukkan melalui kemampuan menemukan cara baru yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Komitmen terhadap organisasi juga menjadi ciri penting, sebab karyawan yang memiliki loyalitas akan berusaha keras untuk memberikan kontribusi maksimal.

## 2) Karyawan dengan kinerja rendah.

karyawan dengan kinerja rendah sering menunjukkan perilaku yang berlawanan. Mereka sering kali datang terlambat atau bahkan absen tanpa alasan yang jelas. Kualitas kerja yang dihasilkan tidak memenuhi standar, bahkan sering kali banyak terjadi kesalahan yang menghambat jalannya proses produksi. Motivasi mereka cenderung rendah, sehingga bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk memberikan hasil yang lebih baik. Dalam kerja tim, karyawan

---

<sup>52</sup> Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019).

dengan kinerja rendah biasanya sulit diajak bekerja sama, kurang komunikatif, dan cenderung pasif dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul. Mereka juga sulit menerima instruksi baru ataupun menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja. Semua hal ini menyebabkan hambatan dalam mencapai target produksi dan menurunkan kualitas output perusahaan.

Menurut Mangkunegara, rendahnya kinerja karyawan biasanya disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu rendahnya kemampuan dan motivasi. Kemampuan berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sementara motivasi berhubungan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Jika kedua faktor ini tidak mendukung, maka hasil kerja yang ditampilkan akan jauh dari standar yang diharapkan.<sup>53</sup>

Campbell dalam teorinya mengenai kinerja menjelaskan bahwa performa kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah keterampilan, motivasi, dan kondisi kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan memadai, motivasi yang tinggi, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan cenderung menunjukkan kinerja tinggi. Sebaliknya, jika salah satu faktor ini tidak terpenuhi, kinerja cenderung menurun. Misalnya, keterampilan yang kurang akan

---

<sup>53</sup> Galuh Surryo Wiwoho, "Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa."

membuat karyawan sering melakukan kesalahan, sedangkan motivasi yang rendah akan membuat mereka bekerja asal-asalan.<sup>54</sup>

Selain itu, teori harapan atau Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom juga memberikan penjelasan tentang perbedaan kinerja tinggi dan rendah. Menurut teori ini, seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika ia yakin bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan kinerja, dan kinerja tersebut pada akhirnya akan memberikan imbalan yang diinginkan.<sup>55</sup> Dengan kata lain, motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan. Karyawan yang berkinerja tinggi biasanya percaya bahwa usaha keras mereka akan menghasilkan hasil yang nyata serta mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak melihat hubungan tersebut cenderung bekerja seadanya tanpa ada usaha lebih.

Teori lain yang juga mendukung pemahaman ini adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Dalam teori ini dijelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri,

---

<sup>54</sup> Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In Dunnette & Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.

<sup>55</sup> Levi Nilawati, "Kontribusi Teori Harapan 'Vroom' Dalam Penelitian Keperilakuan," (E-Jurnal Ukrim Universtiy 53, no. 9 2013): 92-103, <http://www.e-jurnal.ukrimuniversity.ac.id/file/FEBIXI040106.pdf>.

yang jika dipenuhi akan meningkatkan motivasi dan kinerja.<sup>56</sup> Sedangkan faktor hygiene meliputi kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan, serta kebijakan perusahaan, yang jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Karyawan yang berkinerja tinggi biasanya berada pada kondisi di mana faktor motivator terpenuhi, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, karyawan yang berkinerja rendah seringkali berada pada kondisi di mana faktor hygiene tidak terpenuhi, sehingga menimbulkan rasa tidak puas dan berdampak pada menurunnya performa.

Dari berbagai teori tersebut dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan dengan kinerja tinggi maupun rendah tidak hanya terlihat dari perilaku sehari-hari, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, motivasi, keterampilan, serta lingkungan kerja.

Karyawan dengan kinerja tinggi mampu mengintegrasikan kemampuan dan motivasi dalam setiap pekerjaannya, menjaga kualitas produksi, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sementara karyawan dengan kinerja rendah cenderung menunjukkan sikap yang menghambat kelancaran produksi, baik melalui ketidakdisiplinan, rendahnya kualitas hasil kerja, maupun kurangnya motivasi.

Ciri-ciri karyawan dapat disimpulkan secara ringkas sebagai berikut:

---

<sup>56</sup> Tryana Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, "Teori Dua Faktor Herzberg," *Journal GEEJ* 7, no. 2 (2020): 14–36.

- 1) Karyawan dengan Performance Kerja Tinggi
  - a. Disiplin dan tepat waktu
  - b. Hasil kerja sesuai standar kualitas
  - c. Memiliki motivasi dan tanggung jawab tinggi
  - d. Proaktif dalam menyelesaikan masalah produksi
  - e. Mampu bekerja sama dengan tim dan berkomunikasi efektif
  - f. Cepat beradaptasi dengan perubahan sistem atau teknologi
  - g. Konsisten mencapai target produksi
- 2) Karyawan dengan Performance Kerja Rendah
  - a. Sering terlambat atau absen tanpa alasan jelas
  - b. Hasil kerja tidak sesuai standar kualitas
  - c. Motivasi kerja rendah, hanya sekadar memenuhi kewajiban
  - d. Pasif dan kurang mampu menyelesaikan masalah
  - e. Sulit bekerja sama dengan tim
  - f. Enggan menerima instruksi atau perubahan prosedur
  - g. Sering melakukan kesalahan yang menghambat produksi

Dengan demikian, perusahaan sebaiknya memahami perbedaan ini dan mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan penghargaan yang sesuai agar motivasi tetap terjaga. Pada akhirnya, keberhasilan perusahaan dalam menjaga kualitas produksi sangat bergantung pada bagaimana

karyawan dikelola dan dimotivasi agar selalu menunjukkan performa kerja yang tinggi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Motivasi

Motivasi merupakan pendorong utama kinerja, baik berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun faktor eksternal (ekstrinsik). Teori Hierarki Kebutuhan menurut Maslow menjelaskan bahwa karyawan termotivasi ketika kebutuhan dasar seperti gaji dan keamanan kerja terpenuhi, kemudian berkembang ke kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.<sup>57</sup>

Menurut Anwar P.M dalam Ridhotullah, S, motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang mendorong pegawai untuk bertindak dan terarah dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting karena pimpinan memberikan tugas kepada bawahan agar dilaksanakan dengan baik dan selaras dengan target organisasi. Rendahnya motivasi karyawan dapat terlihat dari kurangnya disiplin kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta minimnya dorongan untuk berprestasi. Apabila seorang karyawan tidak memiliki motivasi, maka ia dianggap tidak mampu menjalankan tugasnya secara optimal sebagai pekerja.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation" *Psychological Review*, 50(4), Page 370.

<sup>58</sup> Irma Sari Octaviani, S.E,M.M & Edi Mulyanto, S.E,M.Ec "Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan" Penerbit: CV. Pena Persada Cetakan pertama : 2021. Hal 2

## 2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Dalam bukunya Dr. Eric Hermawan, S.Si., MT., MM. Sedarmayanti menyatakan bahwa faktor fisik seperti tata ruang, ventilasi, dan kebisingan dapat mengurangi kelelahan, sementara faktor non-fisik seperti hubungan antar-karyawan dan komunikasi dengan atasan membangun iklim kerja kolaboratif.

Hal ini diperkuat oleh Samson, Waiganjo, & Koima menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting bagi keberlangsungan pekerjaan pegawai serta mampu meningkatkan kinerja mereka. Hal senada diungkapkan oleh Raziq & Maulabakhsh yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, Samson, Budiarto & Katini membagi lingkungan kerja ke dalam dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Sedarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi berbentuk nyata di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>59</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Yulidayanti & Assegaf dimana, Lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan

---

<sup>59</sup> Dr. Eric Hermawan, S.Si., MT., MM. "Monograf Kinerja Organisasi" Penerbit: Eureka Media Aksara, Desember 2022 Anggota Ikapi Jawa Tengah NO. 225/JTE/2021. Hal 22

kinerja karyawan. Ariyati, Manalu, & Putri menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Lestary & Harmon lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>60</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>60</sup> Dr. Eric Hermawan, S.Si., MT., MM. 2022

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis penelitian

##### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami. Penelitian kualitatif sifatnya mendasar dan naturalistis atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan di lapangan.<sup>61</sup>

Bogdan dan Taylor menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistic.<sup>62</sup> Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dan peneliti sendiri sebagai instrumen kuncinya, hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis.<sup>63</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dan mendalami permasalahan yang terjadi mengenai bagaimana Analisis Work Stres Terhadap Performance Karyawan Dalam Meningkatkan

---

<sup>61</sup> Dr. H. Zuchri Abdussamad." Metode Penelitian Kualitatif". CV. syakir Media Press. desember 2021 .hal.30

<sup>62</sup> Dr. H. Zuchri Abdussamad. 2021.hal 30

<sup>63</sup> Sugiono. 'Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif'.(bandung,2020) hal.19

Kualitas Produksi *Plywood* Di PT. X (Perusahaan manufaktur) selain itu Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang bersifat umum mencakup informasi tentang fenomena utama yang sedang dieksplorasi dalam suatu penelitian, partisipan penelitian, dan lokasi suatu penelitian.

## 2. Jenis penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, jenis penelitian ini termasuk kualitatif deskriptif, yang diwujudkan dalam bentuk data berupa kata-kata, baik tertulis maupun lisan, serta perilaku yang diamati. dengan demikian penelitian ini merupakan kegiatan penelitian untuk mengumpulkan data, menyajikan informasi selanjutnya mendeskripsikan keadaan sebenarnya yang terjadi di perusahaan mengenai Analisis Work Stres Terhadap Performance Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Produksi *Plywood* Di PT. X (Perusahaan manufaktur)

### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan untuk menjalankan penelitian. Tempat penelitian yang dipilih adalah di PT. X (Perusahaan Manufaktur) Kec. Bangsalsari, Kab. Jember. Peneliti memutuskan untuk menggunakan lokasi ini karena di Desa Gambirono terdapat PT. X (Perusahaan Manufaktur) maka dari itu peneliti tertarik mengambil lokasi penelitian tersebut. Selain itu, belum ada penelitian serupa yang dilakukan di lokasi ini, sehingga menjadikannya pilihan yang sesuai

untuk menjalankan penelitian ini.

### C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan informan sebagai sumber data, yaitu orang yang dimintai keterangan melalui wawancara. Teknik yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan objek atau situasi sosial yang diteliti. Subjek penelitian mencakup jenis dan sumber data yang diperoleh dari informan terpilih. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, artinya peneliti menentukan narasumber dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.<sup>64</sup>

Menurut Sugiyono, purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel secara terarah, di mana informan dipilih sesuai dengan kebutuhan penelitian. Teknik ini pada dasarnya merupakan proses penentuan sampel dengan menetapkan terlebih dahulu kriteria dan jumlah yang diinginkan, kemudian memilih informan yang memenuhi ciri-ciri tersebut tanpa menyimpang dari tujuan penelitian.<sup>65</sup>

Adapun kriteria informan yang dipilih dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan tetap PT. X yang bekerja di bagian produksi *plywood*.
2. Karyawan yang mengalami gejala stres kerja
3. Karyawan bagian produksi yang sudah bekerja selama 1 tahun.

Adapun yang menjadi informan atau sumber data seperti:

---

<sup>64</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung:Alfabeta,2017), 24

<sup>65</sup> Bungin, Metode Penelitian Kualitatif, 2008.

**Tabel 3.1**  
**Tabel informan penelitian**

No	Jabatan	Jenis Kelamin	Divisi	Jumlah	Keterangan
1	Karyawan Produksi	Pria Atau Perempuan	Produksi <i>Plywood</i>	2 orang	Karyawan Yang Mengalami Gejala Stress Kerja (informan Utama)
2	Kepala Bagian Produksi	Pria	Kepala Produksi	1 orang	Menangani kebijakan kerja dan jadwal Shift produksi (informan Pendukung)
3	Staf admin HRD	Perempuan	Staf admin HRD	1 orang	Memantau keluhan dan penurunan performa akibat stres, Pemegang Absen (informan Pendukung)

Pemilihan informan diatas sesuai dengan kriteria yang tertera dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti. Dimana yang dipilih adalah karyawan yang mengalami stress kerja untuk informan utama. Lalu untuk informan tambahan, pendukung ataupun penguat dari informan utama, peneliti memilih kepala produksi dan Staf admin HRD. Dimana kepala produksi menangani kebijakan kerja dan shiftnya, dan Staf admin HRD yang memantau keluhan penurunan performance akibat stress tersebut.

Menurut Sugiyono, informan dalam penelitian kualitatif sebaiknya adalah individu yang memahami permasalahan yang diteliti dan bersedia untuk diajak berdiskusi secara mendalam.<sup>66</sup> Oleh karena itu, pekerja dengan masa kerja minimal satu tahun umumnya dianggap ideal karena:

---

<sup>66</sup> Sugiyono. 2017.

1. Mereka telah melalui masa orientasi dan adaptasi terhadap lingkungan kerja.
2. Sudah memiliki pengalaman menghadapi tekanan kerja dan target produksi, sehingga mampu memberikan informasi tentang situasi stres kerja secara realistis.
3. Lebih mampu merefleksikan hubungan antara stres kerja dan kinerja pribadi, termasuk kaitannya dengan kualitas produksi.

Selain itu, informan dari pihak Kepala produksi dan HRD juga dipilih sebagai triangulasi data, karena mereka memiliki posisi untuk memantau dan mengevaluasi performa serta kondisi kerja para karyawan.

Menurut Moleong dalam penelitian kualitatif, jumlah informan tidak ditentukan secara pasti, namun cukup bila data yang dikumpulkan telah mencapai titik jenuh (*data saturation*), yaitu ketika informasi yang diperoleh sudah berulang dan tidak ada informasi baru yang muncul.<sup>67</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan 4 orang informan, yang terdiri dari 2 orang karyawan produksi, 1 kepala produksi, dan 1 Staf admin HRD (Human Resource Development) PT. X. Komposisi ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah pada stres kerja terhadap performance karyawan di bagian produksi sebagai garda terdepan dalam pencapaian kualitas produksi *plywood*.

1. Karyawan produksi menjadi informan penelitian ini dikarenakan karyawan produksi merupakan informan yang berada paling bawah dalam struktural

---

<sup>67</sup> Moleong, L. J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

dan mengalami stress kerja karena terlibat langsung dalam proses produksi palywood. Pemilihan informan Juga dipilih sesuai lamanya bekerja minimal 1 tahun, dan pernah atau sedang mengalami gejala Stress kerja.

2. Kepala Produksi dipilih sebagai informan dikarenakan memiliki kedekatan dengan karyawan produksi, Memiliki tanggung jawab mengawasi tim produksi, Memiliki pengetahuan terkait performa dan stres kerja tim produksi, dan Dapat memberikan perspektif manajerial terhadap stres kerja dan output produksi.
3. HRD (Human Research Development) atau Staf admin HRD dipilih dalam penelitian ini dikarenakan mengetahui kebijakan perusahaan terkait manajemen stres kerja, juga memahami data absensi, turnover, dan performa karyawan. informan kepala produksi dan Staf admin HRD menjadi informan penguat data dari data informasi karyawan produksi.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menjadi langkah yang sangat penting dalam penelitian, sebab tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Tanpa penguasaan teknik tersebut, peneliti tidak akan mampu mendapatkan data yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan.<sup>68</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga metode pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

##### **1. Observasi**

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan

---

<sup>68</sup> Prof. Dr. Sugiyono.” Metode Penelitian Kualitatif”.(Bandung C.V Alfabeta., 2022). 111

hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Menurut Sanafiah Faisal mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi, observasi yang secara terang-terangan dan tersamar, dan observasi yang tak berstruktur.<sup>69</sup>

Susan Stainback menyatakan bahwa Dalam menggunakan observasi partisipatif, dimana peneliti Mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.<sup>70</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipatif dimana peneliti mengamati apa yang dilakukan dalam kegiatan Di PT. X untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Susan Stainback mengemukakan bahwa “Jadi dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang

---

<sup>69</sup> Prof. Dr. Sugiyono 2022

<sup>70</sup> Prof. Dr. Sugiyono 2022

terjadi, di mana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi”.”<sup>71</sup>

Esterberg mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, semiterstruktur, dan tidak semiterstruktur.<sup>72</sup> Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur. Jadi Wawancara semiterstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan atau menggunakan pedoman wawancara yang berisi daftar topik atau pertanyaan terbuka sebagai kerangka dasar. boleh menyesuaikan urutan pertanyaan, menambahkan pertanyaan lanjutan, atau menyelami jawaban informan untuk mendapatkan konteks dan nuansa yang lebih kaya. Tentunya pertanyaan pokok atau utama sudah disiapkan sebelumnya sehingga arah wawancara terfokus, tetapi peneliti dapat mengembangkan pertanyaan baru berdasarkan respons informan.

Tujuan wawancara ini yaitu untuk menemukan permasalahan secara terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya yang sebenarnya. Dalam wawancara ini yang menjadi informan adalah Kepala Gudang *Plywood*, Dan HRD PT. X Desa Gambirono Kab. Jember.

### 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan karya-karya monumental

---

<sup>71</sup> Prof. Dr. Sugiyono 2022

<sup>72</sup> Prof. Dr. Sugiyono 2022

dari seseorang. Dalam penelitian kualitatif dokumen merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara mendalam sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian. Misalnya foto kegiatan, gambaran situasi serta suasana sehari-hari, dokumentasi kelembagaan, data pengurus, juga seluruh hal yang berhubungan terhadap PT. X Desa Gambirono Kab. Jember.

#### **E. Analisis Data**

Analisis data adalah melakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceriterakan kepada orang lain. Bogdan menyatakan bahwa Analisis data merupakan kegiatan mengolah dan menyusun data secara teratur yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, serta berbagai sumber lainnya, sehingga lebih mudah dipahami dan hasilnya dapat disampaikan kepada orang lain.<sup>73</sup>

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis data merupakan proses pengolahan dan penataan data secara sistematis yang bersumber dari wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi. Proses ini dilakukan dengan cara mengelompokkan data ke dalam kategori, merinci menjadi unit-unit, menyusunnya kembali dalam bentuk pola, melakukan sintesis, serta

---

<sup>73</sup> Prof. Dr. Sugiyono 2022

menentukan hal-hal yang dianggap penting untuk dipelajari. Tahapan ini kemudian menghasilkan kesimpulan yang dapat dipahami baik oleh peneliti sendiri maupun oleh orang lain.

Menurut Miles dan Huberman, analisis data mencakup tiga rangkaian kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan yang nantinya dapat disampaikan kepada orang lain. Sejalan dengan pendapat tersebut, peneliti dalam penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data melalui tiga tahap tersebut :

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Data Display (Penyajian Data)

Setelah proses reduksi data selesai, tahap berikutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kuantitatif, penyajian ini biasanya dilakukan melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, atau bentuk visual lainnya. Dengan penyajian tersebut, data menjadi lebih terstruktur dan tersusun dalam pola tertentu, sehingga lebih mudah dipahami.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Kesimpulan)

Tahap ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan serta verifikasi. Kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian kualitatif bisa saja menjawab rumusan masalah yang telah disusun sejak awal, namun bisa juga berbeda, karena permasalahan dan rumusannya pada penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan dapat berkembang seiring dengan proses penelitian di lapangan.

Kesimpulan dari analisis data Miles Huberman adalah semua data yang diperoleh peneliti disusun sistematis agar mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain dengan menggunakan tiga langkah yaitu: kondensasi data yang merujuk pada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data.

#### **F. Keabsahan Data**

Keabsahan data bertujuan untuk memastikan tingkat kepercayaan terhadap kebenaran hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dipahami sebagai upaya menggabungkan berbagai teknik serta sumber data yang berbeda guna menguji keabsahan temuan. Metode ini lazim digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memverifikasi dan memastikan validitas data melalui analisis dari beragam sudut pandang.

Wiliam Wiersma menyatakan bahwa triangulasi dalam uji kredibilitas dimaknai sebagai proses pengecekan data yang dilakukan melalui berbagai sumber, dengan menggunakan beragam metode, serta pada waktu yang

berbeda.<sup>74</sup> Maka terdapat triangulasi sumber, dan triangulasi teknik pengumpulan data diantara lain:

#### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber seperti hasil wawancara, arsip, maupun dokumen lainnya. Triangulasi sumber digunakan pada penelitian ini peneliti menggunakan trigulasi sumber dari hasil wawancara kepada Karyawan Produksi, Kepala Gudang, Dan HRD PT. X hingga memperoleh data yang valid.

#### 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dalam menguji kredibilitas data dilakukan dengan memeriksa informasi dari sumber yang sama menggunakan metode berbeda. Dalam penelitian ini, triangulasi teknik diterapkan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Berdasarkan uraian mengenai triangulasi, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Peneliti menerapkan wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan tujuan memperoleh informasi mengenai informan serta memastikan kebenaran data secara akurat di perusahaan.

### **G. Tahap tahap Penelitian**

Bagian ini menjelaskan tahapan rencana penelitian yang akan dilaksanakan peneliti, dimulai dari studi pendahuluan, penyusunan desain,

---

<sup>74</sup> Prof. Dr. Sugiyono 2022

pelaksanaan penelitian utama, hingga penyusunan laporan akhir.<sup>75</sup>

### 1. Tahap Pra Lapangan

Menyusun Rancangan Penelitian Dalam hal ini peneliti menyusun sedemikian rupa, perlu beberapa yang harus ditetapkan dalam menyusun rancangan penelitian, yaitu:

- a. Judul penelitian
- b. Latar belakang penelitian
- c. Konteks penelitian
- d. Fokus penelitian
- e. Tujuan penelitian
- f. Manfaat penelitian
- g. Metode pengumpulan data

### 2. Memilih Lapangan Penelitian

Dalam tahap ini peneliti menentukan lokasi penelitian yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam memilih lapangan penelitian peneliti menggunakan tahap tahap sebagai berikut :

#### a. Mengurus Perizinan Penelitian

Peneliti terlebih dahulu mengurus surat izin penelitian dengan meminta surat pengantar dari pihak kampus. Setelah itu, surat tersebut disampaikan kepada Direktur PT. X untuk memperoleh persetujuan pelaksanaan penelitian.

---

<sup>75</sup> Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN KHAS JEMBER 2023.,71

b. Observasi tempat penelitian

Tahap ini peneliti sudah mengetahui dari kepustakaan dan mengetahui melalui orang lain yang mengetahui mengenai situasi dan kondisi tempat yang akan diteliti.

c. Menentukan informasi penelitian

Informan merupakan orang yang memberi informasi mengenai situasi dan kondisi lapangan yang akan diteliti. Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. X.

d. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Peneliti mempersiapkan seluruh perlengkapan yang dibutuhkan, seperti alat tulis untuk mencatat hasil wawancara, perangkat perekam, serta media untuk dokumentasi foto.

3. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data melalui wawancara dengan Karyawan Produksi guna memperoleh jawaban sesuai fokus penelitian yang telah ditetapkan, serta melakukan observasi dan dokumentasi terhadap Karyawan Produksi PT. X di Desa Gambirono, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember.

4. Tahap Analisis

Setelah mendapatkan data-data dari hasil pengamatan di lapangan. Peneliti melanjutkan untuk menganalisis data menggunakan model analisis interaktif menurut Miles dan Huberman (1994), yang terdiri dari tiga tahapan utama:

- a. Reduksi Data: Menyeleksi dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian.
- b. Penyajian Data: Menyusun data dalam bentuk narasi, kutipan, dan tabel agar lebih mudah dianalisis.
- c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Menyimpulkan temuan berdasarkan pola atau tema yang muncul dari data, serta memverifikasi kebenaran data melalui triangulasi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Lingkungan kerja Dan Faktor Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. X sebuah perusahaan manufaktur *plywood* yang terletak di Desa Gambirono, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Jawa Timur. PT. X merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi *plywood* dan telah beroperasi dari tahun 2016. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu sengon menjadi produk *plywood* dengan jumlah karyawan kurang lebih 50 orang. Aktivitas utama perusahaan meliputi pemotongan, pengeringan, pressing, dan finishing *plywood*.

Struktur organisasi di PT. X berbasis hierarki, dengan pembagian kerja yang jelas antara bagian produksi, pengawasan mutu, dan manajemen. dalam proses produksinya, perusahaan menerapkan sistem kerja shift dan target produksi harian yang cukup tinggi. Lingkungan kerja pabrik yang cenderung bising, panas, dan penuh tekanan waktu menjadikan perusahaan ini sebagai lokasi yang tepat untuk meneliti dinamika stres kerja dalam industri manufaktur.

Selain tempat yang dapat dibayangkan membuat karyawan menjadi mengalami stress disaat kerja, sistem kerja shift juga mempengaruhi stress kerja tersebut, hal ini menjadi menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian ditempat ini. Selain itu juga, stok bahan baku dari perusahaan

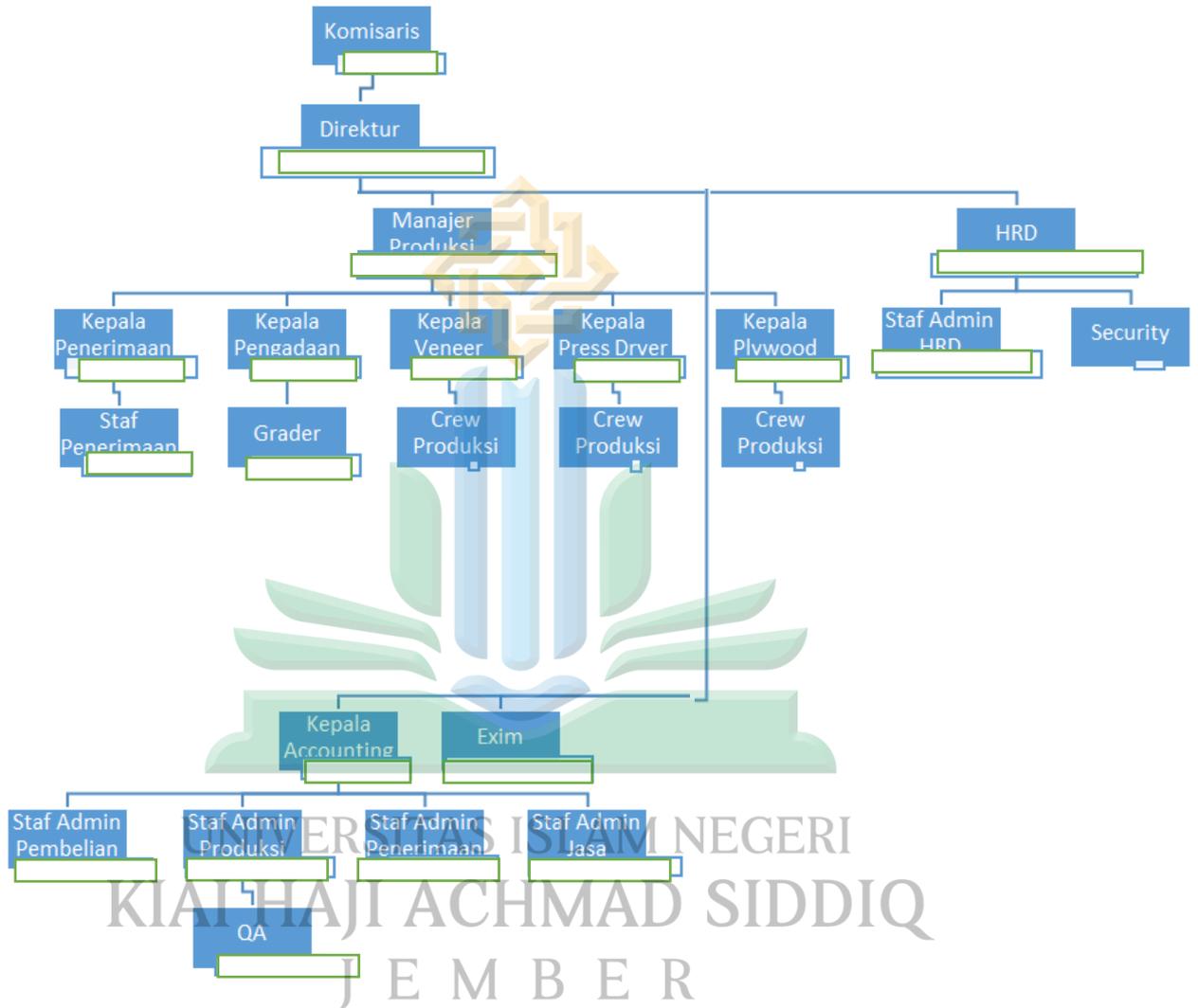
menjadikan karyawan juga mengalami stress kerja dikarenakan seringnya cuti langsung dari perusahaan, hal ini akan menghambat karyawan dalam mendapatkan penghasilannya. Sehingga titik paling beratnya karyawan akan mengajukan keluar dari perusahaan ini, inilah mengapa karyawan di tempat ini tidak sampai seratus orang.

Dari upaya ini peneliti menjadi semakin tertarik kepada perusahaan PT. X ini untuk melakukan penelitian lebih mendalam. Didalam kajian teori peneliti tidak membahas perihal bahan baku secara eksplisit namun ada beberapa yang menjadi ketertarikan peneliti yaitu teori yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge, memang tidak secara eksplisit membahas "bahan baku" dalam konteks perilaku organisasi, Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kekurangan sumber daya kerja merupakan bagian dari faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres. Ketika karyawan dituntut memenuhi target produksi, tetapi bahan baku tidak tersedia tepat waktu atau berkualitas buruk, maka muncul ketegangan peran (role conflict) dan tekanan tugas (task demand).

Oleh karenanya hal ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan manufaktur ini.

## 2. Struktur Organisasi

### STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN MANUFAKTUR



**Gambar 4.1**  
Struktur Organisasi  
(Sumber: Arsip Perusahaan)

## B. Penyajian Data dan Analisis

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta studi dokumentasi internal perusahaan. Wawancara dilakukan terhadap 4 informan, yang terdiri dari 2 karyawan bagian produksi, 1 kepala produksi, dan 1 bagian Staf admin HRD.

### 1. Gambaran Stres kerja pada karyawan bagian produksi *plywood* di PT. X

#### a. Tuntutan tugas

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap berbagai pihak di PT. X meliputi Staf admin HRD, kepala produksi, dan karyawan lini produksi mengindikasikan adanya pola tekanan kerja yang cukup tinggi. Gambaran stres kerja yang paling mencolok berasal dari kombinasi target kerja yang tinggi, lembur yang berkepanjangan, serta kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak stabil.

Staf admin HRD, Karyawan A, mengungkapkan bahwa target produksi sering kali ditetapkan tanpa mempertimbangkan keterbatasan sumber daya yang ada. Hal ini menyebabkan tekanan berlapis, terutama ketika lembur dijadikan solusi satu-satunya untuk mengejar target. Waktu kerja yang melewati batas normal tanpa adanya kompensasi pemulihan memicu kelelahan berkepanjangan yang bersifat akumulatif. Sebagaimana yang disampaikan karyawan A menyatakan bahwasanya:

“Perusahaan ini sekarang sedang mengalami penurunan bahan baku yang banyak mas, karena perusahaan ini bahan bakunya

itu langsung dari kebun sendiri sehingga jika perkebunan kami telat panen maka akan menghambat proses produksi perusahaan ini mas, menghambat karna kami akan melakukan libur panjang. Beberapa faktor utama juga adalah tekanan target produksi, jadwal lembur yang padat, kondisi mesin yang kadang bermasalah.”<sup>76</sup>

Hal ini senada dengan pernyataan mas yoga selaku kepala produksi bahwa tekanan datang tidak hanya dari struktur organisasi tetapi juga dari kendala operasional di lapangan, seperti kerusakan mesin, kekurangan bahan baku, dan ketidaksesuaian jadwal produksi. Kendala teknis ini menjadi beban tambahan yang memperlambat alur kerja dan menciptakan frustrasi kolektif di antara para pekerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh mas yoga menyatakan bahwasanya:

Kalau yang saya perhatikan ini mas, biasanya karena shift kerja yang panjang, seringkali lembur, target produksi yang cukup tinggi dari atasan, juga kadang karena bahan baku yang selalu telat sehingga produksinya tidak maksimal. Pernah kemaren juga mesin rusak sehingga proses produksinya terhambat sedangkan target belum tercapai bahkan kalau dipikir pikir bukan hanya karyawan produksi yang mengalami stres saya pun mengalami stres karena mesin rusak itu.

Hal ini juga diperkuat oleh karyawan produksi A selaku karyawan produksi bahwasanya hal tersebut benar adanya. Dimana target produksi yang tinggi, bahan baku yang kurang, dan mesin yang terkadang mengalami masalah saat produksi. Hal ini menghambat proses produksi *plywood* dan membuat dapat membuat karyawan

---

<sup>76</sup> Wawancara dengan karyawan A selaku staf HRD

produksi mengalami *work stres*. Dimana karyawan produksi A menyampaikan bahwasanya:

Ya banyak sekali hal-hal yang terjadi. Mulai dari voklimnya yang rusak, bahannya yang kurang, bahannya yang masih panas, bahannya yang masih memel atau basah tapi masih dipaksa untuk dijadikan suatu produk banyak dari segi bahan bahan kekurangan tapi kita dituntut untuk dapat sesuai target, itu sudah yang bikin sangat-sangat tertekan.<sup>77</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terdapat beberapa faktor dominan yang menjadi penyebab stres kerja di PT. X:

**b. Beban Kerja Tinggi (Tuntutan Peran)**

Beberapa karyawan menyatakan bahwasanya target produksi setiap harinya berbeda beda dari atasan dan bahkan melebihi biasanya yang diminta, sehingga beban kerja yang terkadang membuat karyawan merasa terbebani ini membuat karyawan mengalami kecapean dan terkadang stress, dimana gejala yang didapati ketika stress sering salahnya dalam melakukan kesalahan ketika saat bekerja, seperti yang dijelaskan oleh karyawan produksi A bahwasanya:

Beban kerja yang saya rasakan awalnya berat soalnya dalam satu jam kita harus membuat 35 lembar. Nah, kemudian tambah berjalannya waktu, untuk saat ini agak mendingan soalnya dalam satu jam hanya ditarik 25 lembar. Gak menentu memang targetnya kadang naik kadang turun.<sup>78</sup>

Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari karyawan produksi B selaku karyawan produksi bagian pengepresan, beliau menyatakan bahwasanya:

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan karyawan produksi A karyawan bagian produksi plywood

<sup>78</sup> Wawancara dengan karyawan produksi A karyawan bagian produksi plywood

Kalau pas orderan besar, kami bisa nambah lembur, kadang dua shift langsung. Hal ini cukup berat, kadang harus kejar target harian. Kalau nggak capai, suka dimarahi mandor. Biasanya yang menjadi faktor stress itu Target produksi sih, kadang nggak masuk akal. Mesin rusak, bahan baku yang kadang habis, tapi target tetap tinggi.<sup>79</sup>

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh kepala produksi *plywood* bahwasanya beliau menyampaikan:

Bener mas, target produksi yang cukup tinggi dari atasan, juga kadang karena bahan baku yang selalu telat sehingga produksinya tidak maksimal.<sup>80</sup>

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja yang menjadi faktornya adalah targer produksi yang cukup tinggi namun tidak didukung oleh bahan baku yang cukup sehingga dapat membuat karyawan menjadi mudah tertekan dan akhirnya mengalami *stress*.

### c. **Sistem Shift kerja**

Sistem shift yang awalnya tiga waktu (pagi, sore, malam) sekarang menjadi dua shift (pagi, malam) sistem dua shift ini diberlakukan karena ada beberapa kebijakan dari atasan yang peneliti tidak dapat menjelaskannya. Hal ini cukup mempengaruhi pola kerja dari setiap karyawan yang awalnya kerja 8 jam, terkadang harus lembur demi target yang diinginkan tercapai. Sebagaimana yang dijelaskan oleh salah satu karyawan bagian produksi:

<sup>79</sup> Wawancara dengan Karyawan produksi B karyawan bagian produksi plywood

<sup>80</sup> Hasil wawancara dengan karyawan B selaku kepala produksi plywood

“Waktu shift malam dua kali berturut-turut, capek, kepala pusing, rasanya pengen pulang aja. Kalau sudah shift malam dua kali berturut, rasanya badan nggak bisa recovery.”<sup>81</sup>

Pernyataan ini diperkuat oleh karyawan produksi A dimana karyawan produksi A yang seharusnya kerja sampai jam 5 sore harus menambah jam karena masih menunggu bahan baku sehingga sistem shift kerjanya tidak termanej sesuai dengan prosedur. karyawan produksi A menyampaikan bahwasanya:

“Karena ketersediaan bahan untuk produksi yang masih dalam proses. Kan ada vinier, kan menggunakan vinier, vinir itu harus dipres. jadi kita tuh menunggu bahan tersebut sedangkan kayu log yang dibuat untuk vinier itu gak ada stoknya habis jadi kita tuh menunggu bahan, padahal kita dikejar, padahal kita tuh dikejar target itu untuk segera dikirim.”<sup>82</sup>

Hal ini diperkuat oleh kepala produksi *plywood* ketika wawancara bahwasanya:

“kalo ke saya gak ada yang pernah cerita mas, tapi kalau yang saya perhatikan sebagian besar karena jam kerja yang sering lembur itu”<sup>83</sup>

Dari pernyataan diatas dapat peneliti simpulkan bahwasanya sistem shift kerja yang tidak sesuai dengan manajemen atau prosedur perusahaan dapat menjadi salah satu faktor karyawan mengalami stres kerja. Hal ini dapat menghambat proses produksi sehingga mengakibatkan kualitas produksi menurun karena prosesnya asal asalan dan tidak sesuai dengan prosedur. Oleh karenanya ini menjadi salah satu faktor utama kenapa dari faktor stress kerja ini.

<sup>81</sup> Hasil wawancara dengan karyawan produksi B selaku karyawan produksi plywood

<sup>82</sup> Hasil wawancara dengan karyawan produksi A selaku karyawan produksi plywood

<sup>83</sup> Hasil wawancara dengan karyawan Bselaku kepala produksi plywood

**d. Bahan baku dan alat produksi (Kondisi kerja fisik)**

Seperti yang disampaikan oleh karyawan A bahwasanya bahan baku atau log perusahaan ini menggunakan log dari perkebunan sendiri, sehingga terkadang bahan baku tersebut habis dan tidak dapat memproses pembuatan *plywood*. Sebagaimana yang disampaikan oleh beliau ialah:

”Perusahaan ini sekarang sedang mengalami penurunan bahan baku yang banyak mas, karena perusahaan ini bahan bakunya itu langsung dari kebun sendiri sehingga jika perkebunan kami telat panen maka akan menghambat proses produksi diperusahaan ini mas, menghambat karna kami akan melakukan libur panjang. Biasanya karyawan produksi selalu mengeluh kepada saya karena seringnya libur perusahaan, bahkan ada beberapa karyawan yang resign karena sudah tidak tahan”<sup>84</sup>.

Bahan baku yang berupa kayu log ini menjadi permasalahan awal dari adanya stress kerja pada karyawan produksi. Sehingga mengakibatkan sistem shift kerja yang tidak sesuai dengan prosedur yang ada. Dan hal ini berimbas pada karyawan yang mengalami tekanan kerja karena target produksi yang seharusnya segera selesai pada shift pertama harus dilanjutkan pada shift berikutnya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh karyawan produksi A selaku karyawan bagian produksi yang memegang bagian assembling menyampaikan bahwasanya:

Karena ketersediaan bahan untuk produksi yang masih dalam proses. Kan ada vinier, kan menggunakan vinier, vinir itu harus dipres. jadi kita tuh menunggu bahan tersebut sedangkan kayu log yang dibuat untuk vinier itu gak ada stoknya habis jadi kita

---

<sup>84</sup> Hasil data wawancara dengan staf HRD

tuh menunggu bahan, padahal kita dikejar padahal kita tuh dikejar target itu untuk segera dikirim.<sup>85</sup>

Hal ini diperkuat oleh karyawan produksi B beliau juga salah satu karyawan produksi bagian press, dimana beliau menyampaikan bahwasanya:

“Yang menjadi faktor dari stress kerja ini bahan baku yang kadang habis, tapi target tetap tinggi. Sampai menyebabkan saya sampai harus kerja di shift yang kedua karena harus menunggu dari bahan baku tersebut.”<sup>86</sup>

Pernyataan tersebut diperkuat oleh kepala produksi bahwa salah satu faktor stress kerja ini juga diakibatkan karena bahan baku yang sering habis. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala produksi *plywood* mas yoga, beliau menyampaikan bahwasanya:

“Kalau yang saya perhatikan ini mas, biasanya karena shift kerja yang panjang, seringnya lembur, target produksi yang cukup tinggi dari atasan, juga kadang karena bahan baku yang selalu telat sehingga produksinya tidak maksimal.”<sup>87</sup>

Gambaran stres kerja yang ditemukan diatas menggambarkan konsep stressor organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Robbins & Judge termasuk task demands, role overload, dan physical working conditions. Ketika ekspektasi organisasi melampaui kapasitas adaptif individu, muncullah distress. Distress ini bukan hanya bersifat sesaat, tetapi dapat berkembang menjadi beban kronis yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja karyawan secara jangka panjang.

---

<sup>85</sup> Hasil data wawancara dengan karyawan produksi A karyawan produksi plywood

<sup>86</sup> Hasil data wawancara dengan karyawan produksi A karyawan produksi plywood

<sup>87</sup> Hasil data wawancara dengan karyawan Bkepala produksi plywood

Sementara itu dampak dari stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian produksi plywood di PT. X sebagai berikut:

**a. Kesalahan Produksi meningkat (Kesehatan Fisik)**

Dampak dari tekanan kerja yang terus-menerus di PT. X tidak hanya bersifat teoritis, melainkan telah termanifestasi secara nyata dalam kualitas dan performa kerja karyawan. Berdasarkan penuturan kepala produksi, hasil produksi kerap mengalami cacat atau tidak memenuhi standar ketika karyawan berada dalam kondisi kelelahan dan tekanan tinggi. Kesalahan teknis seperti pengaturan suhu pengepresan yang tidak tepat dan pengeleman yang tidak merata sering terjadi dalam kondisi demikian.

Sebagaimana yang telah disampaikan kepala produksi yakni mas yoga, beliau menyampaikan bahwasanya:

Yah seperti produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan mas, kayak banyaknya *plywood* yang sampai ke finishing rusak sebelum di finishing.<sup>88</sup>

Karyawan produksi B juga mengungkapkan secara emosional bahwa kesalahan fatal yang ia lakukan yakni menyebabkan batch kayu gosong akibat ketidaktelitian merupakan konsekuensi dari tekanan mental dan fisik yang terus menumpuk. Sebagaimana yang disampaikan karyawan produksi B bahwasanya karyawan produksi B menyatakan:

---

<sup>88</sup> Hasil wawancara dengan kepala produksi

“Pernah saya salah tekan suhu mesin, hasilnya kayunya gosong semua. Saya dimarahi sama atasan”.<sup>89</sup>

Dalam kasus lain, Karyawan produksi A mengakui bahwa saat emosi memuncak akibat kelelahan, ia tidak lagi memprioritaskan kualitas hasil kerja. Karyawan produksi A menyatakan ketika karyawan produksi A sudah mengalami kelelahan kerja, karyawan produksi A tidak lagi mementingkan kualitas dari produksi *plywood* itu sendiri melainkan mengejar target yang harus diselesaikan. Sebagaimana yang disampaikan karyawan produksi A, beliau menyatakan bahwasanya:

“pasti kita kalau saat stres itu kerja jadi lamban, biasanya kan kalau targetan kan kita harus semangat kan jadi biar cepat selesai kita itu harus cepat-cepatan dah hitungannya. tapi kalau pas stres pas capek begitu yaudahlah biarin dapet iya gak dapet iya targetnya gitu kan jadinya”<sup>90</sup>

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwasanya ada tiga point yang dapat kita ambil dampak dari stress kerja ini. Dari hal ini peneliti mengambil tiga point sebagai berikut:

#### **b. Penurunan Konsentrasi dan Produktivitas (Kinerja)**

Penurunan konsentrasi pada karyawan dapat membuat karyawan tidak produktif. Hal ini sesuai dalam bukunya fred luthans dalam bukunya yang berjudul Perilaku organisasi, bahwasanya dampak dari stress kerja dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Karyawan yang stres cenderung tidak mampu menyelesaikan tugas

<sup>89</sup> Hasil wawancara dengan karyawan produksi B karyawan produksi

<sup>90</sup> Hasil wawancara dengan mas ayu karyawan produksi

dengan baik dan menurun produktivitasnya. Dalam konteks ini, keputusan yang diambil juga menjadi tidak optimal, karena stres mengganggu kemampuan berpikir jernih. Sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya membuat bahan sesuai kualitas dapat menurunkan kualitas.<sup>91</sup>

Karyawan produksi A mengaku bahwa stres menyebabkan turunnya fokus saat bekerja, yang berdampak pada kecepatan kerja dan peningkatan kesalahan dalam proses produksi. Sebagaimana yang disampaikan karyawan produksi A pada saat wawancara, beliau mengatakan bahwasanya:

“Ya tentulah berpengaruh. Apalagi stres dalam pekerjaan. Kadang itu emosi rasanya. Saat menata bahan itu rasanya emosi aja. Nanti bisa-bisa kan Ada yang bahan bolong pinggirannya itu biarin saja sudah yang penting selesai. Begitu”.<sup>92</sup>

Dalam pendapat lain karyawan produksi A juga menyampaikan bahwasanya:

“iyalah pasti kita kalau saat stres itu kerja jadi lamban, biasanya kan kalau tarjetan kan kita harus semangat kan jadi biar cepat selesai kita itu harus cepat-cepatan dah hitungannya. tapi kalau pas stres pas capek begitu yaudahlah biarin dapet iya gak dapet iya targetnya gitu kan jadinya”.<sup>93</sup>

### c. Menurunnya interaksi antar karyawan (kesehatan psikis)

Menurunnya interaksi antar karyawan disebabkan oleh rasa lelah yang menumpuk, sehingga jika dibiarkan akan berakibat mengalami stress kerja yang berkepanjangan. Menurut Beehr &

<sup>91</sup> Fred Luthans, Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012. Hal 54

<sup>92</sup> Hasil wawancara dengan karyawan produksi A karyawan produksi

<sup>93</sup> Hasil wawancara dengan karyawan produksi A karyawan produksi

Newman bahwa hasil kajian ulang dari beberapa kasus stres kerja dapat disimpulkan ada tiga gejala stress yakni yang pertama gejala psikologis, yang kedua gejala fisiologis, lalu yang ketiga gejala perilaku. Yang mana pada gejala psikologis dijelaskan bahwasanya karyawan yang mengalami stress kerja akan mengalami komunikasi antar karyawan tidak efektif, hal ini dapat menyebabkan turunnya hubungan yang baik antar karyawan. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh karyawan produksi karyawan produksi A, yang mana beliau menyampaikan bahwasanya:

“mengaruhi karena itu bisa buat saya males bicara, males komunikasi karna bagaimana hasil produk ini jadi bagus. jadinya kan males berkomunikasi”.<sup>94</sup>

Hal ini diperkuat oleh karyawan produksi yang lain yaitu karyawan produksi B, dimana beliau menyampaikan bahwasanya:

“Iya, jadi lambat ngerjainnya. Kadang jadi emosi juga sama temen kalau ditegur”.<sup>95</sup>

Hal ini dibenarkan oleh karyawan A selaku Staf admin HRD beliau menyampaikan bahwasanya:

“Dampaknya terlihat pada peningkatan kesalahan kerja, absensi meningkat disaat masuk kerja, dan produktivitas menurun. Kadang juga ada konflik kecil antar karyawan yang berawal dari stress”.<sup>96</sup>

#### **d. Motivasi kerja menurun**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan di PT. X, ditemukan bahwa motivasi kerja

<sup>94</sup> Hasil wawancara dengan karyawan produksi A karyawan produksi

<sup>95</sup> Hasil wawancara dengan karyawan produksi B karyawan produksi

<sup>96</sup> Hasil wawancara dengan karyawan A Staf HRD

karyawan, khususnya di bagian produksi, mengalami penurunan yang cukup signifikan. Penurunan motivasi ini muncul sebagai akibat dari tekanan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta minimnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mental karyawan. Salah satu karyawan produksi, Karyawan produksi B, menyampaikan bahwa tekanan target produksi yang tinggi dan lembur yang berlebihan membuatnya merasa lelah, tidak fokus, dan pada akhirnya menurunkan semangat kerja. Ia pernah mengalami kesalahan dalam mengoperasikan mesin karena kelelahan, yang menyebabkan kerusakan pada hasil produksi. Bahkan ia mengaku pernah berpikir untuk berhenti bekerja karena beban kerja yang tidak sebanding dengan kondisinya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh karyawan produksi B mengatakan bahwasanya:

Target produksi sih, kadang nggak masuk akal. Mesin rusak, bahan baku yang kadang habis, tapi target tetap tinggi. Pernah waktu shift malam dua kali berturut-turut, capek, kepala pusing, rasanya pengen pulang aja.<sup>97</sup>

Hal ini serupa dari penyampaian karyawan produksi A, ia karyawan produksi di bagian assembling, yang merasa stres karena sering bekerja lembur hingga malam hari dan menghadapi keterlambatan bahan baku. Kondisi tersebut membuatnya merasa jenuh, tertekan, dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Ia juga menyatakan bahwa saat mengalami stres, dirinya menjadi lambat

---

<sup>97</sup> Hasil wawancara dengan mas alif

dalam bekerja, mudah marah, dan tidak peduli terhadap kualitas pekerjaan, selama pekerjaan tersebut dianggap selesai.

Sebagaimana yang disampaikan oleh karyawan produksi A bahwasanya ia menyampaikan:

“Karena ketersediaan bahan untuk produksi yang masih dalam proses. Kan ada vinier, kan menggunakan vinier, vinir itu harus dipres. jadi kita tuh menunggu bahan tersebut sedangkan kayu log yang dibuat untuk vinier itu gak ada stoknya habis jadi kita tuh menunggu bahan, padahal kita tuh dikejar target itu untuk segera dikirim. Rasanya itu Ya capek, ya mengeluh, ya uring-uringan. Pernah berpikir untuk resign itu pernah”.<sup>98</sup>

Kondisi ini diperkuat oleh pernyataan dari Staf admin HRD, Karyawan A, yang menyebutkan bahwa memang ada banyak keluhan dari karyawan produksi terkait tekanan kerja, terutama saat terjadi lembur berturut-turut atau saat bahan baku habis yang berdampak pada tidak teraturnya jam kerja dan pendapatan. Menurutnya, stres yang dialami karyawan berdampak langsung pada penurunan motivasi kerja, yang kemudian tercermin dalam meningkatnya tingkat kesalahan kerja, penurunan produktivitas, hingga konflik antar rekan kerja. Ia menambahkan bahwa perusahaan saat ini belum memiliki program khusus untuk menjaga kesehatan mental atau meningkatkan motivasi kerja, meskipun ada wacana untuk mengadakan konseling internal dan relaksasi mingguan. Dalam konteks ini, terlihat bahwa motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting yang terpengaruh akibat stres berkepanjangan di lingkungan kerja.

---

<sup>98</sup> Hasil wawancara dengan karyawan produksi A

Sebagaimana yang disampaikan oleh karyawan A bahwasanya ia mengatakan bahwa:

“ada operator mesin yang mengeluh karena terlalu sering lembur tanpa jeda, sehingga mengalami kelelahan fisik dan kesulitan tidur. Ada juga yang mengeluhkan perihal bahan baku yang sering habis sehingga seringnya libur membuat pemasukkan karyawan berkurang. Biasanya karyawan produksi selalu mengeluh kepada saya karena seringnya libur perusahaan, bahkan ada beberapa karyawan yang resign karena sudah tidak tahan”<sup>99</sup>.

Jika dianalisis secara teoritis, penurunan motivasi kerja ini selaras dengan pendapat Anwar P.M, yang menyebutkan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Apabila energi ini terganggu oleh tekanan eksternal seperti beban kerja berlebih, lembur terus-menerus, dan kurangnya dukungan psikologis, maka motivasi akan menurun. Dalam teori Hierarki Kebutuhan Maslow, kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan dasar karyawan, seperti rasa aman dan kebutuhan fisiologis, belum terpenuhi secara baik, sehingga mereka belum dapat mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Selain itu, dari perspektif Robbins dan Judge, penurunan motivasi karyawan ini dapat dikaitkan dengan stres kerja yang timbul dari faktor organisasi, seperti tuntutan tugas yang berat, ketidakjelasan peran, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis.

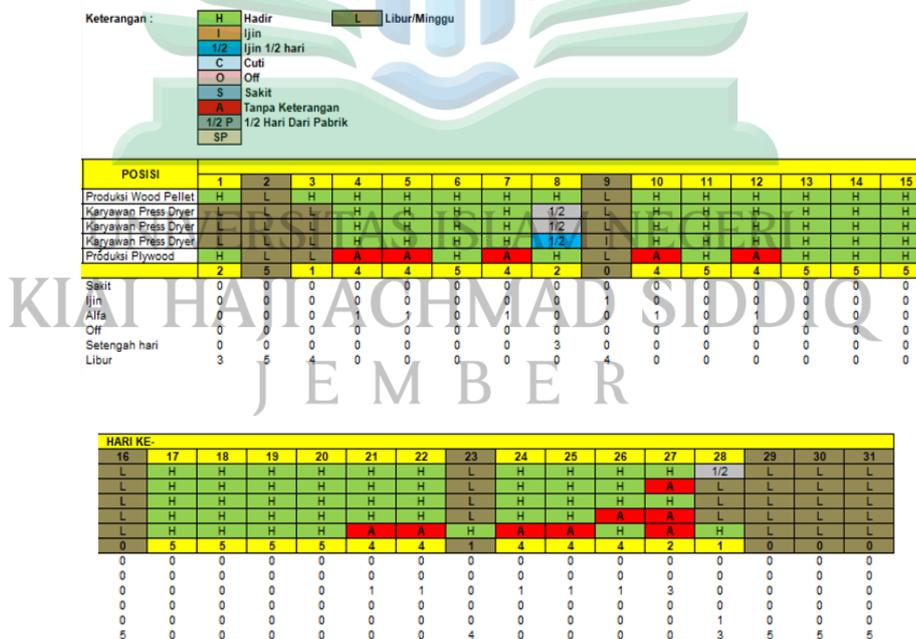
---

<sup>99</sup> Hasil wawancara dengan karyawan A staf HRD

Karyawan A juga memperkuat argumennya dampak dari stres kerja ini dapat menurunkan motivasi karyawan dimana karyawan akan sering absen bahkan absen tanpa keterangan. Hal ini lah yang menjadi bukti penurunan motivasi pada karyawan produksi. Sebagaimana yang disampaikan oleh karyawan A bahwasanya ia mengatakan:

“Dampaknya terlihat pada peningkatan kesalahan kerja, absensi meningkat disaat masuk kerja, dan produktivitas menurun. Kadang juga ada konflik kecil antar karyawan yang berawal dari stress”<sup>100</sup>

Karyawan A juga memberikan bukti absensi pada bulan Maret 2025. Salah satu karyawan produksi *plywood* seringnya absen bahkan memiliki absen tanpa keterangan yang jelas. Hal ini menjadi bukti kuat bahwa stress kerja menjadi berdampak pada motivasi karyawan.



**Gambar 4.2**  
Absensi karyawan PT. X  
(Sumber: Arsip Perusahaan)

<sup>100</sup> Wawancara dengan karyawan A

Penurunan motivasi kerja ini juga menyebabkan karyawan menjadi pasif dan kehilangan inisiatif untuk memberikan saran atau perbaikan terhadap sistem kerja. Dalam wawancara, beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka tidak pernah memberikan masukan atau usulan kepada atasan karena merasa tidak ada gunanya. Hal ini merupakan indikator bahwa keterikatan emosional dan loyalitas terhadap perusahaan mulai melemah. Ketika motivasi kerja menurun, maka produktivitas dan kualitas kerja ikut terpengaruh, yang pada akhirnya berimbas pada penurunan kualitas produksi *plywood* yang menjadi fokus utama perusahaan. Karyawan menjadi tidak optimal dalam menjalankan tugasnya, cenderung bekerja sekadarnya, dan kehilangan semangat untuk berkembang atau berkontribusi secara maksimal.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa penurunan motivasi kerja karyawan di PT. X merupakan akibat dari stres kerja yang tidak tertangani secara sistematis. Tekanan target produksi yang tinggi, lembur berlebih, keterlambatan bahan baku, hingga kurangnya dukungan dari manajemen menyebabkan karyawan kehilangan semangat dan gairah kerja. Ke depan, perusahaan perlu memperhatikan aspek psikologis ini secara serius dengan membangun sistem pendukung seperti program pelatihan motivasi, konseling kerja, serta pengelolaan beban kerja yang lebih manusiawi. Hal ini penting agar karyawan dapat kembali termotivasi, fokus, dan memiliki semangat

untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi sebagaimana yang ditargetkan oleh perusahaan.

### C. Pembahasan Temuan

Penelitian ini menemukan bahwa gambaran stres kerja yang dialami karyawan di PT. X berasal dari beberapa sumber seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu yang ketat, serta sistem kerja shift yang mengganggu waktu istirahat. Temuan ini selaras dengan teori Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa stres kerja dapat muncul dari faktor lingkungan, organisasi, maupun individu.<sup>101</sup> Karyawan mengaku sering kali harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat dengan sedikit istirahat, sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan emosional. Keadaan ini memperkuat pemahaman bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia akan memicu tekanan psikologis yang tinggi.

Gejala stres kerja yang diamati di lapangan meliputi kelelahan, penurunan konsentrasi, ketegangan emosional, dan kecenderungan menyendiri. Temuan ini sesuai dengan paparan Beehr dan Newman yang mengklasifikasikan stres dalam dimensi fisiologis, psikologis, dan perilaku.<sup>102</sup> Karyawan terlihat mudah tersinggung dan mengalami penurunan semangat kerja, terutama saat menghadapi rotasi shift malam.

Temuan lain menunjukkan bahwa sistem kerja shift dua waktu (pagi dan malam) yang diberlakukan di PT. X turut memperburuk kondisi stres kerja. Banyak karyawan mengaku mengalami gangguan tidur, kelelahan

---

<sup>101</sup> Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, 18th ed., Pearson Education, 2019.

<sup>102</sup> Waluyo, 2009. Hal 163-164

ekstrem, dan penurunan semangat kerja akibat jadwal malam yang panjang dan lembur berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Winarsunu, beliau menyampaikan bahwa, kerja bergilir, terutama pada malam hari, berdampak signifikan terhadap kondisi fisiologis pekerja karena mengganggu pola tidur alami tubuh dan ritme sirkadian.<sup>103</sup> Situasi ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat muncul secara multidimensi dan berdampak pada berbagai aspek fungsi individu. Fitriani dalam penelitiannya juga menemukan bahwa stres kerja pada pekerja pabrik ditandai oleh gejala serupa, terutama gangguan tidur dan menurunnya semangat kerja.<sup>104</sup>

Secara fisiologis, stres kerja di PT. X terlihat melalui gejala seperti gangguan tidur, sakit kepala, dan kelelahan ekstrem. Karyawan yang bekerja shift malam mengaku sulit memperoleh waktu istirahat cukup, sehingga tubuh mereka tidak sempat melakukan pemulihan. Kurangnya tidur berkepanjangan memicu penurunan konsentrasi dan peningkatan kesalahan kerja. Dalam penelitian Flo et al. juga mengungkapkan bahwa pekerja malam cenderung mengalami gangguan ritme sirkadian yang berdampak pada kemampuan kognitif. Temuan ini menegaskan bahwa kerja bergilir memiliki implikasi serius terhadap kondisi kesehatan fisik pekerja.<sup>105</sup> Hasil yang sama juga ditemukan oleh Siti Nurjanah dalam penelitiannya yang melaporkan bahwa

---

<sup>103</sup> Winarsunu, T. Psikologi Keselamatan Kerja.(2008)

<sup>104</sup> Fitriani, N. "Analisis Hubungan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan." *Jurnal Psikologi Industri*, Vol. 7, No. 1, 2022.

<sup>105</sup> Flo, E. et al. "Shift Work Disorder in Norwegian Nurses." *Sleep Medicine*, 2012

pekerja shift mengalami stres fisiologis lebih tinggi karena gangguan ritme biologis tubuh.<sup>106</sup>

Bukti tambahan dari absensi karyawan menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran kerja, baik karena sakit maupun tanpa keterangan, terutama pada bagian produksi. Hal ini menjadi indikasi konkret bahwa stres kerja memiliki dampak langsung terhadap kesehatan fisik dan motivasi kerja, seperti dikemukakan Luthans. Ketidakhadiran ini juga memengaruhi pencapaian target produksi perusahaan karena kurangnya jumlah tenaga kerja aktif di waktu-waktu krusial. Maka, stres kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga terhadap pencapaian operasional perusahaan secara keseluruhan.<sup>107</sup>

Penyebab sumber stres kerja di PT. X adalah keterbatasan bahan baku dan kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak stabil. Berdasarkan hasil wawancara, bahan baku utama berupa kayu log berasal dari perkebunan milik perusahaan sendiri. Ketika terjadi keterlambatan panen, maka proses produksi akan terhenti dan menyebabkan libur panjang yang berdampak pada pendapatan karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Robbins & Judge yang menyebutkan bahwa faktor lingkungan fisik seperti suhu, kebisingan, serta ketidakpastian pekerjaan merupakan pemicu utama stres kerja di sektor manufaktur.<sup>108</sup> Beehr dan Newman menambahkan bahwa lingkungan kerja yang tidak terkontrol dan tidak stabil dapat menimbulkan frustrasi karena

---

<sup>106</sup> Nurjanah, S. "Hubungan Shift Kerja dengan Stres Fisiologis Pekerja Industri." *Jurnal Kesehatan Kerja Indonesia*, Vol. 5, No. 2, 2023.

<sup>107</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012.

<sup>108</sup> Robbins & Judge (2008) *Organizational Behavior*.

karyawan merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi organisasi.<sup>109</sup> Dalam konteks PT. X, kondisi mesin yang rusak dan kekurangan bahan baku memaksa karyawan untuk lembur demi mengejar target, sehingga menimbulkan tekanan emosional dan kelelahan fisik. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya bersumber dari faktor psikologis, tetapi juga dari keterbatasan operasional dan manajemen sumber daya yang kurang optimal.

Dalam beberapa kasus, karyawan menyatakan bahwa tekanan kerja dapat menjadi pendorong untuk menyelesaikan tugas lebih cepat, selama dalam kadar yang wajar. Hal ini menggambarkan konsep eustress yang dikemukakan oleh Selye, di mana tekanan tertentu mampu meningkatkan produktivitas. Namun demikian, efek positif ini sangat terbatas, karena tekanan yang berlebihan tetap mendominasi dan menurunkan kualitas hasil kerja. Terutama dalam konteks produksi *plywood*, stres yang tinggi terbukti menyebabkan peningkatan kesalahan teknis dan produk cacat.<sup>110</sup>

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini memiliki banyak persamaan namun juga menunjukkan kontribusi baru. Penelitian Wahyuni Eka Safitri yang meneliti stres kerja di sektor kesehatan juga menyimpulkan bahwa beban kerja adalah penyebab utama stres.<sup>111</sup> Meski demikian, penelitian di PT. X memberikan perspektif baru dari sektor manufaktur yang memiliki tantangan berbeda, seperti tekanan target produksi

---

<sup>109</sup> Robbins & Judge (2008) *Organizational Behavior*.

<sup>110</sup> Asih, et al., 2018. Hal 4-5

<sup>111</sup> Kristiyan, "Analisis Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok." Hal 22763

dan sistem shift. Hal ini menjadikan penelitian ini relevan dalam memperkaya pemahaman lintas sektor mengenai dampak stres kerja terhadap performa.

Temuan lain yang sejalan adalah dengan penelitian Amna Cholishoh yang menemukan pengaruh negatif stres terhadap kinerja di PT Indoexim International. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini lebih dalam secara kualitatif karena menggali pengalaman langsung karyawan.<sup>112</sup> Wawancara dan observasi di PT. X menunjukkan bahwa stres tidak hanya menurunkan performa, tetapi juga memicu kesalahan fatal dalam produksi yang berdampak pada kualitas produk. Dengan demikian, temuan ini memberikan konteks yang lebih spesifik dan mendalam mengenai risiko stres kerja di sektor industri berat.

Penelitian Andika Kristiyan turut menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa tekanan kerja yang tidak sesuai jobdesk menyebabkan penurunan kinerja.<sup>113</sup> Di PT. X, beberapa karyawan juga mengalami kondisi serupa, di mana mereka ditempatkan pada tugas baru tanpa pelatihan yang cukup. Ketidaksiapan ini menyebabkan stres tambahan karena ketidakpastian dan kurangnya kontrol atas pekerjaan. Faktor tersebut memperlihatkan pentingnya peran organisasi dalam mengelola distribusi tugas dan pelatihan untuk mengurangi tekanan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran stres kerja terhadap kualitas produksi pada karyawan bagian produksi plywood

---

<sup>112</sup> amna Cholishoh, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal)" (Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2021),

<sup>113</sup> Kristiyan, "Analisis Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok." Hal 22763

di PT. X mengalami stres kerja yang dapat menghambat proses produksi *plywood* sehingga mengakibatkan kualitas produksi yang kurang sesuai dengan standart. Jika hal ini terus berlanjut, tekanan kerja atau stres kerja yang tidak terkontrol akan terus menurunkan kualitas produksi. Dibandingkan dengan penelitian lain, penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan menghubungkan secara langsung antara stres kerja dan penurunan kualitas produksi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gambaran stres kerja di PT. X muncul akibat kombinasi beberapa faktor utama seperti target produksi yang tinggi, keterlambatan bahan baku, kerusakan mesin produksi, sistem kerja shift yang melelahkan, dan beban kerja yang tidak seimbang. Dari gambaran ini, secara signifikan memicu tekanan psikologis dan fisik karyawan, terutama pada bagian produksi *plywood*, sehingga berdampak pada turunnya konsentrasi, menurunnya interaksi sosial antar karyawan, serta menurunnya motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa manajemen stres kerja yang buruk di lingkungan PT.X dapat menjadi hambatan besar dalam pencapaian produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja juga menurunkan kualitas produksi *plywood* secara nyata melalui kesalahan teknis, penurunan produktivitas, hingga tingginya angka absensi karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penulis menyadari adanya sejumlah keterbatasan dan kekurangan yang masih perlu diperbaiki pada penelitian berikutnya. Oleh sebab itu, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut::

1. Bagi karyawan PT. X, disarankan untuk lebih memperhatikan manajemen sendiri dan manajemen stres kerja dengan cara tidak telat kerja, menjaga

kesehatan fisik maupun mental, serta berusaha meningkatkan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan juga diharapkan dapat memanfaatkan setiap peluang pelatihan atau program pengembangan diri yang diberikan perusahaan agar kinerjanya semakin baik dan kualitas produksi dapat terjaga.

2. Bagi pimpinan perusahaan, sebaiknya lebih serius dalam menangani faktor-faktor penyebab stres kerja yang muncul, seperti beban kerja berlebih, keterlambatan bahan baku, maupun sistem shift yang terlalu panjang. Pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif melalui pengelolaan beban kerja yang realistis, penyediaan program konseling atau motivasi, serta meningkatkan dukungan manajerial agar semangat kerja dan kualitas karyawan tetap terjaga.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas objek penelitian tidak hanya terbatas pada bagian produksi, tetapi juga melibatkan karyawan dari berbagai divisi dan tingkat jabatan. Penggunaan metode campuran antara kualitatif dan kuantitatif juga bisa dipertimbangkan untuk memberikan hasil penelitian yang lebih menyeluruh dan memiliki kekuatan generalisasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, penelitian di masa mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif bagi pengembangan ilmu maupun praktik di bidang manajemen stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Armstrong, M. “*Armstrong's Handbook of Performance Management*”. 6th ed. Kogan Page. 2016
- Eric Hermawan. *Buku Monograf Kinerja Organisasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, Desember 2022
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2012.
- Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012.
- Asih, Hardani, Rusmalia. *STRESS KERJA*. Semarang: University Press, 2018.
- Hardani et al, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu , 2020.
- Octaviani, Edi Mulyanto, “*Motivasi, Stres kerja Dan Kinerja Karyawan*” Penerbit: CV. Pena Persada Cetakan pertama : 2021.
- Maslow, A. H. “*A Theory of Human Motivation*” Psychological Review, 1943.
- Minto waluyo, *Psikologis Industri*, Jakarta: Akademi Permata, 2013.
- Moleong, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya 2017.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. “*Organizational Behavior*”. 18th ed. Pearson. 2019
- Silaen, N. R., dkk. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2019.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN KHAS Jember*. Jember: UIN KHAS Jember, 2024.

### JURNAL

- Agus Sugiarto dan Ayuk Widya Nanda, “Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 9, no. 2 (26 September 2020): 276, <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>.

- Andika Kristiyan, “Analisis Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Garuda Timur Pacific Depo Sawangan Depok,” *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* 3 (2024): Hal 22763, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>.
- Annuridya Rosyidta Pratiwi Octasyilva dan Ahmad Bilal Musyaffa, “Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT . X,” *Jurnal IPTEK* 7, no. 2 (2023): 8–12.
- Hariini, Ronald, Ni putu Nusiani, and Rocky Abang. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang.” *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME’s)* 7, no. 2 (2018): 225–46.
- Lavinda, & Lavinda. Perusahaan Manufaktur: Pengertian, Ciri-Ciri & Ruang lingkupnya. *Mekari Jurnal*. (2024). <https://www.jurnal.id/id/blog/kenali-ruang-lingkup-perusahaan-manufaktur/>
- Levi Nilawati. “Kontribusi Teori Harapan ‘Vroom’ Dalam Penelitian Keperilakuan.” *E-Jurnal Ukrim Universtiy* 53, no. 9 (2013): 92–103.
- Octasyilva dan Musyaffa, “Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT . X.” *Jurnal IPTEK*, Vol. 7, No.2, Agustus, 2023: 8-12
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. “Teori Dua Faktor Herzberg.” *Journal GEEJ* 7, no. 2 (2020): 14–36.
- Uki Yonda Asepta dan Dhevira Pramitasari, “Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang,” *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 13, no. 01 (1 April 2022): 34–52, <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.03>.
- Wartono, T. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). In *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vols. 4–4, Issue No.2, Pp. (2017)

### **SKRIPSI/THESIS**

- Andari, Kadek Dwika Putri. “Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Ida Dwi Putra Cargo.” (Skripsi Politeknik Negeri Bali, 2022.
- Cholishoh, Amna. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoexim Internatonal).” Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2021.

Galuh Surryo Wiwoho. “Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa.” Skripsi, Universitas Semarang) 2021.

Kadek Dwika Putri Andari, “Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Ida Dwi Putra Cargo” Skripsi, Politeknik Negeri Bali Badung, 2022.

Mutiara Amalia. “Analisis Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Puskesmas Gunung Labuan Kabupaten Way Kanan Pada Masa Pandemi Covid 19.” Skripsi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2021.

Nurrohman Rasida, “Analisis Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anugrah Lautan Nusantara” Skripsi, STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, 2019.

Risna Yuniarti Azemi, “Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Achilles Perkasa Ban Banjarmasin,” Thesis, Universitas Islam Kalimantan 2019

Salsabila Herlina “Analisis stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pondok coklat hatta banjarmasin,” Skripsi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,

Wahyuni Ekasafitri, “Analisis Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Sri Bintang” Skripsi, Tanjung Pinang, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjung Pinang, 2023.

## WEB

<https://www.detik.com/bali/berita/d-6458995/pengertian-analisis-adalah-berikut-jenis-dan-fungsinya>

STRES: Apa Yang Allah Inginkan Saat Kita Stres???” - UIN Alauddin Makassar.” Accessed May 18, 2025. <https://uin-alauddin.ac.id/tulisan/detail/stres--apa-yang-allah-inginkan-saat-kita-stres---0125>

Lampiran I

### PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Moh. Salman Alfarizi

NIM : 212103050011

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini sepenuhnya bebas dari unsur plagiasi terhadap karya penelitian maupun karya ilmiah orang lain, kecuali yang secara tertulis telah dikutip dalam naskah serta dicantumkan pada sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti terdapat unsur plagiasi dan ada klaim dari pihak lain, saya bersedia mempertanggungjawabkannya serta diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Jember, 27 Juli 2025  
Saya yang menyatakan,



**Moh. Salman Alfarizi**  
NIM. 212103050011

## Lampiran II

**MATRIKS  
MATRIKS PENELITIAN**

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Gambaran Stres Kerja Terhadap Kualitas Produksi Pada Karyawan Bagian Produksi Plywood Di PT. X (Perusahaan Manufaktur)	Gambaran Stres Kerja pada karyawan bagian produksi plywood	Sumber stres kerja pada karyawan produksi plywood: 1. Lingkungan 2. Organisasi 3. Individu	a. Lingkungan: ketidakpastian ekonomi, ke tidak pastian politik, perubahan teknologi b. Organisasi: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kondisi fisik kerja c. Individu: masalah keluarga, sifat kepribadian, gaya hidup, nilai dan harapan pribadi	Data primer: Informan 1. Staf admin HRD PT. X 2. Kepala Bagian Produksi 3. Karyawan Produksi PT. X (dua orang)	1. Pendekatan kualitatif deskriptif; 2. teknik pengumpulan data: wawancara mendalam, observasi, dokumentasi; 3. teknik analisis: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan	1. Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan PT. X 2. Menganalisis dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan
	Kualitas Produksi Pada Karyawan bagian Produksi plywood	1. Kualitas produksi 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama	a. Kualitas produksi: kesesuaian hasil kerja dengan standar produksi, minim kesalahan b. Kuantitas kerja: volume produksi sesuai target c. Ketepatan waktu: penyelesaian tugas tepat waktu d. Kerja sama: kemampuan bekerja sama dengan tim dan atasan	Data sekunder: 1. Buku 2. Jurnal 3. Internet 4. arsip perusahaan		

## Lampiran III

**PEDOMAN WAWANCARA**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pertanyaan</b>
A. Pembukaan	- Perkenalan dan tujuan penelitian - Persetujuan wawancara	1. Mengucapkan salam. Assalamualaikum bapak/ibu, 2. Perkenalkan diri dan jelaskan tujuan wawancara skripsi ini. 3. Apakah Bapak/Ibu bersedia untuk wawancara ini direkam/dicatat sebagai bagian dari penelitian?
B. Gambaran Umum Tugas dan Lingkungan Kerja	- Tugas harian - Beban kerja dan deadline	1. Bisa Bapak/Ibu ceritakan secara singkat tugas harian Anda di departemen? 2. Bagaimana beban kerja rutin Anda, baik dari segi volume maupun deadline? 3. Apakah ada hari-hari di mana beban kerja terasa sangat berat?
C. Sumber Stres Kerja	- Tuntutan peran (role demands) - Beban kerja - Kontrol dan otonomi	1. Faktor apa saja yang menurut Anda paling menimbulkan tekanan atau stres di tempat kerja? 2. Dapatkah Anda memberi contoh situasi konkret saat Anda merasa stres? 3. Bagaimana Anda mengenali gejala fisik, emosional, atau kognitif dari stres tersebut?

D. Dampak Stres terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perubahan kualitas/kinerja akibat stres</li> <li>- Indikator kinerja</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut Anda, sejauh mana stres tersebut memengaruhi kualitas atau output pekerjaan Anda?</li> <li>2. Apakah ada indikator kinerja yang berubah saat Anda mengalami stres?</li> <li>3. Misalnya waktu penyelesaian tugas, ketepatan, inovasi, atau kerja sama tim.</li> </ol>
E. Strategi Koping dan Dukungan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategi koping individu (aktif/pasif)</li> <li>- Dukungan organisasi</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Strategi apa yang biasanya Anda gunakan untuk mengatasi stres di tempat kerja?</li> <li>2. Bagaimana peran organisasi (atasan, rekan kerja, HRD) dalam mendukung Anda mengelola stres?</li> <li>3. Apakah ada program pelatihan, konseling, atau fleksibilitas kerja?</li> </ol>
F. Saran Perbaikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upaya organisasi mengurangi stres</li> <li>- Usulan dari karyawan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut Anda, apa yang dapat ditingkatkan oleh organisasi untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja?</li> <li>2. Apakah ada inisiatif atau saran spesifik yang ingin Anda usulkan kepada organisasi?</li> </ol>

<p>G. Meningkatkan Kualitas Produksi</p>	<p>- Faktor penghambat dan pendukung produksi - Inovasi dan efisiensi kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut Anda, apa saja faktor yang menghambat dan mendukung peningkatan kualitas produksi di tempat kerja?</li> <li>2. Apa inisiatif yang pernah Anda lakukan atau sarankan untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas hasil kerja?</li> <li>3. Apakah ada peran teknologi, pelatihan, atau sistem kerja tertentu yang menurut Anda dapat membantu meningkatkan kualitas produksi?</li> </ol>
<p>H. Penutup</p>	<p>- Tanggapan tambahan - Penutup wawancara</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah masih ada hal lain yang menurut Anda penting dan relevan untuk penelitian ini?</li> <li>2. Terima kasih atas waktunya. Jika dibutuhkan tindak lanjut, apakah saya boleh menghubungi Anda kembali?</li> <li>3. Baik izinkan saya untuk pamit undur diri bapak/ibu sekian, Wassalamualaikum WR. WB</li> </ol>

### TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Karyawan produksi A  
 Jabatan : Karyawan Produksi *plywood*  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Tempat : Warung Sembako dekat PT. X  
 Tanggal : 24 Juni 2025  
 Pewawancara : Moh. Salman Alfarizi

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN INFORMAN
1.	Bisa Ibu ceritakan secara singkat tugas harian Anda di pabrik ini?	Saya sebagai karyawan <i>plywood</i> di bagian assembling. Assembling itu merakit atau menata kayu lapis untuk dijadikan <i>plywood</i> .
2.	Bagaimana beban kerja rutin Ibu, baik dari segi volume maupun deadline?	Beban kerja yang saya rasakan awalnya berat soalnya dalam satu jam kita harus membuat 35 lembar. Nah, kemudian tambah berjalannya waktu, untuk saat ini agak mendingan soalnya dalam satu jam hanya ditarik 25 lembar
3.	Apakah ada hari-hari tertentu di mana beban kerja terasa sangat berat?	ya pasti ada tapi yang paling berat itu ketika kita dituntut saat mengirim suatu produk dalam waktu tertentu apalagi pas satu tronton bahan jadinya enggak ada, jadi kita harus menunggu, kadang itu sampai harus melebihi jam kerja kita.
4.	Apakah Ibu pernah merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	Ya, pasti pernah merasa lah apalagi pas bahannya nggak ada atau bahannya masih belum disediakan, masih nunggu alat forklip itu. Apalagi forklipnya pas rusak. Aduh, itu sangat mengganggu sekali. Pas teman lainnya sudah dapat 25 lembar, kitanya masih kurang berapa lembar. Itu kan bikin kok gak barengan gitu loh.
5.	Menurut Ibu, faktor apa saja yang paling menimbulkan	Ya banyak sekali hal-hal yang terjadi. Mulai dari voklimnya yang

	tekanan atau stres dalam pekerjaan?	rusak, bahannya yang kurang, bahannya yang masih panas, bahannya yang masih mamel atau basah tapi masih dipaksa untuk dijadikan suatu produk banyak dari segi bahan bahan kekurangan tapi kita dituntut untuk dapat sesuai target, itu sudah yang bikin sangat-sangat tertekan
6.	Bisa Ibu ceritakan satu contoh nyata saat merasa sangat tertekan di tempat kerja?	contohnya saat kita dituntut mengirim satu tronton, dalam waktu mepet itu yang paling bikin tertekan, soalnya jam kerja kita itu melebihi batas yang seharusnya. bayangkan dari jam 7 sampai jam 10 malam bagian produksi waktu itu, lalu bagian finish good itu dari jam 7 sampai jam 6 pagi Itu kan bikin, itu kan sangat melelahkan gitu loh. Itu yang bikin benar-benar tertekan pada saat pengiriman dan waktunya sangat mepet. Karena ketersediaan bahan untuk produksi yang masih dalam proses. Kan ada vinier, kan menggunakan vinier, vinir itu harus dipres. jadi kita tuh menunggu bahan tersebut sedangkan kayu log yang dibuat untuk vinier itu gak ada stoknya habis jadi kita tuh menunggu bahan, padahal kita dikejar padahal kita tuh dikejar target itu untuk segera dikirim.
7.	Bagaimana Ibu mengenali tanda-tanda stres itu?	Ya capek, ya mengeluh, ya uring-uringan. Pernah berpikir untuk resign itu pernah, karena masuk kerjanya itu sekarang sudah tidak rutin lagi. Kadang sebulan itu cuma seminggu, sepuluh hari. Kadang cuma pernah satu bulan, satu bulan itu kerjanya cuma satu hari setengah. Jadi itu

		yang bikin Pengen resign gitu.
8.	Apakah stres kerja mempengaruhi kualitas kerja atau hasil produksi Ibu?	Ya tentulah berpengaruh. Apalagi stres dalam pekerjaan. Kadang itu emosi rasanya. Saat menata bahan itu rasanya emosi aja. Nanti bisa-bisa kan Ada yang bahan bolong pinggirannya itu biarin saja sudah yang penting selesai. Begitu.
9.	Apakah ada indikator kinerja yang berubah saat stres, seperti kecepatan, akurasi, dll?	iyalah pasti kita kalau saat stres itu kerja jadi lamban, biasanya kan kalau tarjetan kan kita harus semangat kan jadi biar cepat selesai kita itu harus cepat-cepatan dah hitungannya. tapi kalau pas stres pas capek begitu yaudahlah biarin dapet iya gak dapet iya targetnya gitu kan jadinya
10.	Pernahkah hasil kerja dikritik oleh atasan karena stres?	ya pasti pernah lah karena bahan jadinya kan salah-salah yang penting jadi yang penting selesai kan gitu
11.	Bagaimana stres memengaruhi interaksi dengan rekan kerja?	mengaruhi karena itu bisa buat saya males bicara, males komunikasi karna bagaimana hasil produk ini jadi bagus. jadinya kan males berkomunikasi.
12.	Strategi apa yang biasanya Ibu lakukan untuk mengurangi stres di tempat kerja?	Terutama saya harus mengubah mindset saya. Saya harus berpikir, saya ini kerja. Saya ini mau cari uang. Jadi itu yang bikin mengurangi stres. Oh ya, pekerjaan ini harus diselesaikan. kita gak boleh kayak gini. Jadinya kan gitu.
13.	Apakah organisasi, atasan, atau rekan kerja pernah membantu mengatasi tekanan tersebut?	Ya pastilah atasan akan mencari solusi yang terbaik lah. Supaya gak berpengaruh dengan karyawan
14.	Pernah terpikir untuk mencari bantuan profesional atau HRD?	yang gak pernah lah ngapain cari bantuan profesional.
15.	Adakah program perusahaan seperti pelatihan atau konseling?	Gak ada, tidak ada pelatihan atau konseling untuk karyawannya mana ada.

16.	Menurut Ibu, apa yang perlu dilakukan agar stres kerja bisa dikurangi?	Biasanya saya saat waktu luang, nunggu bahan datang untuk ditata itu, ya makan camilan, ya mengobrol, ya sharing-sharing lah.
17.	Apakah Ibu punya usulan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kinerja?	Nggak ada usulan dah, sudah capek saya di sana itu.
18.	Apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kualitas produksi?	Ya, terutama dari segi log. Kan kita itu membutuhkan vinier. Nah, sedangkan Untuk lognya itu sekarang jarang ada, jadi kita itu apa-apa nunggu bahan kan untuk produksi.
19.	Pernahkah Ibu mengusulkan atau menerapkan ide untuk meningkatkan kualitas kerja?	Tidak pernah, tidak pernah mengusulkan apapun.
20.	Apa kendala yang membuat karyawan sulit berinovasi?	Ya karena kita kan harus menuruti apa yang sudah diterapkan di sana, jadi ya tidak mikir berinovasi, apa kata sana. ketentuannya begini, ya begini, begitu, ya begitu.
21.	Apakah masih ada hal yang ingin Ibu sampaikan?	Sudah tidak ada
22.	Terima kasih atas waktunya. Bolehkah saya menghubungi kembali jika ada yang perlu dikonfirmasi?	Boleh, silahkan saja, saya siap membantu sebisa saya.

## Lampiran IV

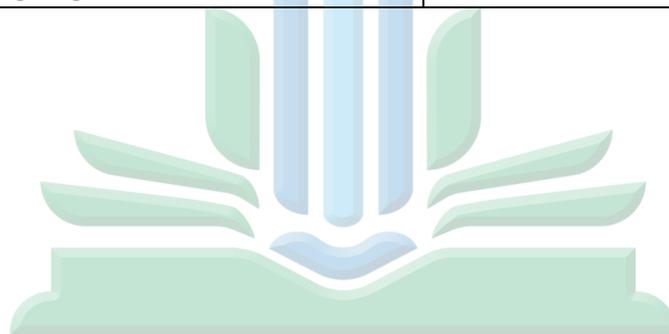
**TRANSKRIP WAWANCARA**

Nama Informan : Karyawan produksi B  
 Jabatan : Karyawan Produksi *plywood*  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tempat : Ruang Produksi Perusahaan PT. X  
 Tanggal : 22 Juni 2025  
 Pewawancara : Moh. Salman Alfarizi

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN INFORMAN
1.	Assalamualaikum karyawan produksi B, perkenalkan saya Salman, mahasiswa Psikologi Islam dari UIN KHAS Jember. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. X. Apakah Alif bersedia mengikuti wawancara ini, dan apakah saya boleh merekam atau mencatatnya sebagai bagian dari data penelitian?	Waalaikumsalam, iya Mas. Saya bersedia.
2.	Sebelumnya Bisa Karyawan produksi B ceritakan secara singkat tugas harian Karyawan produksi B di bagian produksi <i>plywood</i> ?	Ya, saya biasanya di bagian pengepresan, ngecek suhu mesin dan ketebalan kayu tiap batch-nya.
3.	Apakah tugas tersebut rutin saja setiap hari, atau ada saat-saat tertentu beban tugas bertambah?	Kalau pas orderan besar, kami bisa nambah lembur, kadang dua shift langsung.
4.	Bagaimana menurut Karyawan produksi B beban kerja harian, baik dari segi volume maupun deadline?	Cukup berat, kadang harus kejar target harian. Kalau nggak capai, suka dimarahi mandor.
5.	Ada hari-hari tertentu beban terasa lebih berat?	Kalau awal minggu biasanya berat banget, apalagi habis libur. Mesin kadang trouble juga.
6.	Menurut Karyawan produksi B, apa saja faktor yang paling bikin stres di	Target produksi sih, kadang nggak masuk akal. Mesin rusak, bahan

	tempat kerja?	baku yang kadang habis, tapi target tetap tinggi.
7.	Pernah merasa frustrasi atau kesal sampai ingin berhenti kerja?	Pernah. Waktu shift malam dua kali berturut-turut, capek, kepala pusing, rasanya pengen pulang aja.
8.	Bisa ceritakan contoh situasi konkret saat Karyawan produksi B merasa sangat stres?	Pernah saya salah tekan suhu mesin, hasilnya kayunya gosong semua. Saya dimarahi sama atasan.
9.	Apa tanda-tanda stres yang Karyawan produksi B rasakan?	Biasanya pusing, susah tidur, gampang marah. Kadang juga nggak nafsu makan.
10.	Sejauh mana stres itu mempengaruhi kinerja Karyawan produksi B?	Kalau lagi stres, saya jadi nggak fokus. Pernah keliru taruh posisi kayu, jadi cacat produksinya.
11.	Apakah ada ciri-cirinya kinerja yang berubah, seperti ketepatan atau kerja tim?	Iya, jadi lambat ngerjainnya. Kadang jadi emosi juga sama temen kalau ditegur.
12.	Apakah karena stres, Karyawan produksi B pernah ditegur oleh atasan atau mendapat catatan performa?	Pernah, bahkan dikasih SP 1 karena kualitas hasil kerja saya jelek selama seminggu.
13.	Strategi apa yang Karyawan produksi B lakukan untuk mengatasi stres di tempat kerja?	Biasanya saya istirahat bentar, minum kopi, lalu ngerokok ngobrol sama temen buat ngilangin tekanan. Biasanya juga saya curhat sama teman kerja bahas masalah yang ada ini.
14.	Apakah Karyawan produksi B pernah konsultasi ke HRD atau memanfaatkan fasilitas perusahaan?	Nggak pernah mas, saya datang ke HR Cuma buat ngambil gaji dan buat izin saja sih.
15.	Apakah ada program dari perusahaan yang membantu mengatasi stres?	Belum ada sih mas, tapi katanya bakalan diadakan, katanya kepala produksi sih begitu.
16.	Menurut Karyawan produksi B, apa yang bisa dilakukan perusahaan agar stres kerja bisa berkurang?	Ya, mungkin manajemen perlu realistis ngasih target. Terus kasih waktu istirahat lebih banyak.
17.	Ada saran spesifik yang Karyawan produksi B ingin sampaikan?	Saya harap ada rotasi shift yang lebih adil dan dikasih pelatihan buat kelola emosi atau stres.
18.	Menurut Karyawan produksi B, apa	Yang hambat itu mesin sering rusak,

	saja yang menghambat dan mendukung kualitas produksi di sini?	terus SDM kurang, bahan baku yang sering habis. Yang mendukung ya kalau alatnya baru, bahan bakunya melimpah, kerja juga lebih cepat.
19.	Apakah Karyawan produksi B pernah punya ide atau inisiatif untuk tingkatkan kualitas kerja?	Gk pernah mas, saya mah ngikut atasan saja, gak pernah memberikan ide, saya cuma berpikir untuk kerja saja.
20.	Apakah ada hal lain yang ingin Karyawan produksi B sampaikan yang penting untuk penelitian ini?	Saya harap perusahaan bisa lebih perhatikan karyawan. Jangan cuma kejar target, tapi juga lihat kondisi fisik dan mental kami.
21.	Terima kasih atas waktunya Karyawan produksi B. Jika nanti saya butuh klarifikasi, boleh saya hubungi lagi?	Silakan Mas. Saya siap bantu.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

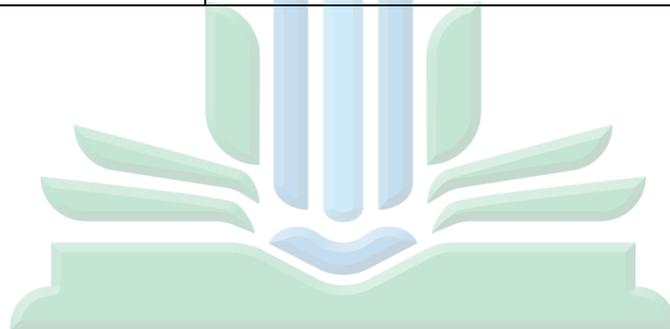
### TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Narasumber : karyawan B  
 Jabatan : Kepala Bagian produksi *plywood*  
 Tanggal Wawancara : 12 Juni 2025  
 Waktu : 10.00 – 11.00 WIB  
 Tempat : Ruang Meeting PT. X  
 Pewawancara : Moh. Salman Alfarizi

No.	Pembicara	Isi Wawancara
1.	Pewawancara	Assalamualaikum warohmatullah wabarokatuh mas yoga, sebelumnya terima kasih kepada Mas Yoga karena sudah menyempatkan waktunya buat wawancara pada hari ini. Sebelumnya perkenalkan, nama Moh Salman Alfarizi. Masnya bisa panggil saya Salman. Dan sebelumnya kita sudah pernah ketemu ya, Masnya?
2.	Narasumber	Waalakumussalam warohmatullah wabarokatuh mas, iyaa mas.
3.	Pewawancara	Sebelum dilanjut apakah masnya bersedia untuk diminta untuk diwawancara perihal stress kerja, tujuannya untuk melengkapi data penelitian saya di perusahaan ini?
4.	Narasumber	Enggeh mas, saya bersedia mas
5.	Pewawancara	Baik saya lanjutkan nggeh mas, sebelumnya bisa diceritakan tugas harian masnya di perusahaan ini.
6.	Narasumber	kalau saya pribadi sih kerjaan disini serabutan sebenarnya mas kalau job awalnya emang kepala produksi <i>plywood</i> cuma kadang bisa cover teman-teman yang lain kalau job Job utamanya sebagai kepala produksi <i>plywood</i> ya mengawasi dalam pemrosesan produk <i>plywood</i> di sini. Seperti itu sih
7.	Pewawancara	Tugas utamanya berarti kepala produksi nggeh mas. Nah saya lanjut ke topik selanjutnya nggeh, apakah ada bawahan samean yang mengalami stres disaat kerja?
8.	Narasumber	Tentu ada mas.
9.	Pewawancara	Ada ya mas, faktornya itu karena apa mas, kalau dari

		pengawasan panjenengan ini sebagai kepala produksi?
10.	Narasumber	Kalau yang saya perhatikan ini mas, biasanya karena shift kerja yang panjang, seringkali lembur, target produksi yang cukup tinggi dari atasan, juga kadang karena bahan baku yang selalu telat sehingga produksinya tidak maksimal. Pernah kemaren juga mesin rusak sehingga proses produksinya terhambat sedangkan target belum tercapai bahkan kalau dipikir pikir bukan hanya karyawan produksi yang mengalami stres saya pun mengalami stres karena mesin rusak itu. (ketawa tipis)
11.	Pewawancara	Oalah begitu toh mas, apa hanya itu faktornya mas?
12.	Narasumber	Menurut saya itu sih mas
13.	Pewawancara	Baik mas, Apakah hal tersebut berdampak pada kualitas produksi mas?
14.	Narasumber	Sangat berdampak mas
15.	Pewawancara	Contohnya mas?
16.	Narasumber	Yah seperti produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan mas, kayak banyaknya <i>plywood</i> yang sampai ke finishing rusak sebelum di finishing.
17.	Pewawancara	Kenapa bisa rusak seperti itu mas? Apa karna stress tersebut karyawan produksi salah memasukkan bahan?
18.	Narasumber	Hukum alamnya gini mas, orang yang stres ketika bekerja semakin lama kita kerja, fokus semakin kurang. Kalau udah fokus kurang, otomatis dari segi kualitas atau kuantitas pasti itu turun. Semisal gini kan, kerja normalnya kita jam 8 sampai jam 5, itu sebisa mungkin anak-anak jam 8 sampai jam 5 teman-teman di produksi itu harusnya sudah fokus dengan target sekian. Jika ada kerja tambahan, kayak ditambah jam lembur, otomatis badan wes capek sehingga kinerja dari teman-teman menurun. Biasanya dibagian lem itu lemnya kurang, tapi tetap dibiarkan mungkin karna gk fokus itu hingga akhirnya produknya gagal
19.	Pewawancara	Begitu ya mas, apakah ada solusi dari perusahaan menanggapi hal ini mas?

20.	Narasumber	Kalau produk yang rusak itu biasanya kami perbaiki lagi mas sehingga tidak terlalu membengkak produk gagalnya.
21.	Pewawancara	Kalau dari segi stres kerja ini perusahaan punya solusi gak mas?
22.	Narasumber	Selama ini sepertinya belum ada sih mas, baru-baru ini saya ingin mengajukan untuk adakan semacam konseling agar teman-teman produksi bisa mengatasi masalah stres tersebut secara mandiri
23.	Pewawancara	Baik mas, terima kasih atas waktunya dan informasinya. Sangat membantu untuk penelitian saya.
24.	Narasumber	Sama-sama, semoga bermanfaat ya.
25.	Pewawancara	Aamiin mas, saya tutup nggeh mas, wassalamualaikum Wr. Wb
26.	Narasumber	Walaikumussalam mas



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

### TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Karyawan A  
 Jabatan : Staf admin HRD  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Tempat : Ruang Meeting PT. X  
 Tanggal : 23 Juni 2025  
 Pewawancara : Moh. Salman Alfarizi

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN INFORMAN
1.	Assalamualaikum Ibu, saya Salman mahasiswa UIN KHAS Jember. Saya sedang melakukan penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi dalam meningkatkan kualitas produksi <i>plywood</i> . Apakah Ibu bersedia untuk diwawancarai?	Waalaikumsalam. monggo, saya bersedia. Silahkan.
2.	Sebelumnya boleh Ibu jelaskan apa saja tugas harian Ibu sebagai Staf admin HRD di PT. X?	Tugas saya mencakup pendataan kepegawaian, pengelolaan absensi, pengajuan cuti, serta menangani pelatihan dan pengembangan karyawan, termasuk karyawan bagian produksi.
3.	Banyak juga ya bu tugasnya panjenengan, mohon izin untuk melanjutkan ibu. Sebagai hrd bagaimana Ibu menilai beban kerja yang dihadapi oleh karyawan bagian produksi?	Beban kerjanya cukup tinggi, terutama saat permintaan pasar sedang naik. Mereka dituntut untuk bekerja cepat, tepat, dan tanpa kesalahan, apalagi jika ada target kiriman.
4.	Dari sudut pandang HRD, apa saja faktor yang menyebabkan karyawan produksi mengalami stres kerja?	Perusahaan ini sekarang sedang mengalami penurunan bahan baku yang banyak mas, karena perusahaan ini bahan bakunya itu langsung dari kebun sendiri sehingga jika perkebunan kami telat panen maka akan menghambat proses produksi

		diperusahaan ini mas, menghambat karna kami akan melakukan libur panjang. Beberapa faktor utama juga adalah tekanan target produksi, jadwal lembur yang padat, kondisi mesin yang kadang bermasalah.
5.	Apakah pernah ada keluhan atau laporan dari karyawan mengenai stres kerja? Bisa dijelaskan contohnya?	Ya, cukup sering. Misalnya, ada operator mesin yang mengeluh karena terlalu sering lembur tanpa jeda, sehingga mengalami kelelahan fisik dan kesulitan tidur. Ada juga yang mengeluhkan perihal bahan baku yang sering habis sehingga seringnya libur membuat pemasukkan karyawan berkurang. Biasanya karyawan produksi selalu mengeluh kepada saya karena seringnya libur perusahaan, bahkan ada beberapa karyawan yang resign karena sudah tidak tahan.
6.	Menurut Ibu, apa saja dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi?	Dampaknya terlihat pada peningkatan kesalahan kerja, absensi meningkat disaat masuk kerja, dan produktivitas menurun. Kadang juga ada konflik kecil antar karyawan yang berawal dari stres.
7.	Apakah Ibu pernah melihat secara langsung penurunan kualitas produksi akibat stres kerja?	Ya. Contohnya saat karyawan terlalu lelah, hasil pressing kadang tidak sempurna, atau pelabelan produk jadi tertukar. Kadang juga pengeleman yang kurang. Itu sangat berpengaruh pada kualitas produk yang kita produksi.
8.	Apa langkah atau inisiatif yang telah HRD lakukan untuk membantu mengurangi stres kerja pada karyawan produksi?	Selama ini kami melakukan sesi motivasi, serta komunikasi dua arah dengan kepala produksi. Kami juga mendorong adanya istirahat yang cukup dan rotasi kerja bila memungkinkan.
9.	Apakah perusahaan memiliki kebijakan atau program resmi	Untuk saat ini belum ada program yang spesifik, tetapi kami sedang

	untuk mendukung kesehatan mental karyawan?	mengusulkan program konseling internal dan relaksasi mingguan.
10.	Menurut Ibu, apa yang sebaiknya ditingkatkan oleh manajemen untuk mencegah stres kerja pada karyawan?	Perlu ada sistem monitoring beban kerja yang lebih akurat, komunikasi yang lebih humanis dari atasan, dan perbaikan fasilitas kerja.
11.	Dari kacamata HRD, apakah faktor stres ini memengaruhi pencapaian target kualitas produksi <i>plywood</i> di perusahaan?	Sangat memengaruhi. Jika karyawan stres, tingkat kesalahan naik, efisiensi turun, dan bisa berdampak langsung pada kualitas produk. Jadi stres kerja tidak bisa diabaikan.
12.	Menurut Ibu, bagaimana peran HRD idealnya dalam menjaga agar karyawan produksi tetap sehat secara mental dan produktif?	HRD harus menjadi jembatan antara manajemen dan karyawan. Kami harus proaktif dalam mendeteksi beban kerja yang berlebihan dan menyediakan ruang komunikasi yang nyaman bagi semua karyawan.
13.	Apakah Ibu ingin menyampaikan hal lain yang relevan untuk mendukung penelitian ini?	Saya berharap hasil penelitian ini bisa menjadi rekomendasi untuk perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini penting untuk keberlangsungan produksi jangka panjang.

## Lampiran V

## GUIDE OBSERVASI (CHECKLIST)

NO	ASPEK YANG DIAMATI	INDIKATOR OBSERVASI	FOTO	CHECK LIST (✓/✗)	KETERANGAN
1	Lingkungan Kerja	Kondisi fisik ruang kerja (ventilasi, cahaya, kebersihan)		✓	Untuk ventilasi dan cahaya sangat cukup mengingat ruangan dari tempat kerja produksi terbelah terbuka dari segi kebersihan bersih namun karena bagian produksi selalu ada serbuk kayu yang berterbangan, sehingga dapat dibayangkan kurang bersih
2	Lingkungan Kerja	Tata letak ruang kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas		✓	Cukup nyaman dan alur setiap tata letak mesin sangat produktif
3	Tugas & Aktivitas Kerja	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan SOP		✓	Sesuai dengan SOP
4	Tugas & Aktivitas Kerja	Adanya tekanan waktu atau beban kerja tinggi		✓	Ada, sesuai dengan pernyataan setiap karyawan dan beberapa atasan ada tekanan

					waktu karena beban kerja yang tinggi melalui target yang tak dapat terpenuhi.
5	Perilaku Stres	Ekspresi wajah tegang, gelisah, atau sering mengeluh		✓	Dari beberapa karyawan yang saya observasi ada beberapa yang wajahnya tegang. Dan beberapa sering mengeluh, diperkuat dari wawancara saya pada karyawan produksi disetiap katanya selalu timbul ekspresi mengeluh
6	Perilaku Stres	Gestur tubuh menunjukkan kelelahan atau kejenuhan		✓	Seringnya melamun, dan terdiam
7	Strategi Koping	Mengambil jeda/istirahat secara wajar saat beban kerja tinggi		✓	Ya, karyawan akan melakukan istirahat ketika sedang kelelahan
8	Strategi Koping	Berkomunikasi dengan rekan/atasan saat menghadapi tekanan		✓	Iyaa, setiap waktu istirahat karyawan selalu duduk bersama dan bincang-bincang santai
9	Dukungan Organisasi	Tersedianya fasilitas dukungan seperti ruang istirahat, pelatihan, konseling		✗	Untuk ruangan istirahat belum ada tapi untuk kantin ada. Pelatihan konseling masih belum tersedia.
10	Dukungan Organisasi	Atasan atau rekan tampak memberikan bantuan saat		✓	Setiap karyawan selalu membantu satu sama lain.

		ada tekanan kerja			
11	Kualitas Produksi	Produk atau hasil kerja terlihat rapi dan sesuai standar		X	Cukup banyaknya finishing yang rusak, dan kurang rapi.
12	Kualitas Produksi	Alur kerja berlangsung lancar tanpa banyak hambatan		X	Selama masa penelitian ini, seringkali mengalami kendala mulai dari mesin yang rusak, bahan baku yang seringkali habis. Hal ini dapat menghambat proses produksi. Foto tersebut menjadi bukti yang seharusnya pengeringan menggunakan mesin kini harus dijemur di terik matahari

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

Lampiran VI

ABSENSI KARYAWAN

Keterangan :

H	Hadir
I	Ijin
1/2	Ijin 1/2 hari
C	Cuti
O	Off
S	Sakit
A	Tanpa Keterangan
1/2 P	1/2 Hari Dari Pabrik
SP	

L Libur/Minggu

POSISI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Produksi Wood Pellet	H	L	H	H	H	H	H	H	L	H	H	H	H	H	H
Karyawan Press Dryer	L	L	L	H	H	H	H	1/2	L	H	H	H	H	H	H
Karyawan Press Dryer	L	L	L	H	H	H	H	1/2	L	H	H	H	H	H	H
Karyawan Press Dryer	L	L	L	H	H	H	H	1/2	I	H	H	H	H	H	H
Produksi Plywood	H	L	L	A	A	H	A	H	L	A	H	A	H	H	H
	2	5	1	4	4	5	4	2	0	4	5	4	5	5	5
Sakit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ijin	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Alfa	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
Off	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Setengah hari	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Libur	3	5	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

HARI KE-	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
L	H	H	H	H	H	H	H	L	H	H	H	H	1/2	L	L	L
L	H	H	H	H	H	H	H	L	H	H	H	A	L	L	L	L
L	H	H	H	H	H	H	H	L	H	H	H	H	L	L	L	L
L	H	H	H	H	H	H	H	L	H	H	A	A	L	L	L	L
L	H	H	H	H	H	A	A	H	A	A	H	A	H	L	L	L
	0	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	2	1	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	3	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	5	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	3	5	5	5

## Lampiran VII

## JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Hari, Tanggal	Jadwal Kegiatan	Keterangan
1.	Kamis, 05 Juni 2025	Menyerahkan Surat Izin Penelitian	
2.	Rabu, 18 Juni 2025	Wawancara dengan ibu	
3.	Selasa, 24 Juni 2025	Wawancara dengan	
4.	Rabu, 25 Juni 2025	Observasi Tempat kerja Produksi plywood	
5.	Senin, 30 Juni 2025	Wawancara dengan ibu	
6.	Senin, 30 Juni 2025	Wawancara dengan	

## Lampiran VIII



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 FAKULTAS DAKWAH  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No.1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136

email : [fakultasdakwah@uinkhas.ac.id](mailto: fakultasdakwah@uinkhas.ac.id) website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B. 1912/Un.22/6.a/PP.00.9/05/2025

2 Mei 2025

Lampiran : -

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Kepada  
 Yth. Pimpinan PT.  
 Di -  
 Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa kami sebagaimana berikut:

Nama : Moh. Salman Alfarizi  
 NIM : 212103050011  
 Fakultas : Dakwah  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Semester : VIII (Delapan)

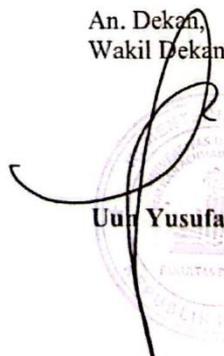
Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi izin mengadakan penelitian / riset selama ±30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Analisis Work Stress Terhadap Performance Karyawan Dalam Meningkatkan Produksi Plywood PT. X (Perusahaan Manufaktur).

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik

  
 Uun Yusuf

## Lampiran IX

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor: 002/ I/SKK/HRD/IX/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :  
NIK : LMU8013  
Jabatan : HRD PT.

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Moh. Salman Alfarizi  
Fakultas : Fakultas Dakwah  
Jurusan : Psikologi Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

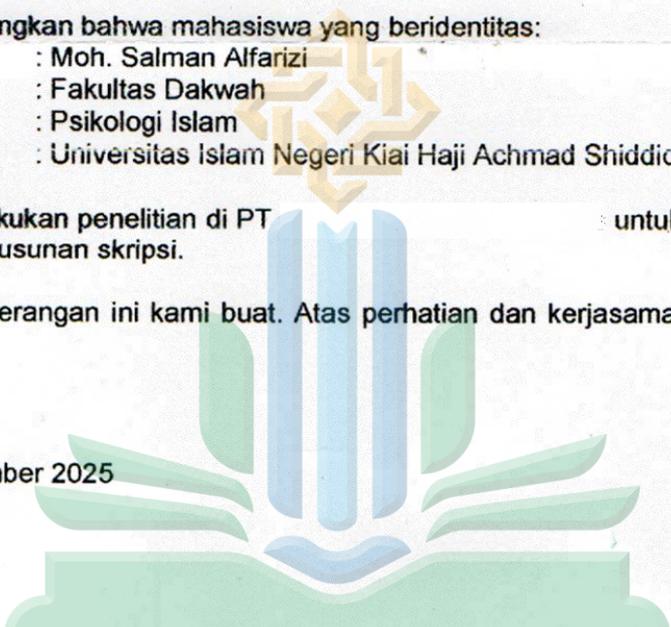
Telah selesai melakukan penelitian di PT untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini kami buat. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Jember, 15 September 2025  
Hormat Saya,



Admin HRD.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## Lampiran X

## DOKUMENTASI



Proses Pembuatan Veneer  
(Proses Awal)



Proses Pengeringan  
(Tanpa Menggunakan Mesin)



Proses Pengeringan  
(Menggunakan Mesin)



Proses Pengeleman



Veneer yang sudah kering  
(perbaiki veneer yang lubang)



Proses Assembling  
(Menata dan menggabungkan kayu lapis)



Proses Pengepressan



Finishing  
(Bahan Jadi)



Bahan Jadi Gagal Produksi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

**BIODATA PENULIS****Data Umum**

- a. Nama Lengkap : Moh. Salman Alfarizi
- b. Tempat, Tanggal lahir : Situbondo, 24 Juli 2001
- c. Jenis Kelamin : Laki - laki
- d. Agama : Islam
- e. Alamat lengkap : Jl. Raya Kalianget, Kp. Karang Malang RT 01 RW  
01, Desa Kalianget, Kecamatan Banyuglugur,  
Kabupaten Situbondo
- f. Nomor Hp : 082257155188
- g. Alamat Email : [mohsalmanalfarizi55@gmail.com](mailto:mohsalmanalfarizi55@gmail.com)

**Riwayat Pendidikan**

- a. SDN 1 Kalianget : 2008 - 2015
- b. MTs Sunan Ampel Ketah Suboh : 2015 - 2018
- c. SMK Daerah Situbondo (STM) : 2018 - 2021
- d. S1 UIN KHAS Jember : 2021 - Sekarang

**Riwayat Organisasi**

- a. Wakil Ketua HMPS PI UIN KHAS Jember : 2023 - 2024
- b. Ketua Umum Ikatan Mahasiswa Situbondo UIN KHAS Jember : 2023 - 2024
- c. Sekbid 1 Kaderisasi PMII Rayon Dakwah UIN KHAS Jember : 2024 - 2025
- d. Ketua Komisi C SEMA F Dakwah UIN KHAS Jember : 2024 - 2025
- e. Kabid 1 Internal PMII Komisariat UIN KHAS Jember : 2025 - 2026
- f. Staf Advokasi Dan HAM DEMA UIN KHAS Jember : 2025 - 2026