

**MANAJEMEN STRES KERJA PADA PEGAWAI BADAN  
PUSAT STATISTIK DI KABUPATEN PASURUAN**

**SKRIPSI**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
Oleh:  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
Faris Fadlanullah  
205103050001

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

# **MANAJEMEN STRES KERJA PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK DI KABUPATEN PASURUAN**

## **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



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

**Faris Fadlanullah**  
**NIM: 205103050001**

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

# **MANAJEMEN STRES KERJA PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK DI KABUPATEN PASURUAN**

## **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



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

Disetujui Pembimbing

**Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi**  
**NIP.198706262019032008**

**MANAJEMEN STRES KERJA PADA PEGAWAI BADAN  
PUSAT STATISTIK DI KABUPATEN PASURUAN**

**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 : 17 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua Sidang

  
Arrumaishafitri. M. Psi  
NIP.198712232019032005

Sekertaris Sidang

  
Firdaus Dwi Cahyo Kurniawan, S.E., M.I.Kom  
NIP.198110162023211011

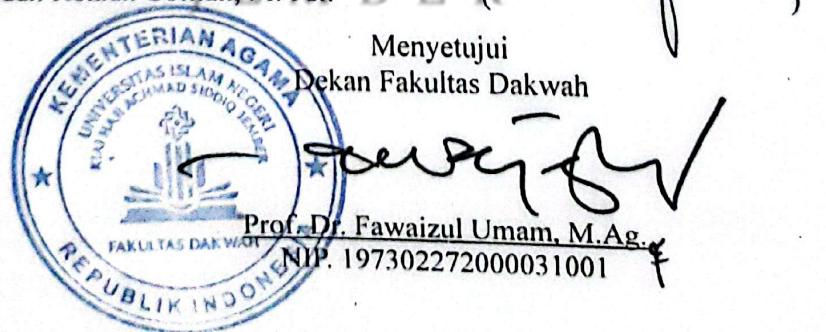
Anggota:

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

2. Indah Roziah Colilah, M. Psi.

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah



## MOTTO

صَغِيرًا زَيَّنِي كَمَا ارْحَمْهُمَا رَبٌّ وَقُلْ الرَّحْمَةُ مِنَ الدُّلُّ جَنَاحَ لَهُمَا وَاحْفِظْ

Artinya: “Dan rendahkanlah dirimu terhadap keduanya dengan penuh kasih sayang dan ucapkanlah, “Wahai Tuhanku! Sayangilah keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku pada waktu kecil.” (Q.S. Al Isra ayat 24)<sup>1</sup>



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

---

<sup>1</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahan (Bandung: Syaamil Qur'an, 2012), Al-Isra: 24

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya yang senantiasa menyertai setiap langkah hingga terselesaikannya karya tulis ini. Perjalanan panjang yang penuh perjuangan ini penulis persembahkan bagi sosok-sosok luar biasa yang menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, yang senantiasa memberikan semangat hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga segala usaha dan jerih payah ini menjadi amal jariyah yang bernilai kebaikan di sisi-Nya.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, teladan agung sepanjang masa, yang ajarannya menjadi penerang dalam meniti jalan ilmu, kesabaran, dan keikhlasan dalam kehidupan. Dengan rasa syukur dan penghormatan yang mendalam, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kepada Ibunda tercinta, Siti Zhulaicha Ummul Mu'minin, yang dengan penuh kasih dan kesabaran telah melahirkan, membesarkan, serta mendidik penulis dengan doa yang tak pernah terputus. Juga kepada Ayahanda, Hariyanto S. Sos, MM., atas kasih sayang, ketulusan, dan dukungan tanpa henti yang menjadi sumber kekuatan terbesar dalam setiap langkah penulis. Serta untuk Kakak tercinta, Ridha Sadida Arianticha S. Psi., terima kasih atas kasih, perhatian, dan semangat yang selalu mengiringi perjalanan ini hingga karya ini terselesaikan.
2. Kepada sahabat-sahabat terbaik yang telah menjadi seperti keluarga, Meskis Luv, yang beranggotakan Frangky, Nanda, Anton, Virga, Mas Al, Kafa, fajar

dan Husen. Terima kasih atas kebersamaan, canda tawa, dukungan, serta semangat yang selalu hadir di setiap langkah perjalanan ini. Kalian bukan hanya sahabat, tetapi keluarga yang selalu memberikan kekuatan dan keceriaan hingga karya ini terselesaikan.

3. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada Hafid, Riko, Zaki, dan Mas Irfan, yang telah banyak membantu dan mendampingi dalam proses penyusunan serta penyelesaian skripsi ini. Kehadiran dan bantuan kalian menjadi bagian penting dalam setiap proses perjuangan akademik ini.
4. Kepada Bapak Ir. Arif Joko Sutejo, M.M., selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan, yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di lingkungan BPS Kabupaten Pasuruan. Terima kasih atas keterbukaan dan kerja sama yang diberikan, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar dan terselesaikan dengan baik.

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

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sosok pembawa cahaya kebenaran yang telah menuntun umat manusia dari masa kegelapan menuju zaman yang penuh dengan nilai-nilai keimanan dan keilmuan.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hefni, S.Ag., M.M., CPEM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, atas bimbingan serta arahannya selama penulis menempuh pendidikan.
4. Ibu Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing, yang dengan sabar, telaten, dan penuh perhatian telah memberikan arahan, koreksi, serta motivasi hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, atas segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
6. Segenap Civitas Akademika Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang turut berperan dalam menunjang kelancaran proses studi penulis.
7. Segenap anggota Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan, atas kesempatan, dukungan, serta pengalaman berharga yang diberikan selama proses penelitian.
8. Rekan-rekan dan sahabat yang senantiasa memberikan semangat, doa, serta dukungan tanpa henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Penulis berharap karya sederhana ini dapat memberikan manfaat dan menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pemberdayaan masyarakat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi perbaikan karya ilmiah di masa mendatang. Semoga segala usaha dan kerja keras yang telah dilakukan mendapat ridha dari Allah SWT dan menjadi amal yang bernilai kebaikan.

Jember, 21 Oktober 2025

Penulis

## ABSTRAK

**Faris Fadhlullah, 2025:** *Manajemen Stres pada Pegawai Badan Pusat Statistik di Kabupaten Pasuruan*

**Kata Kunci:** *Manajemen Stres Kerja, Pegawai, Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan*

Stres kerja merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh pegawai, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tuntutan kerja tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, serta kondisi kerja yang kompleks. Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pasuruan menghadapi tekanan kerja berupa beban tugas yang tinggi, wilayah kerja yang luas, target waktu yang ketat, serta tuntutan akurasi data yang tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen stres kerja menjadi aspek penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan kinerja pegawai.

Fokus penelitian ini adalah gambaran manajemen stres kerja yang diterapkan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pegawai mengenali stres kerja, sumber stres yang dialami, serta strategi dan cara yang digunakan dalam mengelola stres kerja, baik secara individu maupun melalui dukungan organisasi.

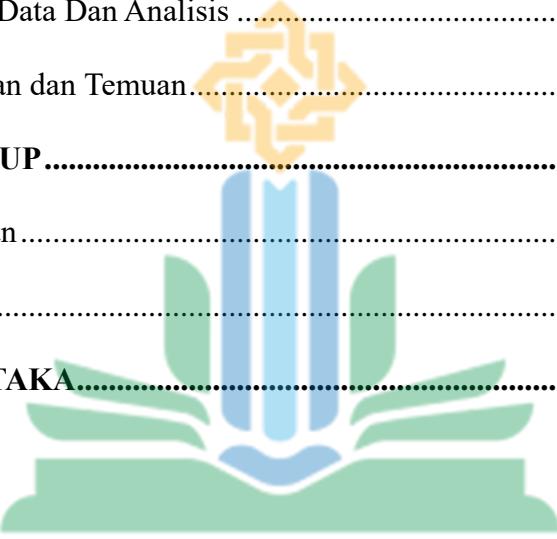
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara secara mendalam. Subjek penelitian adalah tiga orang Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Kabupaten Pasuruan yang dipilih secara purposive berdasarkan masa kerja minimal lima tahun dan tingkat tanggung jawab pekerjaan yang tinggi. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten Pasuruan mampu mengenali gejala stres kerja yang muncul, baik secara fisik, emosional, maupun kognitif. Strategi manajemen stres yang diterapkan meliputi perubahan pola perilaku, pengaturan waktu kerja, pengalihan fokus melalui aktivitas positif, teknik relaksasi sederhana, serta pemanfaatan dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan. Selain itu, peran organisasi turut membantu dalam pengelolaan stres melalui pembagian tugas yang proporsional, komunikasi yang terbuka, serta lingkungan kerja yang mendukung. Kesimpulannya, manajemen stres kerja pada pegawai BPS Kabupaten Pasuruan berlangsung secara dinamis melalui kombinasi upaya individu dan dukungan organisasi dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Istilah .....	7
F. Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II KAJIANKEPUSTAKAAN.....</b>	<b>10</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Kajian Teori .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi Penelitian .....	35
C. Subjek Penelitian .....	35

D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Analisis Data.....	38
F. Keabsahan Data .....	39
G. Tahap Penelitian.....	40
<b>BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	42
B. Penyajian Data Dan Analisis .....	45
C. Pembahasan dan Temuan.....	76
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>


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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pada era globalisasi yang terjadi pada saat ini, stres kerja adalah permasalahan umum yang sering terjadi di dalam dunia kerja. Perkembangan teknologi yang pesat pada dunia kerja menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan cepat. Tuntutan yang tinggi baik dari segi produktivitas maupun kualitas kerja dapat menyebabkan tekanan yang signifikan. Stres kerja menjadi fenomena umum yang dialami oleh banyak karyawan di berbagai sektor. Kasus stress kerja di dunia sangatlah tinggi. Menurut data dari *Health and Safety Executive* yang diperoleh dari survei *Labour Force Survey* (LFS), pada tahun 2019/2020 terdapat total 828.000 kasus stres, depresi, atau kecemasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Angka ini menunjukkan prevalensi sebesar 2.440 kasus per 100.000 tenaga kerja. Selain itu, tercatat juga 347.000 insiden kasus baru, dengan prevalensi sebesar 1.020 kasus per 100.000 tenaga kerja.<sup>2</sup> Data lain yang di ambil dari *American Psychological Association* (APA), 77% orang Amerika melaporkan mengalami stres akibat pekerjaan dalam kurun waktu satu bulan, hal ini membuktikan bahwa angka stress sangat tinggi yang terjadi di Amerika.<sup>3</sup>

Stres kerja merupakan salah satu tantangan signifikan yang dihadapi oleh tenaga kerja di Indonesia. Tingginya beban pekerjaan, tuntutan untuk

<sup>2</sup> Executive HS. Work Related Stress Depression or Anxiety Statistics in Great Britain. 2018;

<sup>3</sup> Frieda- Marie De Jager, 81+ Troubling Workplace Stress Statistics [2024 Data], <https://www.selectsoftwarereviews.com/blog/workplace-stress-statistics> diakses pada tanggal 29 Oktober 2024

mencapai target yang tinggi, serta kurangnya dukungan dalam lingkungan kerja sering kali menjadi faktor pemicu stres yang tinggi di kalangan karyawan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik para pekerja, tetapi juga memengaruhi produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan. Fenomena ini menuntut perhatian khusus, mengingat dampaknya yang luas terhadap kesejahteraan individu. Data yang menunjukkan Tingkat stress kerja di Indonesia terbukti dari hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan, yang menunjukkan angka gangguan mental emosional mencapai 9,8%, sekitar 35% stres akibat kerja dapat berdampak fatal, dan diperkirakan hilangnya hari kerja mencapai 43%.<sup>4</sup>

Tanpa kita sadari, karyawan di dunia kerja pasti mengalami stres di mana pun mereka bekerja. Tuntutan kerja yang tinggi serta keharusan untuk menguasai berbagai bidang menjadi faktor utama terjadinya stres kerja. Hal tersebut bisa berdampak pada psikologis individu itu sendiri sehingga mempengaruhi kebahagiaan, kesejahteraan karyawan, optimisme, bahkan mereka tidak dapat berkembang karena merasa terbebani oleh stress yang disebabkan karena pekerjaan yang diberikan

Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk diterapkan untuk memperoleh kepuasan karyawan. Khususnya pada lembaga pemerintahan Badan Pusat Statistik (BPS) yang bertanggung jawab dalam penyediaan data statistik yang akurat dan terpercaya, memiliki peran vital dalam pengambilan keputusan yang berbasis data. BPS merupakan Lembaga Pemerintah Non-

---

<sup>4</sup> Surbakti FAM, Daru L, Kurniwan B. FaktorFaktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Kepesertaan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ungaran. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Agustus 2018;6(4):292–299.

Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. BPS berperan sebagai penyedia data yang dibutuhkan oleh pemerintah dan masyarakat, yang diperoleh melalui sensus dan survei. Selain itu, BPS mendukung kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah, dan institusi lainnya dalam membangun sistem perstatistikkan nasional. BPS juga mengembangkan dan mempromosikan standar teknik serta metodologi statistik, menyediakan layanan di bidang pendidikan dan pelatihan statistik, dan menjalin kerja sama dengan institusi internasional serta negara lain demi kemajuan statistik Indonesia.<sup>5</sup>

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pasuruan adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam penyediaan data dan informasi statistik resmi di Kabupaten Pasuruan yang beroperasi di bawah BPS Pusat. Kegiatan yang dilakukan kantor BPS Kabupaten Pasuruan meliputi sensus. Sensus adalah menyediakan data karakteristik pokok dan rinci secara keseluruhan. Dalam melakukan tugas sensus, BPS membagi 3 (tiga) golongan yaitu Sensus Penduduk (SP), Sensus Ekonomi (SE), dan Sensus Pertanian (ST). Dari data yang dikumpulkan dari kegiatan ini digunakan untuk menyusun profil daerah yang mendukung perencanaan pembangunan, kebijakan, dan pengambilan keputusan oleh pemerintah daerah. Selain itu, BPS juga bekerja sama dengan instansi pemerintah daerah untuk memberikan pelatihan atau sosialisasi dalam pemanfaatan data statistik.

---

<sup>5</sup> BPS. Tentang BPS. Diakses pada 30 Oktober 2024, <https://www.bps.go.id/menu/l/informasi-umum>.

Di tengah banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan dibebankan kepada karyawan Kantor BPS Kabupaten Pasuruan, kondisi psikologis tentunya akan mengalami penurunan. Salah satu dampak yang akan terjadi adalah stress kerja dan hal ini tentunya mengganggu produktivitas karyawan. Masalah utama yang terjadi di kantor Badan Pusat Statistik adalah pekerjaan yang overload dan tumpeng tindih ditengah Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak memadahi. Selain itu, kurangnya respon perusahaan terkait kepada BPS ketika melakukan survey untuk mengolah data juga menjadi masalah utama yang terjadi di lingkup instansi.<sup>6</sup>

Karyawan Kantor BPS Kabupaten Pasuruan menghadapi tantangan geografis yang signifikan, dengan luas wilayah mencapai 4.474,02 km<sup>2</sup> yang mencakup 25 kecamatan. Kecamatan Lumbang menjadi wilayah terluas, dengan luas 125,55 km<sup>2</sup>.<sup>7</sup> Luasnya wilayah Kabupaten Pasuruan ini menambah beban kerja, terutama karena keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Bentuk geografis yang luas memerlukan waktu dan tenaga ekstra untuk melakukan sensus dan survei, yang pada akhirnya dapat menguras energi karyawan. Kondisi ini tidak hanya menyulitkan dalam memenuhi target waktu yang telah ditetapkan tetapi juga menimbulkan tekanan emosional dan fisik. Selain itu, kegiatan survei untuk pengambilan data industri dari perusahaan di sekitar Kabupaten Pasuruan seringkali menghadapi kendala, seperti kurangnya kerja sama dari perusahaan dalam

<sup>6</sup> Wawancara online via Whatsapp pada tanggal 11 September 2024

<sup>7</sup> Website BPS Kabupaten Pasuruan, diakses pada 24 Desember 2024, <https://pasuruankab.bps.go.id/id/statisticstable/3/VUZwV01tSlpPVlpsWlRKbmMxcFhhSGhEVjFoUFFUMDkjMw==/luas-daerah-dan-jumlah-pulau-menurut-kecamatan-di-kabupaten-pasuruan2023.html?year=2023>

mengisi kuesioner. Hambatan-hambatan ini memperburuk situasi dan mengurangi efisiensi kerja, pada karyawan. Dengan berbagai tekanan yang dihadapi, karyawan harus menghadapi tuntutan tinggi baik dari internal organisasi maupun eksternal, sehingga keadaan stres kerja menjadi salah satu dampak yang tidak terhindarkan.

Oleh karena itu, karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik perlu memiliki fokus yang tinggi agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi yang baik, sehingga dapat memperoleh kepercayaan dari publik. Untuk mencapai tingkat akurasi data yang baik, diperlukan fokus, ketepatan, dan disiplin dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa tantangan yang dihadapi karyawan Kantor BPS Kabupaten Pasuruan cukup kompleks dan signifikan. Tuntutan kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, kondisi geografis yang luas, serta kurangnya dukungan dari perusahaan terkait dalam proses pengumpulan data menjadi faktor utama yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Dari penjelasan di atas, maka peneliti ingin meneliti lebih jauh terkait gambaran management stress kerja pada karyawan Badan Pusat Statistik di Kabupaten Pasuruan.

## B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memandang bahwa isu manajemen stres kerja merupakan hal yang

sangat relevan untuk dikaji lebih mendalam. Hal ini didasari oleh berbagai tantangan yang dihadapi oleh karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pasuruan, seperti luasnya cakupan wilayah kerja, keterbatasan sumber daya manusia, serta tekanan untuk memenuhi target kinerja secara efisien. Oleh karena itu, peneliti merumuskan fokus penelitian dengan pertanyaan utama: "Bagaimana gambaran manajemen stres kerja yang diterapkan oleh karyawan Badan Pusat Statistik di Kabupaten Pasuruan".

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan konteks penelitian daitas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara jelas management stress kerja pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pasuruan.

### D. Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat dari penelitian ini, antara lain:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai referensi ilmiah dan sumber informasi untuk mendukung berbagai kajian akademis, sekaligus memberikan wawasan baru bagi penelitian lain di bidang psikologi industri dan organisasi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman mengenai penyebab stres kerja, dampaknya terhadap karyawan, serta strategi penanganan yang efektif dalam konteks psikologi industri dan organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Pimpinan BPS Kabupaten Pasuruan

Dapat meningkatkan pengetahuan, pengalaman, serta pemahaman terkait penerapan wawasan mengenai Identifikasi stress kerja.

### b. Bagi Pegawai BPS Kabupaten Pasuruan

Manfaat penelitian ini bagi pegawai BPS Kabupaten Pasuruan adalah membantu pegawai mengenali dan mengelola stres kerja secara lebih efektif, meningkatkan kesejahteraan psikologis, menjaga motivasi dan kinerja kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan saling mendukung.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan kepada peneliti berikutnya yang ingin meneliti tentang identifikasi stress kerja

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah ditujukan agar makna istilah yang dimaksud oleh peneliti dapat dipahami dengan jelas dan tidak menimbulkan kesalahpahaman, berikut adalah definisi istilah yang digunakan dalam penelitian ini:

### 1. Management Stres Kerja

Manajemen stres kerja adalah kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan yang timbul dari pekerjaan sehingga stres dapat

dikendalikan dan tidak berdampak negatif terhadap produktivitas.<sup>8</sup> Tujuan dari manajemen stress kerja adalah untuk menjaga keseimbangan hidup individu agar dapat berhubungan baik dengan lingkungan sekitarnya

## 2. Pegawai

Pegawai adalah faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya pegawai yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada pegawai dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut”.<sup>9</sup>

## F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan menjelaskan alur dari bab pendahuluan hingga penutupan, agar pembaca bisa memahami gambaran umum dari penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari lima bab utama, sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan, manfaat penelitian, definisi istilah, serta sistematika pembahasan.

Bab II: Kajian pustaka yang berisi tinjauan penelitian sebelumnya dan teori yang relevan.

---

<sup>8</sup> Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)

<sup>9</sup> Abadi, S dan F. Latifah. 2016. Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. Jurnal TAM ((Technology Acceptance Model). 6: 37-43

Bab III: Metode penelitian yang menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, subjek dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, serta tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan.

Bab IV: Penyajian dan analisis data yang mencakup deskripsi objek penelitian, penyajian data, analisis data, serta pembahasan temuan-temuan yang ditemukan.

Bab V: Penutupan yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Bab ini memberikan ringkasan hasil penelitian dan maknanya, serta diakhiri dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran sebagai pelengkap data dalam penelitian ini.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan pengamatan penulis, hingga saat ini sudah ada beberapa penelitian yang membahas tentang manajemen stres. Namun, penelitian-penelitian tersebut biasanya memiliki fokus atau objek kajian yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi siapa saja yang ingin meneliti variabel yang sama, sehingga dapat memperkaya teori yang ada dan meminimalkan risiko plagiarisme. Berikut adalah tabel yang berisi rangkuman penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang disusun oleh Nurma Aini Harahap dan Susilawati dengan judul “Manajemen Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan” tahun 2023. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana cara memanajemen stress oleh karyawan perusahaan. Ada perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu perbedaan nya yaitu penelitian terdahulu menggunakan studi literatur Sedangkan peneliti menggunakan studi observasi. Namun persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.<sup>10</sup>
2. Penelitian yang disusun oleh Sintani Naharini, Arif Rahman, dan Ali Azis dengan judul “Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas

---

<sup>10</sup> Nurma Aini Harahap and Susilawati, “Manajemen Stress Kerja Pada Karyawan Perusahaan,” *Zahra: Journal Of Health And Medical Research* 3, no. 2 (2023): 266–72.

Kinerja Karyawan” tahun 2023. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung.

3. Penelitian ini menganalisa aktivitas manajerial dalam mengelola stres kerja yang dialami oleh karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto bidang pelayanan ibadah Haji dan Umrah. Ada perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu perbedaan nya yaitu penelitian terdahulu menggunakan obyek penelitian pegawai pelayanan ibadah haji dan umroh Sedangkan peneliti menggunakan obyek pegawai kantor BPS yang melayani penyediaan data dan informasi statistik. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan memiliki variabel manajemen stres.<sup>11</sup>
4. Penelitian yang disusun oleh Renny Resiana dan Maria Widyarini dengan judul “ANALISA PERAN MANAJEMEN STRES SEBAGAI MEDIASI PENGARUH STRES DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA” tahun 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh stres dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja yang dimediasi oleh manajemen stres. Ada perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu perbedaan nya yaitu penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan

---

<sup>11</sup> Sintani Naharini, Arif Rahman, and Ali Azis, “Manajemen Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan,” *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra* 1, no. 2 (2023): 125–36.

peneliti menggunakan metode kualitatif. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama terdapat variabel manajemen stres.<sup>12</sup>

5. Penelitian yang disusun oleh Sari Yunita Sidabalok dan Andita Sayekti dengan judul “Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stres terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi Kasus di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar, Sumatera Utara)” tahun 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa kebahagiaan dan stres kerja perawat dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Ada perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu perbedaan nya yaitu penelitian dilakukan pada pelayanan medis. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas penyediaan data dan informasi yang berhubungan dengan statistic,
6. Selain itu penelitian terdahulu menggunakan variabel kuantitatif. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama terdapat variabel manajemen stress.<sup>13</sup>
7. Penelitian yang disusun oleh Febrilian Lestario dengan judul “Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres Dan Kepemimpinan Efektif Pada PT Guna Berdikari Rotexindo”. tahun 2022. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengefektifkan gaya kepemimpinan dan manajemen stres kerja sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada

---

<sup>12</sup> Renny Resiana, “Analisa Peran Manajemen Stres Sebagai Mediasi Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 16, no. 2 (2020): 185–206.

<sup>13</sup> Sari Yunita Sidabalok and Andita Sayekti, “Pengaruh Kebahagiaan Dan Manajemen Stress Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap,” *SOCI: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 17, no. 1 (2020): 57–70.

PT Guna Berdikari Rotexindo Medan. Ada perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu perbedaan nya yaitu pada penelitian sebelumnya peneliti berusaha mengefektifkan cara manajemen stress kerja pada karyawan. Sedangkan peneliti masih menggali lagi informasi cara karyawan kantor BPS Kabupaten Pasuruan untuk memanajemen stress. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama terdapat variabel manajemen stress.<sup>14</sup>

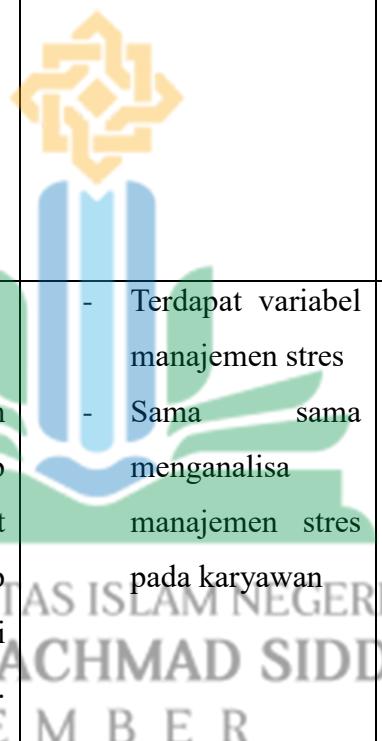
**Tabel 1.1**  
**Tabel Persamaan dan Perbedaan**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nurma Aini Harahap dan Susilawati tahun 2023	Manajemen Stres Kerja pada Karyawan dan Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan variabel kualitatif</li> <li>- Memiliki variabel yang sama yaitu manajemen stres kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian sebelumnya menggunakan studi literatur sedangkan peneliti dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara</li> <li>- Peneliti sebelumnya melakukan penelitian pada perusahaan,</li> </ul>

---

<sup>14</sup> Febrilian Lestario, "Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres Dan Kepemimpinan Efektif Pada Pt Guna Berdikari Rotexindo," *Junral Sosial Dan Ekonomi* 2, no. 3 (2022): 135–42.

				sedangkan peneliti melakukan penelitian pada instansi pemerintah
2.	Sintani Naharini, Arif Rahman, dan Ali Azis tahun 2023	Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki variabel kualitatif</li> <li>- Terdapat variabel yang sama yaitu manajemen stres kerja</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- subyek yang diteliti berbeda tugas pelayanan, penelitian terdahulu meneliti pada bidang keagamaan dan peneliti meneliti pada bidang instansi yang bergerak pada pelayanan informasi statistik dan data</li> <li>- lokasi penelitian yang berbeda</li> </ul>
3.	Renny Resiana dan Maria Widyarini tahun 2020	Analisa Peran Manajemen Stres sebagai Mediasi Pengaruh Stres dan Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- terdapat variabel yang sama yaitu manajemen stres kerja</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- menggunakan metode penelitian yang berbeda</li> <li>- lokasi penelitian berbeda</li> </ul>

		Kerja Terhadap Kinerja		<ul style="list-style-type: none"> <li>- pada penelitian terdahulu terdapat variabel pengaruh stres dan kepuasan kerja yang hasil dari penelitiannya nanti akan di mediasi oleh manajemen stres yang diberikan oleh peneliti</li> </ul>
4.	Sari Yunita Sidabalok dan Andita Sayekti Saragih P. Tahun 2020	Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stres terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi Kasus di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar, Sumatera Utara)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat variabel manajemen stres</li> <li>- Sama sama menganalisa manajemen stres pada karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki metode penelitian yang berbeda</li> <li>- Berbeda lokasi penelitian</li> <li>- Profesi yang diteliti berbeda, subyek pada penelitian terdahulu adalah perawat sedangkan peneliti adalah pegawai pemerintah</li> </ul>
5.	Febrilian Lestario	Optimalisasi Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat variabel yang sama yaitu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lokasi penelitian yang berbeda</li> </ul>

	tahun 2022	Karyawan Melalui Manajemen Stres Dan Kepemimpinan Efektif Pada PT Guna Berdikari Rotexindo	manajemen stres	- latar belakang perusahaan atau kantor yang berbeda, penelitian terdahulu merupakan perusahaan swasta, sedangkan peneliti pada instansi pemerintah
--	---------------	---	-----------------	---

## B. Kajian Teori

### 1. Stres Kerja

Di era modern yang semakin kompleks, manusia lebih rentan mengalami stres jika kesenjangan antara harapan dan realitas terlalu besar, baik dalam dirinya sendiri maupun lingkungan sekitarnya.<sup>15</sup>. Stres kerja adalah kondisi yang sering dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Tekanan dari beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang kompleks, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menjadi pemicu utama stres. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif, baik terhadap kesehatan fisik maupun psikologis karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas dan kinerja organisasi.

<sup>15</sup> Anuraga Panji. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta : Asdi mahasaty.

Menurut Robbins dan Coulter stres adalah respons negatif yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan berlebihan akibat berbagai tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu besar.<sup>16</sup> Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungannya. Stres terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara individu (dalam hal kepribadian, bakat, dan keterampilannya) dengan lingkungan sekitarnya. Ketidaksesuaian ini dapat memunculkan berbagai gejala, baik secara fisik, perilaku, maupun psikologis, yang akhirnya membuat seseorang sulit menghadapi tuntutan hidup dengan baik.<sup>17</sup> Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan saat menghadapi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.<sup>18</sup>

## 2. Jenis Stres

Stres dalam kehidupan kerja memiliki berbagai jenis yang dapat memengaruhi individu dengan cara yang berbeda. Beberapa jenis stres dapat memberikan dorongan positif, membantu seseorang menjadi lebih fokus dan produktif, sementara jenis lainnya justru dapat menghambat kinerja dan menurunkan kesejahteraan. Stres dapat muncul dari tekanan pekerjaan, tuntutan yang tinggi, atau situasi yang tidak terduga. Oleh karena itu, memahami jenis-jenis stres menjadi penting agar individu dan organisasi dapat mengelolanya dengan baik serta menciptakan lingkungan

---

<sup>16</sup> Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). Manajemen. Jakarta: Erlangga.

<sup>17</sup> A. S. Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI Press, 2001), 374.

<sup>18</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 155.

kerja yang lebih sehat dan seimbang. Berney dan Selye mengungkapkan dalam dewi ada empat jenis stres:

**a. Eustres (stres positif)**

Jenis stres yang memberikan dorongan dan semangat, sehingga bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya adalah stres yang muncul akibat tanggung jawab yang semakin besar, tekanan waktu, atau tugas yang menuntut kualitas tinggi. Stres ini bisa membuat seseorang lebih termotivasi dan bekerja lebih baik.

**b. Distress**

Jenis stres yang berdampak negatif pada seseorang. Stres ini muncul akibat tekanan yang berlebihan atau situasi yang tidak menyenangkan, sehingga menguras energi dan meningkatkan risiko kesehatan, seperti mudah jatuh sakit.

**c. Hyperstress**

Jenis stres yang sangat kuat dan bisa berdampak besar pada seseorang. Stres ini bisa bersifat positif atau negatif, tetapi tetap membuat seseorang kesulitan beradaptasi. Contohnya adalah stres yang dialami akibat peristiwa ekstrem, seperti serangan teroris.

**d. Hypostress**

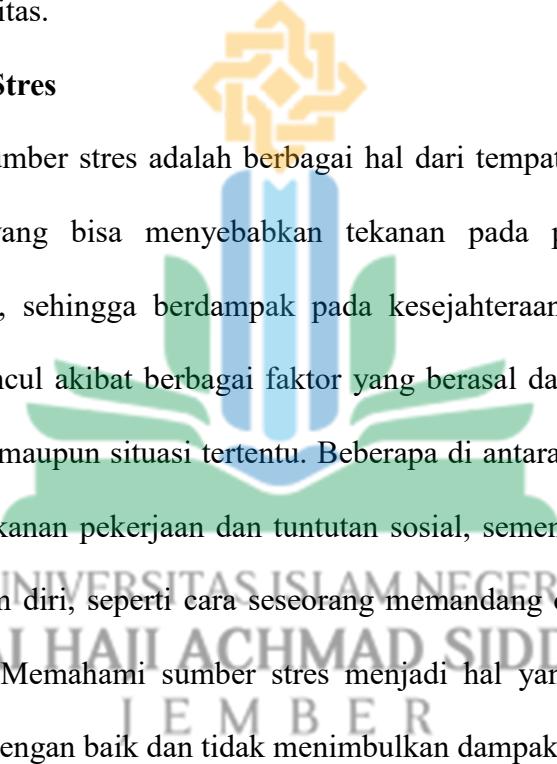
Jenis stres yang muncul akibat kurangnya tantangan atau aktivitas yang menarik. Contohnya adalah stres karena merasa bosan atau jemu akibat pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Kartika Sari Dewi. *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip, hlm. 107.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat beberapa uraian yang mengklasifikasikan jenis stres antara lain *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*. yang masing-masing memiliki karakteristik dan dampak berbeda terhadap individu dalam lingkungan kerja. Pemahaman terhadap klasifikasi ini penting untuk membantu individu dan organisasi dalam mengelola stres secara efektif guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.

### 3. Sumber Stres



Sumber stres adalah berbagai hal dari tempat kerja atau kehidupan pribadi yang bisa menyebabkan tekanan pada pikiran dan perasaan seseorang, sehingga berdampak pada kesejahteraan dan kerja mereka.<sup>20</sup> Stres muncul akibat berbagai faktor yang berasal dari lingkungan, kondisi individu, maupun situasi tertentu. Beberapa di antaranya bersifat eksternal, seperti tekanan pekerjaan dan tuntutan sosial, sementara yang lain berasal dari dalam diri, seperti cara seseorang memandang dan menghadapi suatu masalah. Memahami sumber stres menjadi hal yang penting agar dapat dikelola dengan baik dan tidak menimbulkan dampak negatif.

Menurut Marliani menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu:

---

<sup>20</sup> Marliani, dalam Asih, *Manajemen Stres di Tempat Kerja: Pendekatan Psikologis dan Organisasi*, Jurnal Psikologi, Vol. 12, No. 3, 2018, hlm. 45-46.

a. Faktor Lingkungan Kerja

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi fisik tempat kerja, sistem manajemen perusahaan, serta lingkungan sosial di tempat kerja.

b. Faktor Pribadi

Faktor-faktor dalam diri seseorang juga dapat menjadi pemicu stres kerja, antara lain:

1) Kurangnya Dukungan Sosial

Karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial, baik dari rekan kerja, atasan, bawahan, maupun keluarga, cenderung lebih rentan mengalami stres.

2) Keterbatasan Dalam Pengambilan Keputusan

Karyawan yang tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sering kali merasa tertekan. Ketika hak dan wewenangnya dalam bekerja dibatasi, atau ketika mereka tidak dilibatkan dalam keputusan yang berdampak pada pekerjaannya, stres kerja dapat meningkat.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Faktor fisik di tempat kerja, seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, ruangan yang sempit, kebisingan, dan pencahayaan yang kurang baik, dapat memicu stres. Misalnya, suara bising dari mesin pabrik dapat membuat sebagian karyawan merasa terganggu, terutama bagi mereka yang lebih sensitif terhadap kebisingan.

#### 4) Manajemen Buruk

Gaya kepemimpinan yang tidak sehat, seperti manajer yang terlalu curiga, tidak mempercayai bawahan, perfeksionis berlebihan, atau mudah memperbesar masalah kecil, dapat menciptakan tekanan bagi karyawan. Situasi ini sering kali membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

#### 5) Pengalaman atau Peristiwa Pribadi

Pengalaman hidup yang sulit, seperti kehilangan orang terdekat, perceraian, masalah keluarga, atau kondisi keuangan yang tidak stabil, dapat meningkatkan stres kerja. Beberapa peristiwa, seperti kematian pasangan, sering kali menjadi faktor pemicu stres tertinggi, sementara peristiwa lain, seperti pindah rumah, memiliki dampak yang lebih ringan. Selain itu, rasa kesepian dan perasaan tidak aman juga dapat berkontribusi terhadap tingkat stres seseorang di tempat kerja.<sup>21</sup>

#### 4. Management Stres Kerja

Stres kerja dipahami sebagai hasil dari proses penilaian kognitif individu terhadap tuntutan lingkungan kerja. Lazarus dan Folkman menyatakan bahwa stres tidak semata-mata disebabkan oleh kondisi kerja, tetapi oleh cara individu menilai dan merespons kondisi tersebut. Proses penilaian ini meliputi penilaian primer, yaitu evaluasi terhadap tingkat ancaman suatu situasi, serta penilaian sekunder, yaitu evaluasi terhadap

---

<sup>21</sup> Marliani, dalam Asih, *Manajemen Konflik & Stres Kerja*, hlm. 23–25.

kemampuan individu dalam mengatasi tekanan yang dihadapi. Oleh karena itu, perbedaan persepsi dan kemampuan coping menyebabkan tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan menjadi beragam.<sup>22</sup>

Keterampilan coping merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen stres kerja. Taylor menjelaskan bahwa coping adalah upaya kognitif dan perilaku yang dilakukan individu untuk mengelola tuntutan internal maupun eksternal yang dinilai menekan atau melebihi kemampuan individu. Coping tidak dimaksudkan untuk menghilangkan stres secara keseluruhan, melainkan untuk membantu individu menyesuaikan diri dan mengendalikan dampak stres yang dialami.

Taylor membagi keterampilan coping menjadi dua bentuk utama, yaitu problem-focused coping dan emotion-focused coping. Problem-focused coping merupakan upaya individu dalam menghadapi stres dengan cara mengidentifikasi sumber masalah dan melakukan tindakan nyata untuk mengatasinya, seperti perencanaan kerja, pengambilan keputusan, dan pengelolaan waktu. Sementara itu, emotion-focused coping berfokus pada pengelolaan respon emosional terhadap stres, terutama ketika situasi yang dihadapi sulit untuk diubah, seperti melalui penerimaan diri, relaksasi, serta pencarian dukungan sosial.

Dalam konteks stres kerja, keterampilan coping yang efektif membantu karyawan untuk tetap menjaga keseimbangan psikologis,

---

<sup>22</sup> Richard S. Lazarus dan Susan Folkman, *Stress, Appraisal, and Coping* (New York: Springer Publishing Company, 1984)

meningkatkan ketahanan kerja, serta mempertahankan kinerja meskipun berada dalam tekanan pekerjaan yang tinggi.<sup>23</sup>

Menurut Rosleny Marliani manajemen stres adalah kemampuan individu untuk mengendalikan penggunaan sumber daya (manusia) secara efisien dengan tujuan untuk mengatasi gangguan atau mental yang tidak stabil dan emosional yang muncul karena adanya tanggapan (respon).<sup>24</sup>

Manajemen stres bertujuan untuk mencegah munculnya stres, meningkatkan daya tahan individu dalam menghadapi tekanan, serta membantu mengendalikan dampak yang ditimbulkan pada tubuh, seperti jantung berdebar, otot tegang, atau sulit tidur.<sup>25</sup> Secara umum, manajemen stres diarahkan untuk meningkatkan kualitas hidup individu agar menjadi lebih baik. Secara lebih spesifik, tujuan manajemen stres adalah untuk mencegah agar stres yang bersifat jangka pendek tidak berkembang menjadi stres berkepanjangan atau kronis.<sup>26</sup> Dengan kata lain, tekanan dalam pekerjaan dapat dikelola dan dihadapi sehingga tidak menimbulkan dampak negatif

#### a. Strategi Manajemen Stres

Menurut Rosleny Marliani strategi manajemen stres adalah sebuah tindakan atau usaha yang bertujuan untuk menyelesaikan stres sehingga kualitas hidup yang dimiliki lebih baik.<sup>27</sup> Beberapa strategi

---

<sup>23</sup> Shelley E. Taylor, *Health Psychology* (New York: McGraw-Hill, 2015), 187–190.

<sup>24</sup> Rosleny marliani, Buku Psikologi Industri dan Organisasi, Bandung: Pustaka Setia, agustus 2015, hlm 281.

<sup>25</sup> Ashar Sunyoto Munandar, Psikologi Industri dan Organisasi, Salemba: UI Press, 2009, hlm 401

<sup>26</sup> Ibid hlm 401

<sup>27</sup> Ibid hlm 281

manajemen stres menurut goliszek dalam Rosleny Marliani adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

**1) Mengenali gejala stres yang ada pada dalam diri**

Individu harus memahami ciri stres yang muncul. Sikap seperti ini melibatkan kesadaran terhadap perubahan yang terjadi, baik secara fisik, emosional, maupun perilaku, seperti merasa cemas, cepat marah, sulit tidur, sakit kepala, kelelahan, atau bahkan kehilangan semangat. Dengan mengenali ciri tersebut, diharapkan bisa mengambil langkah awal untuk mengatasinya sebelum stres menjadi lebih berat.

**2) Mengubah Pola Perilaku**

Melakukan penyesuaian atau perubahan pada aktivitas dan cara menyikapi Keputusan dalam kehidupan sehari-hari yang mungkin berkontribusi pada timbulnya stres. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kebiasaan yang lebih sehat dan mendukung keseimbangan mental. contohnya seperti jika seseorang cenderung menunda-nunda pekerjaan hingga mendekati tenggat waktu, ia bisa mencoba mengatur waktu lebih baik agar pekerjaan tidak menumpuk, sehingga mengurangi tekanan.

---

<sup>28</sup> Andrew Goliszek dalam Rosleny Marliani, 60 Second Manajemen Stres, Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2005, hlm 23.

**3) Menggunakan Teknik dan Metode Manajemen Stres yang Cepat dan Sederhana.**

Menggunakan cara-cara praktis dan sederhana untuk meredakan stres dengan cepat, sehingga tidak membutuhkan banyak waktu, biaya, atau alat khusus dan dapat diterapkan secara langsung dan kapan saja saat seseorang merasa stress contohnya seperti melakukan pernapasan dalam-dalam, meditasi singkat, atau istirahat sejenak dari aktivitas.<sup>29</sup>

Menurut Margiati Lulus strategi manajemen stres dapat dibedakan menjadi dua pendekatan utama, yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Kedua pendekatan ini menjadi dasar penting dalam merancang langkah-langkah atau intervensi untuk mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap karyawan.

Pendekatan individu berfokus pada usaha personal karyawan dalam mengelola stres yang dialami, sedangkan pendekatan organisasi menekankan pada peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meminimalisir sumber stres. Keduanya bersifat saling melengkapi dan perlu diterapkan secara berimbang agar manajemen stres dapat dilakukan secara efektif, baik dari sisi individu maupun sistem kerja dalam organisasi. Ada dua sudut pandang atau pendekatan dalam manajemen stress.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Ibid hlm 23

<sup>30</sup> Margiati Lulus, Stress Kerja,: Latar Belakang Penyebab dan Alterntif Pemecahannya, Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik, Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, 1999, hlm 76.

#### 4) Pendekatan Individu

Dalam pendekatan individual, setiap karyawan memiliki peran untuk berupaya sendiri dalam menurunkan tingkat stres yang dialaminya. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain manajemen waktu, aktivitas fisik, latihan relaksasi, serta memperoleh dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang tepat, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa terbebani oleh desakan atau tuntutan yang berlebihan. Melalui latihan fisik, kondisi tubuh akan menjadi lebih bugar sehingga lebih siap menghadapi beban kerja yang berat. Selain itu, untuk mengurangi stress yang dihadapi pekerja, perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai.

Dalam pendekatan Individual, seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individual yang cukup efektif yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Pengelolaan waktu yang baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya Tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu, untuk mengurangi stress yang dihadapi pekerja, perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai.

## 5) Pendekatan Organisasi

Manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan. Karena pada tingkat tertentu, stress akan memberikan akibat positif, hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi, pada tingkat stres yang tinggi atau ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pendekatan organisasi, dapat dilihat bahwa beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu, strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.

Melalui strategi tersebut, karyawan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan, adanya hubungan interpersonal yang sehat, serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

## 5. Langkah Manajemen Stres

Manajemen stres kerja merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk mengelola tekanan kerja agar tidak berdampak negatif terhadap

kinerja dan kesejahteraan karyawan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam pengelolaan stres kerja adalah siklus POAC, yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengendalian (controlling).

### **1) Planning (Perencanaan)**

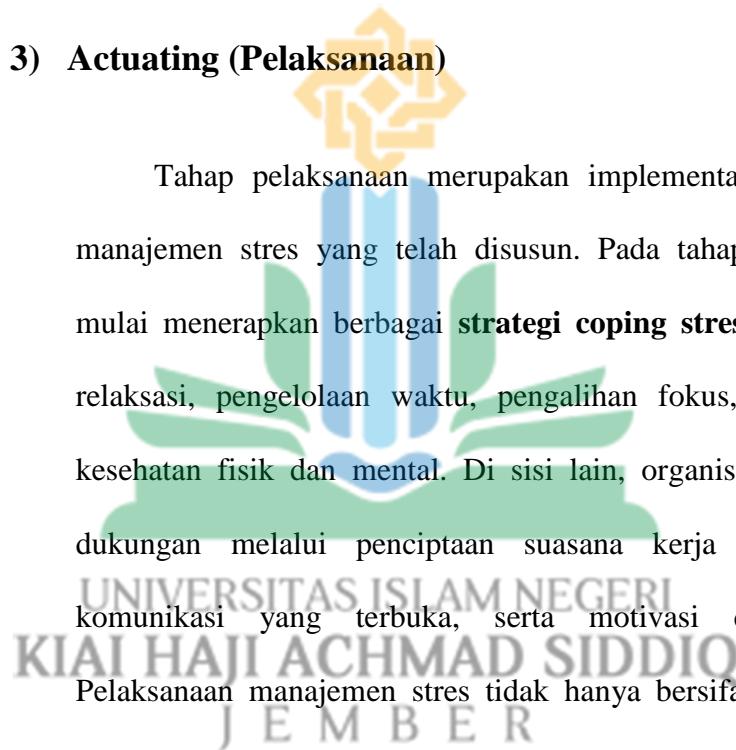
Tahap perencanaan dalam manajemen stres kerja merupakan langkah awal yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan merumuskan strategi pengelolaan stres. Pada tahap ini, organisasi maupun individu melakukan identifikasi sumber stres kerja, seperti beban kerja, tekanan waktu, tuntutan peran, dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, dilakukan pula penetapan tujuan manajemen stres, misalnya menurunkan tingkat stres karyawan, meningkatkan keseimbangan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Perencanaan juga mencakup penentuan metode dan teknik pengelolaan stres yang akan digunakan, baik yang bersifat individu maupun organisasi.

### **2) Organizing (Pengorganisasian)**

Tahap pengorganisasian merupakan proses pengaturan sumber daya yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan manajemen stres kerja. Pada tahap ini, organisasi menetapkan pembagian peran dan tanggung jawab dalam pengelolaan stres,

termasuk peran pimpinan dan karyawan. Selain itu, dilakukan pengaturan sistem kerja, seperti pembagian tugas yang proporsional, pengaturan waktu kerja, serta pembentukan mekanisme dukungan sosial di tempat kerja. Pengorganisasian yang baik bertujuan agar strategi manajemen stres dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan.

### 3) Actuating (Pelaksanaan)

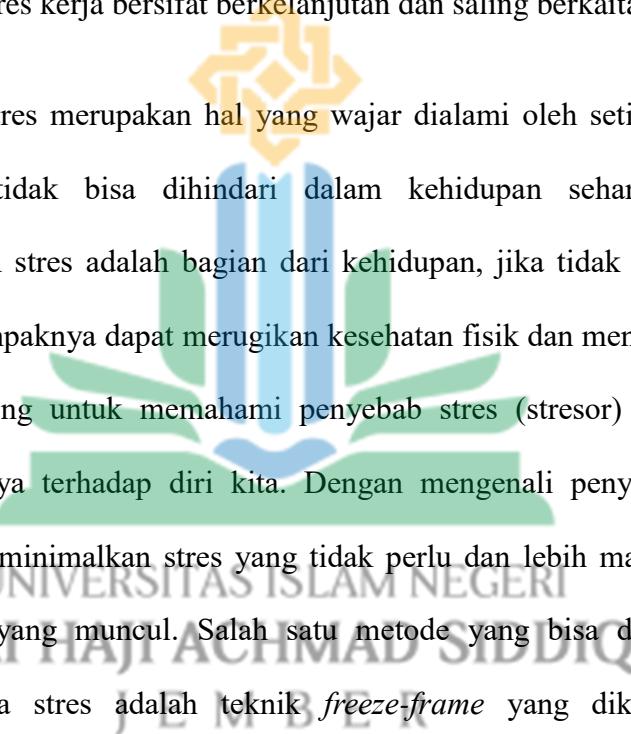


Tahap pelaksanaan merupakan implementasi dari rencana manajemen stres yang telah disusun. Pada tahap ini, karyawan mulai menerapkan berbagai **strategi coping stres**, seperti teknik relaksasi, pengelolaan waktu, pengalihan fokus, serta menjaga kesehatan fisik dan mental. Di sisi lain, organisasi memberikan dukungan melalui penciptaan suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang terbuka, serta motivasi dari pimpinan. Pelaksanaan manajemen stres tidak hanya bersifat formal, tetapi juga tercermin dalam kebiasaan kerja sehari-hari yang membantu karyawan mengurangi tekanan kerja.

### 4) Controlling (Pengendalian)

Tahap pengendalian merupakan proses evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan manajemen stres kerja. Pada tahap ini, dilakukan pemantauan tingkat stres karyawan, baik melalui

pengamatan, komunikasi, maupun evaluasi kinerja. Hasil pemantauan tersebut digunakan untuk menilai apakah strategi manajemen stres yang diterapkan telah berjalan dengan baik atau perlu dilakukan perbaikan. Apabila masih ditemukan tingkat stres yang tinggi, maka dilakukan penyesuaian kembali pada tahap perencanaan. Dengan demikian, siklus POAC dalam manajemen stres kerja bersifat berkelanjutan dan saling berkaitan.



Stres merupakan hal yang wajar dialami oleh setiap individu dan hampir tidak bisa dihindari dalam kehidupan sehari-hari. Namun, meskipun stres adalah bagian dari kehidupan, jika tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat merugikan kesehatan fisik dan mental. Oleh karena itu, penting untuk memahami penyebab stres (stresor) dan bagaimana dampaknya terhadap diri kita. Dengan mengenali penyebab stres, kita dapat meminimalkan stres yang tidak perlu dan lebih mampu mengelola tekanan yang muncul. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk mengelola stres adalah teknik *freeze-frame* yang dikemukakan oleh Childre. Metode ini bertujuan untuk memberikan cara yang efektif dalam mengatasi stres melalui lima langkah utama yang dapat diterapkan oleh individu dalam kehidupan sehari-hari. Berikut adalah langkah-langkah dalam metode *freeze-frame* tersebut<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Childre, Cancer Environment, Information and Analysis Policy in Public Interest, 2001, 133. Invasive Bacterial Infection in children with Cancer, Neutropenia, and Fever, J. Clin Oncol, 2001, 19 (4): 3415-3421

**a. Mengenali perasaan penuh tekanan**

Langkah pertama dalam teknik ini adalah menyadari dan mengakui bahwa kita sedang merasa tertekan. Kesadaran ini sangat penting, karena tanpa pengakuan terhadap stres yang dialami, kita tidak dapat mengelolanya dengan efektif.

**b. Mengalihkan fokus dari stress**

Setelah kita menyadari adanya stres, langkah berikutnya adalah mengalihkan fokus dari pikiran atau perasaan negatif yang mengganggu. Dalam metode ini, kita diajak untuk memusatkan perhatian pada area sekitar jantung, yang dapat membantu menenangkan tubuh dan pikiran.

**c. Mengingat hal-hal positif dan menyenangkan**

Pada tahap ini, individu diminta untuk mengingat hal-hal atau pengalaman yang membangkitkan perasaan positif, seperti kenangan indah atau momen yang menyenangkan. Mengingat hal-hal yang positif dapat membantu meredakan ketegangan dan meningkatkan suasana hati.

**d. Menggunakan naluri dan pikiran yang sehat**

Langkah selanjutnya adalah menggunakan naluri atau perasaan yang baik serta pemikiran yang sehat untuk menghadapi situasi yang menegangkan. Dengan menggunakan pemikiran yang jernih dan

rasional, kita dapat mencari cara yang lebih efisien untuk merespons situasi tersebut sehingga dapat mengurangi ketegangan yang ada.

#### e. Merasakan solusi dari hati

Langkah terakhir adalah untuk mendengarkan perasaan yang datang dari hati kita sebagai jawaban atas situasi yang penuh tekanan. Hal ini bertujuan agar kita dapat mengambil langkah yang lebih bijaksana dan lebih tenang dalam mengatasi stres yang dialami.

Metode *freeze-frame* ini memberikan pendekatan yang terstruktur dalam mengelola stres. Dengan melatih diri untuk mengenali perasaan, mengalihkan fokus, dan menggantikan pikiran negatif dengan yang positif, individu dapat lebih mudah mengelola stres yang datang. Teknik ini tidak hanya dapat diterapkan dalam kehidupan pribadi, tetapi juga dalam konteks pekerjaan dan situasi sosial lainnya. Dengan konsistensi dalam penggunaan teknik ini, seseorang dapat mengurangi dampak stres, meningkatkan ketenangan, dan memperbaiki kualitas hidup secara keseluruhan.

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

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami bagaimana gambaran karyawan BPS Kabupaten Pasuruan memanajemen stres kerja yang mereka alami. Pendekatan ini dipilih karena dapat menggali pengalaman, pandangan, dan strategi yang digunakan karyawan secara mendalam. Penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena, peristiwa, atau kejadian yang sedang berlangsung saat ini.<sup>32</sup> Pendapat ini sejalan dengan pandangan Nana Syaodih yang menyatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi, baik yang bersifat alami maupun yang merupakan hasil dari tindakan manusia.<sup>33</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono, penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan, fenomena, atau peristiwa tertentu secara sistematis, faktual, dan akurat.<sup>34</sup> Dalam konteks penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana karyawan BPS Kabupaten Pasuruan menghadapi dan mengelola stres kerja. Data dikumpulkan melalui berbagai metode, seperti wawancara mendalam untuk menggali pengalaman dan

---

<sup>32</sup> Nana Sudjana dan Ibrahim, Penelitian Dan Penilaian Pendidikan. Bandung: Sinar Baru Algesindo

<sup>33</sup> Nana Syaodih (2014). Penelitian Deskriptif Kualitatif. Tripven.

<sup>34</sup> Sugiyono, “jenis penelitian kualitatif deskriptif” (2013)

strategi karyawan, observasi untuk melihat situasi kerja secara langsung, serta pengumpulan dokumen terkait untuk mendukung pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen stres kerja di lingkungan tersebut.

### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pasuruan, yang beralamat Jalan Sultan Agung Nomor 42, Purutrejo, Kec. Purworejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67117. Kantor ini merupakan instansi pemerintah yang bertugas mengelola dan menyajikan data statistik untuk berbagai keperluan, baik di tingkat lokal maupun nasional. Sebagai tempat penelitian, Kantor BPS Kabupaten Pasuruan dipilih karena relevan dengan fokus penelitian mengenai manajemen stres kerja, mengingat aktivitas kerja yang melibatkan tugas-tugas administratif, teknis, dan koordinasi yang cukup kompleks di lingkungan tersebut, selain itu belum terdapat penelitian di kantor BPS Kabupaten Pasuruan perihal manajemen stres kerja.

### **C. Subjek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pemilihan subjek penelitian. Subjek penelitian berjumlah tiga orang, yaitu Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pasuruan dengan masa kerja minimal lima tahun. Kriteria tersebut ditetapkan karena KSK dianggap memiliki pengalaman yang memadai dalam memahami dinamika dan tantangan pekerjaan.

Pemilihan lokasi penelitian di Kecamatan Tosari, Kecamatan Puspo, dan Kecamatan Nongkojajar didasarkan pada karakteristik wilayah yang memiliki jangkauan desa luas, kondisi geografis relatif sulit, serta akses yang terbatas, sehingga menuntut mobilitas dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi bagi KSK. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang lebih besar dibandingkan wilayah yang mudah dijangkau. Melalui wawancara, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana KSK mengelola stres kerja dalam menjalankan tugasnya.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang akurat dan mendalam tentang manajemen stres kerja yang dialami oleh Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di Kantor BPS Kabupaten Pasuruan. Teknik-teknik tersebut meliputi:

##### 1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan KSK untuk menggali pengalaman, pandangan, dan strategi mereka dalam menghadapi stres kerja. Pertanyaan dalam wawancara disusun secara fleksibel agar memungkinkan KSK untuk berbagi cerita dan perspektif mereka secara bebas dan mendetail.

#### E. Teknik Analisis Data

Menurut Masyhud, teknik analisis data adalah proses yang dilakukan baik selama maupun setelah kegiatan penelitian untuk menyusun dan

mengolah data yang telah dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tujuannya adalah agar peneliti dapat memahami secara lebih mendalam kasus atau fenomena yang sedang diteliti dengan cara yang terstruktur dan sistematis.<sup>35</sup> Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Proses analisis dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut:

### **1. Reduksi Data**

Pada tahap ini, data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dirangkum, dipilih, dan difokuskan pada informasi yang relevan dengan topik penelitian, yaitu manajemen stres kerja pada KSK. Data yang kurang relevan atau berlebihan disisihkan agar analisis menjadi lebih terarah. Proses ini bertujuan untuk menyederhanakan data sehingga lebih mudah dipahami dan dianalisis.

### **2. Penyajian Data**

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikannya dalam bentuk narasi, tabel, atau diagram agar pola atau hubungan antar informasi dapat terlihat dengan jelas. Penyajian ini membantu peneliti dalam memahami temuan dan memudahkan proses interpretasi terhadap data yang telah dikumpulkan

### **3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi**

Tahap terakhir adalah menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah dianalisis. Peneliti mencari makna, pola, atau hubungan yang

---

<sup>35</sup> Masyhud, M. S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.

muncul dari data untuk menjawab fokus penelitian. Kesimpulan yang dibuat kemudian diverifikasi dengan cara membandingkan temuan dari berbagai sumber data (wawancara, observasi, dokumentasi) guna memastikan keabsahan dan konsistensi hasil penelitian.

## F. Keabsahan Data

Hasil dari sebuah penelitian harus memiliki akurasi dan kredibilitas yang dapat diterima oleh semua pihak, sehingga diperlukan proses verifikasi data. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan oleh peneliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan. Verifikasi keabsahan data dapat dilakukan melalui teknik triangulasi. Dalam hal ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber data.<sup>36</sup>

Berikut ini adalah penjelasan keabsahan data tersebut:

### 1. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data adalah upaya untuk memperoleh data dari berbagai sumber yang berbeda dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari karyawan KSK. Data yang diperoleh kemudian akan dijelaskan, dikelompokkan, dan dibandingkan untuk melihat perbedaan pandangan dari setiap sumber tersebut.

### 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah cara untuk memeriksa keabsahan data dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data pada sumber

---

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 249

yang sama. Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan data melalui observasi, partisipasi aktif, wawancara semiterstruktur, dan dokumentasi terhadap subjek yang sama.

## G. Tahap Penelitian

Pada dasarnya, terdapat beberapa tahap yang harus dilakukan dalam penelitian ini, di antaranya:

### 1. Tahap Pra Lapangan

Pada tahap awal penelitian ini, peneliti melakukan kajian pustaka untuk menggali fenomena yang relevan yang bisa menjadi fokus utama penelitian. Selain itu, peneliti juga turun langsung ke lapangan untuk mengamati secara langsung situasi yang dialami oleh subjek penelitian. Dalam hal ini, peneliti mengunjungi kantor BPS Kabupaten Pasuruan untuk mempelajari lebih lanjut mengenai stres kerja yang dirasakan oleh karyawan serta cara-cara yang diterapkan untuk mengelolanya.

### 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti memulai dengan membangun hubungan baik dan melakukan pendekatan kepada subjek penelitian. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kenyamanan antara peneliti dan subjek agar proses pengumpulan data dapat berjalan dengan lebih lancar. Setelah itu, peneliti mulai mengunjungi lokasi penelitian dan mulai mengumpulkan data melalui pengamatan langsung, wawancara, serta dokumentasi, sesuai dengan metode yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3. Tahap Pasca Penelitian

Pada tahap pasca penelitian, peneliti telah mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian. Data tersebut didapatkan dari informan atau dokumen yang diperoleh pada tahap sebelumnya. Setelah proses analisis selesai, peneliti akan menarik kesimpulan dan mendeskripsikan temuan-temuan yang ada. Data yang telah dianalisis kemudian akan disusun dalam bentuk laporan yang mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang ditetapkan oleh Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember



## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Lokasi Penelitian**

##### **1. Badan Pusat Statistik**

Badan Pusat Statistik, yang sering disebut BPS, adalah lembaga yang bertugas menyediakan data di Indonesia. BPS merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang langsung bertanggung jawab kepada Presiden. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, BPS memiliki beberapa peran penting, yaitu:

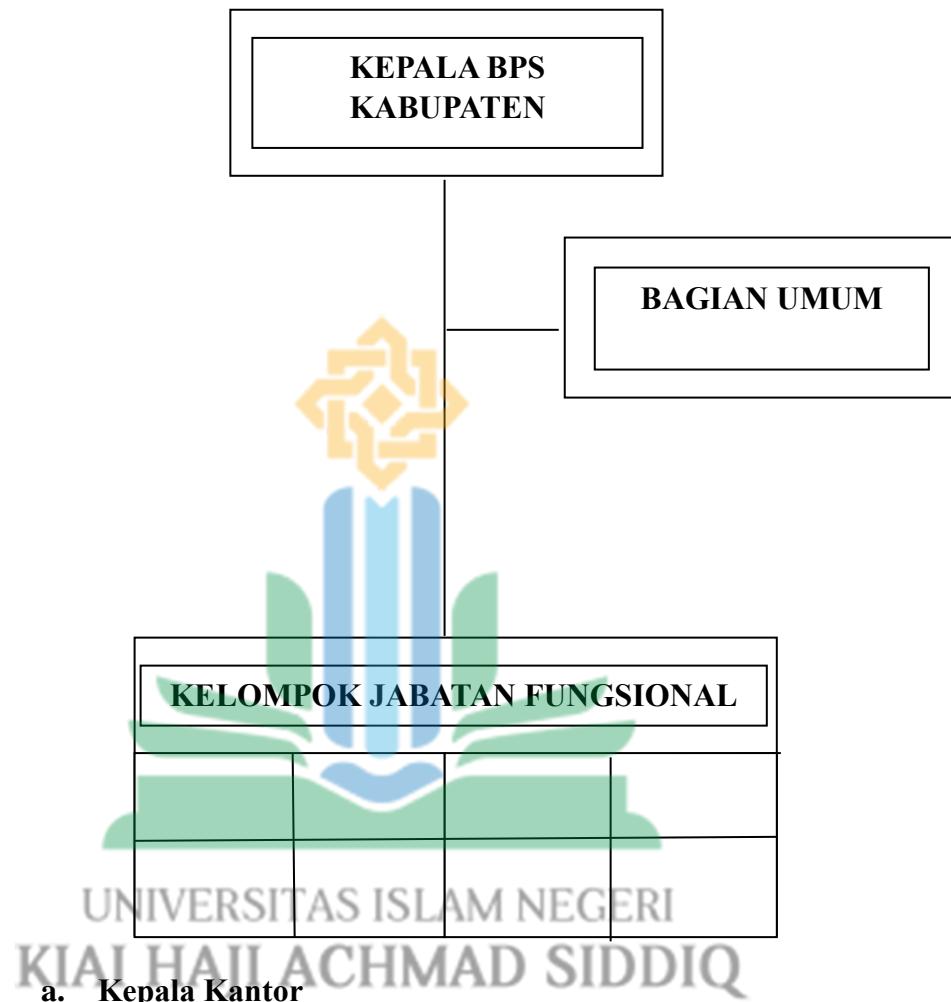
- a. Menyediakan data yang dibutuhkan oleh pemerintah dan masyarakat. Data ini diperoleh melalui sensus atau survei yang dilakukan langsung oleh BPS, serta dari data yang dikumpulkan oleh departemen atau lembaga pemerintah lainnya.
- b. Mendukung kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah, atau institusi lainnya untuk membantu membangun sistem statistik nasional yang lebih baik.
- c. Mengembangkan dan mempromosikan metode serta standar teknik statistik, sekaligus memberikan layanan pendidikan dan pelatihan di bidang statistik.
- d. Menjalin kerja sama dengan institusi internasional dan negara lain untuk mendukung kemajuan statistik di Indonesia.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> BPS. Tentang BPS. Diakses pada 29 Desember 2024, <https://www.bps.go.id/menu/1/informasi-umum>.

## 2. Struktur Organisasi

Gambar 1. Struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan



### a. Kepala Kantor

Kepala BPS Kabupaten Pasuruan memimpin dan mengawasi semua kegiatan di kantor, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi aktivitas statistik di wilayah kerjanya. Selain itu, Kepala BPS bertanggung jawab untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berkualitas dan sesuai dengan standar nasional.

### **b. Bagian Umum**

Bagian Umum di Kantor BPS Kabupaten Pasuruan adalah bagian yang mengurus berbagai hal penting untuk mendukung kelancaran kegiatan kantor.

### **c. Kelompok Jabatan Fungsional**

Sekelompok pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab khusus sesuai dengan bidang keahliannya. Jabatan ini fokus pada tugas teknis tertentu yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.<sup>38</sup>

### **3. Tugas, Fungsi, dan Kewenangan**

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

#### a. Tugas:

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

#### b. Fungsi:

- 1) Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik.
- 2) Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional.
- 3) Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar.

---

<sup>38</sup> BPS, PPID BPS, Diakses pada tanggal 29 Desember 2024  
<https://ppid.bps.go.id/app/konten/3514/Profil-BPS.html>

- 4) Penetapan sistem statistik nasional.
- 5) Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik.
- 6) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

c. Kewenangan:

- 1) Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya
- 2) Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro
- 3) Penetapan sistem informasi di bidangnya
- 4) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional
- 5) Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;
  - Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
  - Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.<sup>39</sup>

#### **4. Karyawan KSK ( Koordinator Sektor Kecamatan)**

Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) adalah bagian penting dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang bertugas di tingkat kecamatan.

---

<sup>39</sup> ibid

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala BPS Nomor 003 Tahun 2002, KSK adalah petugas yang bertanggung jawab mengumpulkan data statistik di lapangan dan mengoordinasikan kegiatan statistik di kecamatan. Mereka bekerja di bawah pengawasan Kepala BPS Kabupaten/Kota dan berkoordinasi dengan camat setempat.

Sebagai ujung tombak dalam kegiatan sensus dan survei, KSK memegang peran penting dalam menghasilkan data yang valid dan akurat. Mereka selalu berusaha mengumpulkan data sesuai dengan kondisi nyata di lapangan tanpa campur tangan pihak mana pun. Hal ini menjaga independensi data yang dihasilkan, termasuk dari pengaruh pemerintah daerah sekalipun.

Namun, pekerjaan KSK tidaklah mudah. Dengan banyaknya tugas dan jadwal yang padat, rasa lelah sering kali menghampiri. Meski begitu, KSK tetap dituntut untuk produktif dalam menjalankan tugasnya. Bagi sebagian orang, pekerjaan bisa menjadi rutinitas yang membosankan. Namun, dengan mencari cara untuk menyegarkan pikiran dan semangat, pekerjaan dapat menjadi lebih ringan dan bahkan menyenangkan. KSK dituntut untuk tidak hanya menjalani rutinitas, tetapi juga siap menghadapi tantangan baru, sehingga tetap produktif dan mampu menghasilkan data statistik yang dapat diandalkan oleh semua pihak.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> BPS Kabupaten Brebes, KSK Sebagai Ujung Tombak BPS, Diakses pada 29 Desember 2024, <https://ppid.bps.go.id/app/konten/3514/Profil-BPS.html>

## B. Penyajian Data dan Analisis

Bab ini menyajikan data hasil wawancara mendalam terhadap subjek penelitian yang merupakan karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pasuruan. Tujuan dari penyajian data ini adalah untuk menggambarkan pengalaman stres kerja yang dialami oleh karyawan serta strategi dan metode yang mereka gunakan dalam mengelola stres tersebut di lingkungan kerja. Data yang disajikan mencakup pemahaman karyawan mengenai stres kerja, jenis stres yang dialami, sumber stres, hingga cara dan strategi manajemen stres yang diterapkan baik secara individu maupun dalam konteks organisasi. Adapun penyajian data dibagi berdasarkan dua puluh enam indikator utama manajemen stres, yaitu:

### 1. Mengenali Gejala Stres

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan BPS Kabupaten Pasuruan menerapkan manajemen stres kerja sebagai respons terhadap berbagai tekanan pekerjaan, antara lain seperti target dan tenggat waktu yang ketat, tugas ganda dan multi peran, koordinasi lapangan yang kompleks, serta tingginya beban kerja yang meliputi volume pekerjaan besar, tekanan psikologis, tanggung jawab yang signifikan, dan tuntutan fisik maupun mental. Strategi manajemen stres tersebut berfungsi untuk menjaga keseimbangan mental, meningkatkan fokus, dan mempertahankan kinerja agar tetap optimal meskipun dihadapkan pada tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka panjang.

Seperti yang dialami oleh subjek M, subjek R, dan subjek A, ketiganya merupakan karyawan KSK (Koordinator Sektor Kecamatan) BPS Kabupaten Pasuruan yang bertugas di wilayah pegunungan. Kondisi medan kerja yang menantang di daerah tersebut menimbulkan tekanan tersendiri, sehingga menuntut mereka untuk lebih peka terhadap kondisi psikologis masing-masing.

Subjek M menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Subjek M menceritakan secara terbuka pengalaman stres yang pernah dialaminya, termasuk proses mengenali gejala-gejala stres yang muncul dalam dirinya. Sebagaimana hasil wawancara dengan subjek M yang menyatakan bahwa:

*“Tandanya yaaa saya merasa kurang bersemangat saat akan berangkat kerja, sulit tidur di malam hari karena kepikiran pekerjaan, dan kadang menjadi lebih mudah tersinggung, cepat merasa terganggu, atau emosian padahal situasinya biasa aja pas lagi berinteraksi dengan rekan kerja atau mitra lapangan. Dari situ saya biasanya mulai menyadari, “Oh, kayaknya saya sedang stress” gitu sih”<sup>41</sup>*

Berdasarkan kutipan wawancara, subjek M menunjukkan tanda-tanda stres pada tiga aspek, yaitu fisik, emosional, dan perilaku. Pada aspek fisik, subjek menyampaikan *“merasa kurang bersemangat saat akan berangkat kerja”* dan *“sulit tidur di malam hari karena kepikiran pekerjaan”*. Robbins menjelaskan bahwa gejala fisik akibat stres kerja dapat berupa kelelahan, gangguan tidur, dan penurunan energi.<sup>42</sup> Pada

---

<sup>41</sup> Subjek M, diwawancara oleh peneliti, Pasuruan, 16 April 2025

<sup>42</sup> Hidayatullah Rahmad and Handari Sri, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat Di PKU Muhammadiyah Unit II,” *Manajemen Bisnis* 6, no. 1 (2021): 271–85.

aspek emosional, subjek mengungkapkan “*menjadi lebih mudah tersinggung, cepat merasa terganggu, atau emosian padahal situasinya biasa aja*”. Hal ini sesuai dalam pendapat Girdano & Everly bahwa stres dapat memicu iritabilitas dan ketegangan emosional.<sup>43</sup> Sementara pada aspek perilaku, gejala tersebut tampak saat “*berinteraksi dengan rekan kerja atau mitra lapangan*”,

Hal tersebut dapat mengarah pada perubahan pola komunikasi dan hubungan kerja.<sup>44</sup> Gejala-gejala tersebut disadari oleh subjek sebagai tanda bahwa dirinya sedang mengalami stres, menunjukkan adanya kesadaran diri yang baik. Kesadaran ini penting karena menjadi langkah awal dalam manajemen stres, memungkinkan individu mengambil tindakan sebelum stres berkembang menjadi lebih berat.

Selanjutnya hasil wawancara Subjek R mampu mengenali gejala stres. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada R, disebutkan subjek mengaitkan kondisi kognitif dan emosionalnya dengan situasi kerja yang penuh tekanan, terutama saat mengalami beban tugas yang menumpuk dan memerlukan prioritas dalam penyelesaian.:

*“Biasanya saya jadi merasa linglung atau bingung sendiri, tidak tahu harus mulai mengerjakan apa terlebih dahulu. Rasanya seperti pikiran saya penuh, tapi sulit fokus untuk menyusun langkah yang jelas. Mungkin karena saya juga tipe orang yang mudah panik, jadi ketika ada tekanan atau tugas yang menumpuk, saya sering merasa kewalahan sendiri dan akhirnya tidak tahu*

---

<sup>43</sup> Daniel A. Girdano dan George S. Everly Jr., *Controlling Stress and Tension*, Edisi ke-9 (Boston: Pearson Education, 2012).

<sup>44</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, Edisi ke-12 (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011).

*harus mulai dari mana. Ya, seperti itu yang sering saya alami, Mas. ”.<sup>45</sup>*

Berdasarkan kutipan wawancara, subjek R mengenali gejala stres pada dua aspek, yaitu kognitif dan emosional. Pada aspek kognitif, subjek menyampaikan “*biasanya saya jadi merasa linglung atau bingung sendiri, tidak tahu harus mulai mengerjakan apa terlebih dahulu*” dan “*rasanya seperti pikiran saya penuh, tapi sulit fokus untuk menyusun langkah yang jelas*”. Pernyataan ini menunjukkan adanya gangguan dalam proses berpikir yang membuat subjek kesulitan menentukan prioritas kerja serta mengalami penurunan kemampuan dalam mengorganisasi tugas, Hal ini didukung oleh jurnal oleh Wanty Khaira yang mendukung bahwa keadaan stress mampu mengurangi konsentrasi dalam berpikir.<sup>46</sup> Pada aspek emosional, subjek mengungkapkan “*mungkin karena saya juga tipe orang yang mudah panik*” dan “*ketika ada tekanan atau tugas yang menumpuk, saya sering merasa kewalahan sendiri dan akhirnya tidak tahu harus mulai dari mana*”. Pernyataan ini menunjukkan adanya reaksi emosional berlebihan saat menghadapi beban kerja tinggi, yang pada gilirannya menghambat kemampuan subjek dalam mengambil langkah awal penyelesaian pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Emotional Labor Theory yang dikemukakan oleh Hochschild, yang menjelaskan bahwa pekerjaan dengan tuntutan pengelolaan emosi yang tinggi terutama dalam situasi

---

<sup>45</sup> Subjek R, diwawancara oleh peneliti pada 18 April 2025.

<sup>46</sup> Khaira, Wanty. "Faktor penyebab stres akademik siswa remaja." FITRAH: International Islamic Education Journal 5.1 (2023): 123-135.

penuh tekanan berpotensi menimbulkan stres signifikan dan berdampak negatif terhadap kinerja individu.<sup>47</sup>

Sedangkan menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada A, diketahui bahwa A memiliki kemampuan untuk mengenali tanda-tanda awal stres yang muncul akibat beban kerja. Subjek menyadari bahwa stres biasanya mulai dirasakan ketika tekanan pekerjaan meningkat, khususnya pada periode dengan intensitas tugas tinggi seperti musim survei atau sensus. Hal tersebut diungkapkan A dalam wawancara sebagai berikut:

*“Kalau saya sih biasanya tahu stres itu datang pas kerjaan mulai numpuk, apalagi kalau pas musim survei atau sensus. Misalnya, banyak koordinasi sama mitra di lapangan, laporan harus masuk tepat waktu, tapi di sisi lain ada juga kendala dari lapangan yang harus segera diselesaikan. Nah, dari situ biasanya saya mulai ngerasa cepat capek, kepala penuh, terus jadi gampang kepikiran. Biasanya kalau sudah mulai merasakan hal-hal seperti itu, saya sadar bahwa kondisi saya sedang tidak baik dan kemungkinan besar sedang berada dalam tekanan. Jadi, saya coba ambil waktu sebentar untuk menenangkan diri atau mengatur ulang prioritas kerja”.*<sup>48</sup>

Subjek A menjelaskan bahwa dari kutipan tersebut, terlihat bahwa Subjek A mengenali gejala stres melalui tanda-tanda fisik dan kognitif. Secara fisik subjek A menyadari kelelahan “*cepat capek*,”. Lalu secara kognitif subjek A mengalami gangguan konsentrasi, yang tampak dari pernyataan “*kepala penuh, terus jadi gampang kepikiran*”. Sedangkan secara kesadaran diri, subjek mampu menilai kondisi dirinya sendiri dan mengenali bahwa subjek sedang berada dalam tekanan, sebagaimana

---

<sup>47</sup> NINGTYAS, GALUH SEKARSUCI WAHYU, HARDANI WIDHIASTUTI, and RUSMALIA DEWI. "Pengaruh beban kerja, beban emosi, dan stres kerja terhadap kecemasan karyawan di lembaga pemasyarakatan." PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi 4, no. 3 (2024): 257-263.

<sup>48</sup> Subjek A, Diwawancara oleh peneliti pada 22 April 2025.

subjek menyatakan “*Saya sadar bahwa kondisi saya sedang tidak baik dan kemungkinan besar sedang berada dalam tekanan*”. Kesadaran ini memungkinkan subjek mengambil tindakan preventif, seperti menenangkan diri atau mengatur ulang prioritas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BPS Kabupaten Pasuruan, diketahui bahwa ketika karyawan mulai merasakan tekanan atau stres dalam pekerjaan, mereka cenderung melakukan aktivitas sederhana untuk menenangkan diri. Hal ini terlihat dari kebiasaan beberapa karyawan, termasuk subjek penelitian M, R, dan A, sebagaimana hasil wawancara berikut:

*“Rata-rata kalau rekan-rekan sedang mengalami stress yaaa ini juga termasuk M, R, dan A itu banyak yang pergi ke pantry untuk membuat kopi atau teh mas, terkadang juga ketika di pantry itu kan di sebelah pantry ada kayak seperti lataran gitu, biasanya mereka ngobrol-ngobrol atau guyonan lah di situ.”<sup>49</sup>*

Berdasarkan kutipan tersebut, dapat dipahami bahwa karyawan BPS Kabupaten Pasuruan memiliki kesadaran untuk mengelola stres melalui cara-cara sederhana. Aktivitas seperti membuat kopi atau teh, beristirahat sejenak di pantry, serta berbincang santai dengan rekan kerja merupakan bentuk *coping mechanism* yang membantu mereka menenangkan diri dari tekanan pekerjaan.

## 2. Mengubah Pola Perilaku

Dalam mengelola stres kerja, salah satu strategi yang dilakukan oleh subjek adalah dengan mengubah pola perilaku yang dirasa menjadi

---

<sup>49</sup> Kepala BPS, diwawancara oleh peneliti pada 23 April 2025.

penyebab munculnya stres. Perubahan perilaku ini dilakukan secara sadar sebagai bentuk penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan, agar tekanan yang dirasakan tidak semakin bertambah. Berdasarkan hasil wawancara dan dikaitkan dengan kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, terlihat bahwa subjek berusaha memperbaiki cara kerja, pola pikir, serta respons terhadap situasi yang memicu stres sebagai bagian dari proses adaptasi diri dalam lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan teori coping stress yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman, yang menjelaskan bahwa coping stress merupakan cara yang **digunakan** individu untuk menghadapi atau mengatasi masalah, serta merupakan usaha kognitif dan perilaku untuk memodifikasi, mengendalikan, atau menghilangkan sumber stres yang dirasakan sebagai ancaman.<sup>50</sup>

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh subjek M melakukan sejumlah perubahan pola perilaku sebagai upaya untuk menjaga motivasi dan mengurangi tingkat stres selama bekerja. Perubahan tersebut mencakup pembentukan kebiasaan baru, penyesuaian lingkungan kerja, serta keterlibatan dalam kegiatan yang dinilai mampu memberikan dampak positif terhadap suasana hati. Lebih lanjut, M memaparkan pengalamannya sebagai berikut:"

*"ohhh pernah mas misal saya biasain bangun 30 menit lebih awal dari biasanya, bukan buat kerja, tapi buat minum kopi sambil dengerin podcast yang ringan biasanya hahahahaha, tapi yang lucu atau inspiratif. Saya juga pernah coba ganti suasana kerja. Jadi kalau lagi ngerjain laporan rutin pas di kantor gitu, saya*

---

<sup>50</sup> Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992-1003. doi:10.1037/0022-3514.50.5.992.

*kadang pindah tempat ke ruang yang jarang dipakai, atau ke ruangan yang lebih terang dan sepi, biar otak saya nggak kerasa monoton, juga saya kebetulan ikut yoga hahaha. Walaupun kelihatannya sepele, tapi cukup ngaruh buat mood kerja saya. Jadi ya, sedikit-sedikit saya cari cara yang cocok buat saya sendiri biar nggak kejebak di pola stres yang sama terus.*<sup>51</sup>

Berdasarkan kutipan wawancara, subjek M melakukan perubahan pola perilaku sebagai strategi untuk menjaga motivasi dan mengurangi tingkat stres dalam bekerja. Pada aspek kebiasaan harian, subjek menyampaikan Pernyataan subjek “*saya biasain bangun 30 menit lebih awal dari biasanya, bukan buat kerja, tapi buat minum kopi sambil dengerin podcast yang ringan.*” Menunjukkan adanya pembentukan kebiasaan positif di luar jam kerja yang berorientasi pada penciptaan suasana rileks sebelum memulai aktivitas pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dalam jurnal Hikmah, Nurul, et al yang menyatakan bahwa kondisi cemas dan stres tidak dapat dihilangkan sepenuhnya, tetapi dapat dikendalikan melalui berbagai cara seperti membangun kebiasaan baru, mengelola emosi, dan mengurangi respon fisiologis terhadap stres. Kebiasaan sederhana seperti menikmati kopi sambil mendengarkan podcast ringan dapat berfungsi sebagai *emotion focused coping*, yang bertujuan menurunkan ketegangan mental dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, mirip dengan konsep healing yang tertulis dalam jurnal dengan tujuan menciptakan rasa tenang dan nyaman. Pada aspek penyesuaian lingkungan kerja, subjek mengungkapkan: “*saya kadang pindah tempat ke ruang yang jarang dipakai, atau ke ruangan*

---

<sup>51</sup> Subjek M, Diwawancara oleh peneliti pada 16 April 2025.

*yang lebih terang dan sepi, biar otak saya nggak kerasa monoton”*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa subjek memiliki kesadaran untuk memodifikasi lingkungan kerja guna mengurangi rasa jemuhan dan meningkatkan konsentrasi. Hal ini sejalan dengan Latif, Marzuki, dan Matshah dalam jurnal Mahardika, et al yang menyebutkan bahwa Lingkungan kerja dapat memberikan dampak pada kesehatan psikologikaryawan dan kepuasan kerja.<sup>52</sup>

Selanjutnya dalam upaya mengubah pola perilaku dalam mengelola stres kerja, subjek R berfokus pada pengaturan waktu dan penyusunan strategi kerja yang lebih efektif. Subjek berusaha mencegah timbulnya kepanikan menjelang tenggat waktu dengan menyelesaikan tugas lebih awal, mencilil pekerjaan, serta membuat catatan dan agenda harian untuk mempermudah proses penyelesaian laporan. Hal ini diungkapkan oleh subjek sebagaimana hasil wawancara dengan R yang menyatakan bahwa:

*“yaitu tadi mas mungkin hal yang saya lakukan adalah menyelesaikan tugas dengan secepat mungkin agar hal itu tidak terjadi karena kalau saya santai dan mepet deadline pasti saya panik, saya juga mulai nyicil laporan itu kan dari pertengahan bulan, biar gak numpuk di akhir. Kadang juga saya bikin semacam catatan kecil, misalnya untuk rekap data lapangan atau input dari mitra statistik, jadi pas waktunya nyusun laporan tinggal nyatuin aja. Terus nyusun agenda hari ini ngapain aja, jam segini harus ngapain, gtu mas.”<sup>53</sup>*

Berdasarkan kutipan wawancara, subjek R melakukan perubahan pola perilaku yaitu kesadaran subjek terhadap dampak negatif kebiasaan menunda pekerjaan. *“menyelesaikan tugas dengan secepat mungkin agar*

---

<sup>52</sup> Mahardika, Hakim Gumelar, and Nurul Hidayati. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kecemasan karyawan PT. Maspion Energy Mitratama." (2021): 33-41.

<sup>53</sup> Subek AR, Diwawancarai pada 18 April 2025

*hal itu tidak terjadi, dan “Saya juga mulai nyicil laporan itu kan dari pertengahan bulan, biar nggak numpuk di akhir.”* Menurut konsep *planful problem-solving* yang dijelaskan Lazarus dan Folkman dalam jurnal, individu berupaya mengubah kondisi yang menjadi sumber tekanan dengan menggunakan langkah-langkah yang terencana dan analitis.<sup>54</sup> Hal ini tampak pada pernyataan subjek R yang menyadari risiko dari kebiasaan menunda pekerjaan “*karna kalau saya santai dan mepet deadline pasti saya panik*” Sebagai bentuk pencegahan terhadap stres akibat batas waktu yang mendesak, subjek memilih untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal dan membaginya ke dalam tahap-tahap sejak pertengahan bulan. Strategi ini mencerminkan adanya perencanaan yang sistematis guna menghindari penumpukan pekerjaan serta mengurangi potensi tekanan menjelang tenggat waktu.

Sedangkan pernyataan yang disampaikan, subjek A dalam upaya mengurangi stres kerja, subjek mulai melakukan perubahan pola perilaku dengan mengatur lingkungan kerja serta cara mengelola tugas. Perubahan ini dilakukan untuk menciptakan suasana yang lebih nyaman, meningkatkan fokus, dan mencegah penumpukan tekanan. Hal tersebut diungkapkan subjek dalam pernyataannya::

*“Saya secara pribadi lebih suka mengatur suasana kerja agar lebih mendukung kenyamanan dan ketenangan pikiran. Kadang hanya dengan berpindah tempat kerja atau mengatur ulang meja kerja saja bisa membuat saya lebih semangat. Di samping itu, saya juga mulai belajar memilah tugas-tugas berdasarkan tingkat*

---

<sup>54</sup> Syarifah, Humairo Ummu. "Hubungan strategi coping stress dengan motivasi belajar pada siswa SMA 96 Jakarta Barat dalam pembelajaran jarak jauh selama masa pandemi." PhD diss., UNUSIA, 2019.

*kepentingannya. Saya mencoba tidak lagi mengerjakan semua secara bersamaan, tapi menyusun mana yang paling penting dan bisa dikerjakan lebih dulu. Ini membantu saya untuk tetap fokus dan tidak mudah stres saat pekerjaan mulai menumpuk. Kadang saya juga kerja sama dengerin musik, atau sambil ngemil makanan hehehe... (tertawa).* <sup>55</sup>

Subjek A menjelaskan beberapa langkah yang dilakukan untuk mengubah pola perilaku kerja agar lebih mendukung kenyamanan dan mengurangi tekanan pekerjaan. Sebagaimana disampaikan dalam wawancara, “*Saya secara pribadi lebih suka mengatur suasana kerja agar lebih mendukung kenyamanan dan ketenangan pikiran*” lalu “*Kadang hanya dengan berpindah tempat kerja atau mengatur ulang meja kerja saja bisa membuat saya lebih semangat.*” dan “*Saya juga mulai belajar memilah tugas-tugas berdasarkan tingkat kepentingannya*”. Subjek berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan perubahan pola kerja sebagai bentuk untuk mencegah timbulnya stres. Upaya ini dilakukan dengan menata ulang ruang kerja dan mengatur skala prioritas dalam penyelesaian tugas sehingga tercipta suasana yang kondusif. Menurut subjek lingkungan kerja yang nyaman dan pengelolaan skala prioritas tugas yang terstruktur diyakini dapat meningkatkan rasa semangat sehingga dapat menurunkan tingkat stress. Temuan ini sesuai dengan konsep *problem-focused coping* yang dijelaskan oleh Lazarus dalam jurnal Juli Andriyani, yaitu strategi penanganan stres yang berfokus pada penyelesaian masalah secara langsung. Dalam konteks ini, sumber stres diatasi dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan.

---

<sup>55</sup> Subjek A, diwawancara pada 22 April 2025

Carver, Scheier, dan Weintraub menambahkan bahwa *problem-focused coping* mencakup langkah-langkah perencanaan, seperti menentukan strategi yang tepat dan mengambil tindakan untuk mengurangi tekanan. Tindakan subjek menata lingkungan kerja dapat dipahami sebagai bentuk perencanaan strategis untuk mengendalikan faktor pemicu stres di tempat kerja.<sup>56</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BPS Kabupaten Pasuruan, diketahui bahwa perubahan perilaku karyawan sering kali menjadi tanda bahwa mereka sedang berusaha menyesuaikan diri terhadap tekanan pekerjaan yang dirasakan. Beberapa karyawan menunjukkan reaksi dengan mengubah kebiasaan atau pola perilaku mereka sebagai bentuk respons terhadap stres yang dialami. Kepala BPS menjelaskan bahwa:

*“eeee kalau M ini yang biasanya ceria jadi lebih diem atau malah sering menyendiri. Kalau R juga yang biasanya cepat dalam bekerja, jadi agak lambat mungkin karena sedang tidak fokus seperti bingung sendiri, beliau juga termasuk orang yang sering bertanya atau berdiskusi dengan saya, dan A ini kurang lebih sama seperti M biasanya beliau menyendiri di ruang rapat yang memang biasanya jadi tempat favorit buat keduanya.”<sup>57</sup>*

Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa karyawan BPS Kabupaten Pasuruan menunjukkan perubahan perilaku sebagai bentuk respons terhadap stres kerja yang dialami. Perubahan tersebut tampak dari kebiasaan mereka yang biasanya aktif, ceria, dan cepat dalam bekerja, namun menjadi lebih pendiam, menyendiri, atau kehilangan fokus ketika

---

<sup>56</sup> Andriyani, Juli. "Strategi coping stres dalam mengatasi problema psikologis." At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam 2, no. 2 (2019): 37-55.

<sup>57</sup> Kepala BPS, diwawancara peneliti pada 23 April 2025

berada dalam tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa individu secara tidak langsung melakukan penyesuaian perilaku untuk meredakan tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan.

### **3. Meggunakan Teknik dan Metode Manajemen Stres yang Cepat dan Sederhana**

Goliszek menyebutkan menggunakan cara-cara praktis dan sederhana untuk meredakan stres secara cepat merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan kapan saja tanpa memerlukan persiapan khusus, biaya besar, atau alat bantu tertentu. Pendekatan ini sangat berguna terutama dalam situasi kerja yang dinamis, di mana individu dituntut untuk tetap produktif meskipun berada di bawah tekanan. Teknik-teknik seperti menarik napas dalam secara perlahan, melakukan meditasi singkat selama beberapa menit, atau sekadar mengambil jeda istirahat sejenak dari aktivitas pekerjaan dapat membantu menenangkan pikiran dan mengurangi ketegangan emosional. Karena sifatnya yang mudah diterapkan, strategi ini memungkinkan seseorang untuk langsung mengatasi stres saat gejala mulai dirasakan, sehingga dapat mencegah akumulasi stres yang berlebihan dan menjaga kestabilan emosi serta fokus kerja. Hal ini juga dikatakan oleh Jeffrey S. Nedvid dalam buku Rosleny Marliani bahwa meditasi dapat menghidupkan tubuh untuk merespon relaksasi dengan mengarahkan pemikiran seseorang jauh dari dirinya.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Rosleny Marliani, Buku Psikologi Industri dan Organisasi, Pustaka Setia Bandung, 2015, hlm 285

Dalam wawancara, subjek M menggambarkan bagaimana dirinya menggunakan teknik sederhana untuk menenangkan diri ketika menghadapi situasi kerja yang menimbulkan ketegangan. Subjek menunjukkan upaya pengelolaan stres dengan memanfaatkan strategi relaksasi fisik dan mental.

*“Yaaa kadang saya juga coba cara lain untuk menenangkan diri, seperti tarik napas dalam-dalam saat merasa tegang, atau luangkan waktu sejenak di luar ruangan supaya pikiran bisa lebih jernih. Kalau meditasi secara khusus sih belum rutin saya lakukan, tapi itu bagus jug sih buat menjaga ketenangan pikiran pas lagi sumpek-sumpeknya mas”<sup>59</sup>*

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa subjek M berusaha mengelola stres dengan cara melakukan teknik relaksasi sederhana, yaitu dengan menarik napas dalam-dalam serta meluangkan waktu sejenak keluar ruangan agar pikiran kembali jernih. Selain itu, meskipun belum rutin melakukan meditasi, subjek M memiliki kesadaran bahwa praktik tersebut bermanfaat untuk menjaga ketenangan pikiran ketika menghadapi kondisi pekerjaan yang dirasakan penuh tekanan. “*Yaaa kadang saya juga coba cara lain untuk menenangkan diri, seperti tarik napas dalam-dalam saat merasa tegang*”, Subjek M menegaskan bahwa subjek menggunakan teknik pernapasan dalam untuk meredakan ketegangan. Praktik tersebut menunjukkan penggunaan teknik sederhana dalam mengurangi stres, yaitu melalui relaksasi pernapasan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Robiyani, dkk., yang menunjukkan bahwa relaksasi napas dalam dan relaksasi Benson terbukti efektif menurunkan intensitas

---

<sup>59</sup> Subjek M, Diwawancara pada 16 April 2025.

stres, di mana mayoritas responden mengalami penurunan kadar stres setelah mengikuti intervensi tersebut.<sup>60</sup>

Selanjutnya, berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh subjek R menjelaskan berbagai cara praktis yang dapat diterapkan untuk meredakan tekanan ketika bekerja di lapangan. Cara-cara ini bersifat spontan, sederhana, dan mudah dilakukan, namun terbukti membantu menjaga keseimbangan emosi serta menurunkan ketegangan..

Sebagaimana hasil wawancara dengan R yang menyatakan bahwa:

*“Iya mas, biasanya kalau lagi di lapangan terus mulai ngerasa stres, saya coba tenangkan diri dulu sebentar, biasanya tarik napas dalam-dalam biar agak lega. Soalnya wilayah kerja saya di Nongkojajar, suasannya enak, adem, jadi nggak terlalu bikin stres banget. Kalau pun ngerasa sumpek, ya saya cari hiburan kecil-kecilan, misalnya mampir ke rumah-rumah mitra buat nyari buah kadang durian, jeruk, atau alpukat sekalian ngobrol juga sama orang sana, jadi bisa ngurangi tekanan. Terus kadang saya juga nyoba meditasi sederhana, walaupun belum rutin sih. Biasanya saya duduk sebentar di tempat yang sepi, tutup mata, terus fokus ke napas, coba kosongin pikiran. Lumayan sih, bisa bikin kepala lebih enteng, apalagi kalau lagi banyak kerjaan.”<sup>61</sup>*

Berdasarkan kutipan tersebut, subjek R menunjukkan bahwa dalam menghadapi stres kerja di lapangan, subjek R cenderung menggunakan pendekatan yang bersifat sederhana dan alami. Ketika mulai merasakan tekanan, subjek R memilih untuk menenangkan diri dengan berhenti sejenak dan menarik napas dalam-dalam agar pikiran menjadi lebih lega. *“Iya mas, biasanya kalau lagi di lapangan terus mulai ngerasa stres,*

---

<sup>60</sup> Robaiyani, Siti, Intan Nurul Azizah, M. Mawahib Ahyauddin, Nur Sultonah, Salwa Tadzkirotul Aula, and Dewi Khurun Aini. "Penerapan Teknik Relaksasi Pernapasan Dalam dan Relaksasi Benson Untuk Mengatasi Stres pada Mahasiswa di Ma'had Al Jami'ah UIN Walisongo Semarang." *Jurnal Pengabdian Sosial* 2, no. 2 (2024): 2951-2961.

<sup>61</sup> Subjek R Diwawancara pada 18 April 2025

*saya coba tenangkan diri dulu sebentar, biasanya tarik napas dalam-dalam biar agak lega.*" Pernyataan ini menunjukkan bahwa subjek menggunakan teknik pernapasan sebagai respon awal ketika gejala stres mulai dirasakan. Praktik sederhana ini sejalan dengan hasil penelitian jurnal Patria Asda yang menyimpulkan bahwa teknik relaksasi napas dalam efektif menurunkan tingkat stres, di mana setelah diberikan intervensi sebagian besar responden mengalami penurunan tingkat stres dari kategori sedang menjadi normal.<sup>62</sup>

Dalam menghadapi tekanan kerja, subjek juga berupaya mengelola stres dengan menggunakan teknik yang sederhana namun efektif. Salah satu metode yang dilakukan adalah mencari hiburan kecil di sela aktivitas pekerjaannya " *saya cari hiburan kecil-kecilan, misalnya mampir ke rumah-rumah mitra buat nyari buah kadang durian, jeruk, atau alpukat sekalian ngobrol juga sama orang sana, jadi bisa ngurangi tekanan.*"

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa subjek R memanfaatkan aktivitas ringan seperti mampir ke rumah mitra untuk berinteraksi sosial sebagai cara untuk meredakan ketegangan yang dirasakan. Tindakan ini merefleksikan strategi manajemen stres yang bersifat sederhana, hal ini di perkuat oleh children dalam buku roseleny marlian yang diantaranya

---

<sup>62</sup> Asda, Patria, Anida Anida, and Anis Yuli Sholiqah. "Teknik Relaksasi Nafas Dalam Efektif Menurunkan Tingkat Stres pada Lansia." Jurnal Gema Keperawatan 16, no. 2 (2023): 277-286.

menyebutkan petunjuk teknis pengelolaan stress yaitu dengan memelihara hubungan sosial di luar lingkungan pekerjaan.<sup>63</sup>

Sedangkan pernyataan yang disampaikan subjek A menjelaskan bahwa Dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang menumpuk, subjek berupaya menggunakan teknik sederhana untuk mengelola stres tanpa harus meninggalkan pekerjaannya. dirinya memiliki cara sederhana dalam mengatasi stres yang muncul akibat tekanan. Sebagaimana hasil wawancara dengan A yang menyatakan bahwa:

*“Iya, betul mas. Kadang saya memang coba atasi stres dengan cara-cara yang simple aja mas, karna saya gabisa kan ninggal kerjaan gitu aja. Misalnya, kalau pikiran udah mulai penat atau kerjaan numpuk, saya tarik napas dalam-dalam beberapa kali biar lebih tenang. Terus saya cari tempat yang agak sepi buat duduk sebentar, tutup mata, terus fokus ke napas. Selain itu, saya juga biasanya sambil berdzikir pelan-pelan, biar hati lebih tenang juga. Karena kalau kita ingat Allah, rasanya beban di kepala itu jadi lebih ringan. Menurut saya itu cukup membantu buat ngurangi stres, apalagi kalau lagi banyak kegiatan atau tekanan pekerjaan.”<sup>64</sup>*

Subjek A menjelaskan bahwa dalam menghadapi tekanan pekerjaan, subjek memiliki kebiasaan melakukan teknik relaksasi sederhana yang dirasakannya cukup efektif dalam meredakan stres. Salah satu cara yang subjek lakukan adalah dengan menarik napas dalam-dalam beberapa kali untuk menenangkan diri “*saya tarik napas dalam-dalam beberapa kali biar lebih tenang*” Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian dalam sebuah jurnal yang menyatakan bahwa fungsi teknik *deep*

---

<sup>63</sup> Rosleny marliani, Buku Psikologi Industry dan Organisasi, Bandung: Pustaka Setia, agustus 2015, hlm 284.

<sup>64</sup> Subjek A, Diwawancara pada 22 April 2025

*breathing* secara emosional dapat membantu individu mencapai ketenangan jiwa, mengarahkan pikiran dan perasaan agar lebih tenang, serta mengurangi kecenderungan untuk memikirkan hal-hal yang tidak pasti sehingga beban kerja otak dapat berkurang.<sup>65</sup>

Dalam menghadapi situasi kerja yang memicu stres, subjek juga berupaya menenangkan diri melalui langkah sederhana lainnya dengan mencari tempat yang menurut subjek nyaman “*saya cari tempat yang agak sepi buat duduk sebentar, tutup mata, terus fokus ke napas*” dan “*saya juga biasanya sambil berdzikir pelan-pelan, biar hati lebih tenang juga.*” Hal tersebut termasuk strategi sederhana dengan memberikan waktu singkat untuk diri sendiri. terutama ketika merasa pikiran mulai penat atau pekerjaan menumpuk. Namun, yang membedakan dari teknik pernapasan biasa adalah bahwa Subjek A mengombinasikannya dengan aktivitas spiritual berupa berdzikir secara perlahan dalam hati. Subjek menyampaikan bahwa berdzikir memberikan efek menenangkan secara emosional, karena dengan mengingat Allah, perasaan cemas dan beban pikiran menjadi lebih ringan. Aktivitas ini biasanya dilakukan di tempat yang tenang, agar subjek A dapat memusatkan pikiran dan menenangkan hati secara bersamaan. Menurut Subjek A, kombinasi antara pernapasan dalam dan dzikir ini menjadi cara yang paling realistik dan bisa dilakukan kapan saja tanpa harus meninggalkan tugas atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan stres yang subjek A terapkan

---

<sup>65</sup> Mutawarudin, “Teknik Deep Breathing Untuk Mengatasi Kecemasan,” *Islamix Guidance and Counseling Journal* 02, no. 02 (2022): 32–40.

tidak hanya bersifat fisik dan psikologis, tetapi juga spiritual, sehingga mampu memberikan ketenangan secara menyeluruh dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BPS Kabupaten Pasuruan, diketahui bahwa dalam menghadapi tekanan pekerjaan, para karyawan cenderung menggunakan cara-cara sederhana untuk menenangkan diri. Teknik sederhana ini dilakukan secara spontan sebagai bentuk upaya untuk mengurangi ketegangan emosional dan menjaga konsentrasi selama bekerja. Kepala BPS menyampaikan bahwa:

*“wah sering mas, terutama saat pekerjaan lagi padat. Mereka itu suka berhenti sebentar dari pekerjaannya, tarik napas panjang, atau kadang keluar sebentar ke luar ruangan buat nyantai. Ada juga yang cuma duduk diam beberapa menit biar pikirannya adem. Saya pun kadang juga seperti itu, sepertinya hal tersebut hampir dilakukan oleh semua karyawan disini tidak hanya M, R, dan A saja saya rasa.”<sup>66</sup>*

Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan BPS Kabupaten Pasuruan memiliki kesadaran untuk mengelola stres kerja melalui tindakan-tindakan sederhana yang mudah dilakukan di lingkungan kerja. Aktivitas seperti berhenti sejenak dari pekerjaan, menarik napas panjang, keluar ruangan untuk menenangkan diri, atau duduk diam beberapa menit merupakan bentuk teknik relaksasi ringan yang membantu menurunkan ketegangan dan memulihkan fokus.

#### 4. Pendekatan Individu

---

<sup>66</sup> Kepala BPS, diwawancara peneliti pada 23 April 2025

Dalam menghadapi tekanan pekerjaan, setiap individu memiliki cara tersendiri untuk mengelola stres yang muncul. Strategi manajemen stres dengan pendekatan individu merupakan salah satu cara yang berfokus pada upaya personal karyawan dalam mengendalikan respons fisik, emosional, dan psikologis terhadap situasi yang menekan. Pendekatan ini menekankan pentingnya kesadaran diri serta kemampuan untuk memilih metode yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing individu. Dalam praktiknya, pendekatan ini juga selaras dengan petunjuk teknis pengelolaan stres yang dikatakan oleh Jacinta F. Rini dalam Rosleny Marliani yang mengatakan bahwa beberapa aturan atau panduan yang bisa di terapkan saat stress adalah dengan mempertahankan Kesehatan tubuh, menerima diri sendiri, memelihara hubungan persahabatan yang baik dengan orang yang dianggap paling dekat, melakukan tindakan yang positif dalam mengatasi sumber stress, dan melakukan Tindakan konstruktif dalam mengatasi sumber stress.<sup>67</sup> Melalui strategi ini, karyawan dapat lebih mandiri dalam menjaga kestabilan mental, sehingga mereka tetap mampu menjalankan tugas secara optimal meskipun berada dalam lingkungan kerja yang penuh tuntutan. Dengan mengikuti petunjuk teknis tersebut, individu tidak hanya mampu meredakan stres secara langsung, tetapi juga membangun pola kebiasaan sehat yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan kerja dalam jangka panjang.

---

<sup>67</sup> Rosleny Marliani, Buku Psikologi Industri dan Organisasi, Pustaka Setia Bandung, 2015, hlm 283-284

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan Subjek M menjelaskan bahwa dirinya memiliki cara tersendiri dalam mengelola stres, yaitu dengan menjaga kebugaran fisik melalui aktivitas olahraga. Sebagaimana hasil wawancara dengan M yang menyatakan bahwa:

*“Yaaa, kebetulan saya ikut yoga, dan kalau lagi libur, saya sempetin olahraga bareng suami. Biasanya kami jalan-jalan santai atau olahraga ringan di rumah. Itu sih yang saya coba lakukan biar badan tetap fit dan pikiran juga jadi lebih relax. Jadi, selain yoga, waktu liburan itu saya manfaatkan untuk olahraga bareng supaya nggak terlalu penat dengan rutinitas sehari-hari.”<sup>68</sup>*

Subjek M menunjukkan bahwa subjek menerapkan strategi manajemen stres melalui aktivitas fisik “*Yaaa, kebetulan saya ikut yoga*” dan “*Biasanya kami jalan-jalan santai atau olahraga ringan di rumah.*” Subjek M berusaha menjaga keseimbangan fisik dan mental melalui kegiatan olahraga. Aktivitas yoga, jalan santai, dan olahraga ringan bersama pasangan bukan hanya bermanfaat bagi kesehatan tubuh, tetapi juga mampu memberikan ketenangan pikiran dan mempererat hubungan sosial dengan orang terdekat. Hal ini menjadi salah satu cara yang efektif untuk mengurangi tekanan kerja sekaligus meningkatkan kualitas hidup sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal yang menyatakan bahwa praktik yoga terbukti mampu menurunkan tingkat stres pada individu.<sup>69</sup> Selain itu subjek juga menjaga hubungan sosial dengan orang terdekat, tidak hanya menggunakan olahraga sebagai cara menjaga

---

<sup>68</sup> Subjek M, Diwawancarai pada 16 April 2025.

<sup>69</sup> Pujiastuti, Maria, Samfriati Sinurat, and Mistari Agnes Citra Halawa. "Pengaruh Senam Yoga Terhadap Penurunan Tingkat Stres Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Dalam Menyusun Skripsi (The Effecy Of Yoga Gymnastics On Reducing Stress Levels In Final Year Students In Writing Thesis)." Jurnal Ilmu Kesehatan Vol 11, no. 1 (2022): 23.

kesehatan fisik, tetapi juga memanfaatkan momen tersebut untuk memperkuat hubungan sosial dengan pasangan. Interaksi positif dengan orang terdekat memberikan dukungan emosional yang dapat mengurangi beban psikologis akibat stres kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang telah disebutkan.<sup>70</sup>

Selanjutnya, Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh Subjek R menggambarkan bahwa saat berada di lapangan, subjek lebih memilih untuk menjalin interaksi sosial dengan warga sekitar atau mitra kerja sebagai bentuk pelepas penat. Sebagaimana hasil wawancara dengan R yang menyatakan bahwa:

*“Kalau pas di lapangan ya ngobrol ngobrol aja sama warga sekitar atau mitra saya. Kadang juga dapat kenalan baru, waktu itu saya di daerah dekatnya bakti alam situ saya kenal sama salah satu warga, eh malah pulang di kasih duren, jadi saya itu kadang bingung mau stress juga dapet duren hahaha, yaaa seperti itulah mas suka duka nya, bersyukur ajalah intinya”<sup>71</sup>*

Subjek R menunjukkan bahwa subjek memiliki cara tersendiri dalam menghadapi tekanan pekerjaan, khususnya saat berada di lapangan yakni dengan melalui interaksi ringan dan obrolan santai dengan warga sekitar atau mitra kerja, *“Kalau pas di lapangan ya ngobrol ngobrol aja sama warga sekitar atau mitra saya. Kadang juga dapat kenalan baru, waktu itu saya di daerah dekatnya bakti alam situ saya kenal sama salah satu warga”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa subjek R berusaha mengurangi tekanan pekerjaan dengan cara menjalin interaksi sosial secara

---

<sup>70</sup> Rosleny Marliani, Buku Psikologi Industri dan Organisasi, Pustaka Setia Bandung, 2015, hlm 283-284

<sup>71</sup> Subjek R, Diwawancara pada 18 April 2025

ringan bersama warga maupun mitra kerja di lapangan. Aktivitas sederhana berupa obrolan santai dapat memberikan rasa rileks, sekaligus menghadirkan suasana kerja yang lebih menyenangkan. Selain sebagai bentuk hiburan, interaksi ini juga membuka kesempatan bagi subjek untuk menambah relasi baru yang berpotensi memberi dukungan sosial.

Sedangkan subjek A memiliki cara-cara sederhana namun bermakna dalam menjaga keseimbangan emosional dan fisik untuk mengatasi stres kerja. Subjek menyebutkan beberapa kebiasaan yang dilakukan sebagai bagian dari strategi manajemen stres, seperti menjaga pola makan dan pola tidur, yang menunjukkan upaya menjaga kesehatan fisik agar tubuh tetap bugar dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan pekerjaan. Sebagaimana hasil wawancara dengan A yang menyatakan bahwa:

*“Yaaa kayak jaga pola makan sama tidur, itu sih mas, kadang juga pas libur olahraga bareng anak dan suami, atau ngobrol guyongan sama temen-temen itu sih kadang saya.”<sup>72</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara, Subjek A mengungkapkan bahwa dalam menghadapi tekanan pekerjaan, lebih memilih menerapkan strategi manajemen stres yang bersifat sederhana namun efektif. Salah satu hal yang menjadi perhatiannya adalah menjaga pola hidup sehat, seperti mengatur pola makan dan waktu tidur secara teratur. Berdasarkan pengalamannya, Subjek A menyampaikan bahwa menjaga kondisi fisik, misalnya dengan pola makan dan tidur yang teratur, dirasakan dapat

---

<sup>72</sup> Subjek A, Diwawancara pada 22 April 2025.

mendukung dirinya dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, saat hari libur, subjek A memanfaatkan waktu untuk berolahraga bersama keluarga, khususnya dengan anak dan suami.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BPS Kabupaten Pasuruan, diketahui bahwa setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menanggulangi stres kerja yang mereka alami. Perbedaan ini menunjukkan adanya pendekatan individual dalam mengelola tekanan pekerjaan, sesuai dengan karakter, kebiasaan, dan kenyamanan masing-masing karyawan. Sebagaimana Kepala BPS menyatakan:

*“Kalau M yang saya tau itu beliau ikut senam mas, kenapa saya tau? Karna M ini satu kumpulan sama istri saya mas hahaha kadang pun kalau saya libur kan kalau libur saya sama istri sering muterin alun-alun kadang itu ketemu saya sama M jadi begitu, kalau R ini jujur saya kurang begitu tau, cuman R ini yang saya tau orangnya suka berinteraksi, kalau saya pas kunjungan ke daerah nya untuk ngecek lapangan R ini sudah seperti orang lokal disana mas hahaha saya sampai kaget gatau juga saya sampai bingung sama R ini, ya mungkin ini tadi kan beliau juga suka berinteraksi, jadi wajar saja seperti itu, ada seperti kedekatan emosional mungkin ya, kalau A beliau suka nimbrung di belakang sama temen-temen paling ngobrol bercanda bareng dan juga A ini kan sering di ruang rapat jadi krasan beliau kalau disana.”<sup>73</sup>*

Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap karyawan BPS Kabupaten Pasuruan memiliki cara tersendiri dalam menghadapi dan mengelola stres kerja. Perbedaan pendekatan ini mencerminkan adanya kesadaran individu untuk menyesuaikan metode pengelolaan stres dengan karakter dan kebutuhan pribadi masing-masing. Misalnya, subjek M memilih aktivitas fisik seperti senam sebagai bentuk pelepasan

---

<sup>73</sup> Kepala BPS, diwawancara peneliti pada 23 April 2025

ketegangan, sementara R cenderung mengurangi stres melalui interaksi sosial yang intens di lingkungan kerja maupun lapangan. Adapun A lebih memilih cara yang tenang, yaitu dengan menghabiskan waktu di ruang rapat sambil berbincang santai dengan rekan kerja.

## 5. Pendekatan Organisasi

Strategi manajemen stres dengan pendekatan organisasi menekankan pentingnya peran institusi dalam menciptakan sistem dan lingkungan kerja yang mampu meredam tekanan psikologis karyawan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan konservatif memiliki peran yang signifikan karena mengedepankan kestabilan, keteraturan, dan keharmonisan di tempat kerja. Menurut Kurt Lewin dalam Rosleny Marliani salah satu gaya kepemimpinan yang disebutkan adalah kepemimpinan konservatif, yaitu kepemimpinan yang bersifat mencari masukan dan opini dari para pekerja, di mana manajer mengambil keputusan dengan mempertimbangkan seluruh masukan karyawan.<sup>74</sup> Pemimpin dengan gaya ini umumnya lebih peka terhadap kondisi emosional bawahan, mendorong komunikasi yang terbuka, serta mengambil langkah-langkah preventif secara terstruktur guna memastikan kesejahteraan mental karyawan tetap terjaga dalam menghadapi tekanan kerja.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan Subjek M mengungkapkan bahwa di lingkungan kerja BPS terdapat forum internal

---

<sup>74</sup> Rosleny Marliani, Buku Psikologi Industri dan Organisasi, Pustaka Setia Bandung, 2015, hlm 107-109

yang digunakan untuk berbagi kisah inspiratif, curhat, serta menyampaikan saran dan kritik antar karyawan. Sebagaimana hasil wawancara dengan M yang menyatakan bahwa:

*“ada mas, jadi kita mempunyai program internal kantor yang namanya Powerfull Morning Briefing yang dimana kegiatan itu dilakukan dalam seminggu itu 3x”*

*“Jadi disitu teman teman bisa memberikan kisah-kisah inspiratif yang mereka alami selama di BPS, jadi itu setidaknya tuh curhat atas apa yang pernah mereka rasakan, dan itu juga bisa memotivasi kita untuk bekerja di hari itu, dan sekaligus bisa juga teman teman menyalurkan masukan saran kritik di situ juga, karena forumnya itu forum internal, juga kadang karna kita ini sama temen-kantor lingkungannya lebih kekeluargaan terkadang kita setiap jumat itu mengadakan makan-makan, misal jumat ini temanya jumat sehat, yaaaa, kita membawa makanan kayak sayur, buah, jus, dan lain-lain”<sup>75</sup>*

Subjek M menceritakan bahwa di lingkungan kerjanya terdapat forum internal yang menjadi sarana berbagi pengalaman, cerita inspiratif, hingga tempat menyampaikan kritik dan saran. *“ada mas, jadi kita mempunyai program internal kantor yang namanya Powerfull Morning Briefing”* Menurutnya, forum tersebut tidak hanya membantu meredakan tekanan kerja, tetapi juga mampu memotivasi karyawan dalam menjalani aktivitas hariannya *“Jadi itu setidaknya tuh curhat atas apa yang pernah mereka rasakan, dan itu juga bisa memotivasi kita untuk bekerja di hari itu”* Subjek juga menambahkan bahwa suasana kerja yang terbangun di BPS bersifat kekeluargaan, yang ditunjukkan melalui kegiatan rutin seperti makan bersama setiap hari Jumat *“Terkadang kita setiap jumat itu mengadakan makan-makan”* Subjek M menerangkan bahwa karyawan di

---

<sup>75</sup> Subjek M, Diwawancara pada 16 April 2025

lingkungan BPS Kabupaten Pasuruan memiliki cara untuk menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan melalui kegiatan makan bersama dengan tema tertentu, salah satunya “Jumat Sehat”. Kegiatan ini tidak hanya sekadar berkumpul dan makan, tetapi juga mengandung makna menjaga kesehatan fisik dengan menyediakan makanan sehat, sekaligus memperkuat ikatan sosial antarpegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Iswanto dan Agustina dalam jurnal Verawati dan Heri yang menyatakan bahwa dukungan sosial dalam sebuah organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehat, dan penuh keakraban. Suasana kerja yang positif tersebut turut mendorong terjalannya komunikasi interpersonal yang harmonis sehingga dapat menjadi sumber kekuatan bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas. Kehadiran dukungan sosial membuat individu lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun beban terasa berat. Bahkan, semangat serta dorongan yang diberikan dapat mengubah kondisi yang awalnya menimbulkan kejemuhan menjadi lebih menyenangkan dan membangkitkan kembali gairah bekerja.<sup>76</sup>

Selanjutnya, Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh Subjek R menyampaikan bahwa suasana kerja di kantornya terasa lebih kekeluargaan. Subjek menilai bahwa hal tersebut tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebagaimana hasil wawancara dengan R yang menyatakan bahwa:

<sup>76</sup> Verawati, E., & Heri, M. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial dan Self Efficacy Terhadap Work Happiness. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 8(2), 277–287.

*“Ya kalau di sini suasana kantor nya lebih kekeluargaan karna kan juga faktor kepemimpinan nya juga, kalo di sini tegas dan mengayomi misal ada karyawan yang kebingungan untuk diskusi dengan teman atau atasan itu enak”<sup>77</sup>*

Kutipan dari Subjek R menggambarkan bahwa suasana kerja yang nyaman dan penuh kekeluargaan turut membantu mengurangi tekanan dalam pekerjaan. Menurutnya, suasana seperti ini tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kantor *“faktor kepemimpinan nya juga, kalo di sini tegas dan mengayomi.”* Pemimpin digambarkan sebagai figur yang tegas namun tetap mengayomi, serta memberi ruang bagi karyawan untuk berdiskusi, baik dengan rekan kerja maupun langsung kepada atasan ketika menghadapi kesulitan *“ada karyawan yang kebingungan untuk diskusi dengan teman atau atasan itu enak.”*

Subjek R menjelaskan bahwa ketika karyawan mengalami kebingungan atau menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, keberadaan teman kerja maupun atasan yang dapat diajak berdiskusi menjadi sesuatu yang menyenangkan dan bermanfaat. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja, baik dari rekan sejawat maupun atasan, memberikan rasa nyaman sekaligus membantu karyawan dalam menemukan solusi atas permasalahan yang dihadapi. Dengan adanya interaksi positif tersebut, karyawan merasa lebih terbantu sehingga tekanan kerja dapat berkurang.

---

<sup>77</sup> Subjek R, Diwawancara pada 18 April 2025

Situasi ini menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga beban kerja terasa lebih ringan untuk dijalani. Kepemimpinan yang terbuka dan mau mendengarkan bawahan mendorong terjadinya komunikasi dua arah dan memperkuat kerja sama dalam tim. Hal ini sejalan dengan teori yang telah disebutkan .

Sedangkan subjek A mengungkapkan bahwa dukungan rekan kerja maupun mitra menjadi salah satu faktor penting yang membantu karyawan beradaptasi dengan tekanan pekerjaan. Sebagaimana hasil wawancara dengan A yang menyatakan bahwa:

*“Saya pribadi berusaha untuk bisa menerima kekurangan dan kelebihan saya dalam bekerja, karena itu memang penting supaya saya bisa berkembang. Misalnya, saya sadar kalau saya kadang agak perfeksionis dan itu bisa bikin pekerjaan jadi agak lama diselesaikan. Tapi saya belajar untuk lebih fleksibel, terutama kalau ada deadline dari kantor. Nah, di sinilah saya belajar untuk terbuka menerima masukan dari teman-teman sesama KSK maupun mitra di kecamatan.”<sup>78</sup>*

Berdasarkan kutipan wawancara, Subjek A menunjukkan kendala yang dimilikinya dalam menjalani pekerjaan. Subjek menyadari bahwa kecenderungannya untuk perfeksionis justru dapat menghambat penyelesaian tugas secara tepat waktu *“saya sadar kalau saya kadang agak perfeksionis dan itu bisa bikin pekerjaan jadi agak lama diselesaikan.”* Subjek A menyadari adanya kekurangan dalam dirinya yang terkadang dapat menghambat pekerjaan. Namun, ketika berada di lapangan dan berperan sebagai pemimpin dalam kegiatan bersama mitra, subjek A berusaha menempatkan diri secara terbuka dengan menerima masukan,

---

<sup>78</sup> Subjek A, Diwawancara pada 22 April 2025.

baik dari mitra maupun rekan kerja. “*Disinilah saya belajar untuk terbuka menerima masukan dari teman-teman sesama KSK maupun mitra di kecamatan.*” Sikap terbuka ini mencerminkan strategi manajemen stres melalui pendekatan organisasi, di mana interaksi positif, komunikasi dua arah, serta dukungan dari lingkungan kerja membantu karyawan dalam mengurangi tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, subjek tidak hanya mampu mengelola stres pribadi, tetapi juga memperkuat kerjasama tim dan efektivitas kerja di organisasi. Keterbukaan Subjek A dalam menerima saran dari rekan kerja sejalan dengan gaya kepemimpinan menurut Kurt Lewin. Dalam gaya kepemimpinan ini, keputusan tidak diambil secara sepihak oleh atasan, tetapi melibatkan pendapat dan masukan dari anggota tim. Sikap seperti ini tidak hanya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, tetapi juga menjadi bagian dari strategi untuk mengurangi stres kerja, karena memperkuat hubungan antarpegawai dan membuat suasana kerja lebih fleksibel dalam menghadapi tekanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BPS Kabupaten Pasuruan, diketahui bahwa upaya mengurangi stres kerja tidak hanya dilakukan pada tingkat individu, tetapi juga melalui pendekatan organisasi. Pihak kantor berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, salah satunya dengan membangun komunikasi yang terbuka serta memperkuat kerja sama antarpegawai. Melalui langkah-langkah ini, organisasi berupaya membantu karyawan dalam menyalurkan tekanan

kerja dan menjaga keseimbangan emosional di tempat kerja. Kepala BPS menyampaikan bahwa:

*“Komunikasi itu kunci. Kalau antarpegawai bisa saling terbuka dan bantu satu sama lain, beban kerja terasa lebih ringan. Saya juga sering mendorong agar mereka tidak sungkan bicara kalau ada masalah. Kita juga punya program Powerfull Morning Briefing atau biasa kami sebut PMB, Jadi di forum itu, teman-teman biasanya berbagi kisah inspiratif yang mereka alami selama bekerja di BPS. Kegiatan ini sekaligus menjadi wadah untuk mencerahkan perasaan atau pengalaman yang pernah mereka rasakan. Selain itu, cerita-cerita tersebut juga dapat menjadi motivasi bagi kita untuk semangat bekerja pada hari itu. Forum ini juga digunakan untuk menyampaikan masukan, saran, maupun kritik karena sifatnya internal.”*

*“Iya mas, saya tambahin dikit, kegiatan ini sebenarnya di pelopori oleh M yang kemudian menjadi pertimbangan saya untuk terus melakukan program ini, karena menurut saya ini sangat bagus untuk rekan-rekan, selain itu hal ini bisa menambah rasa kekeluargaan dalam kantor ini menjadi lebih rapat lagi dan saling menghargai.”<sup>79</sup>*

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa Kepala BPS Kabupaten Pasuruan menekankan pentingnya pendekatan organisasi melalui komunikasi yang terbuka dan suportif antarpegawai sebagai salah satu strategi dalam manajemen stres kerja. Melalui kegiatan seperti *Powerfull Morning Briefing (PMB)*, organisasi menciptakan ruang bagi karyawan untuk berbagi pengalaman, memberikan motivasi, serta menyalurkan perasaan atau keluhan secara positif. Forum ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi internal, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan, kekeluargaan, dan saling menghargai antarpegawai. Dengan demikian, kegiatan ini menjadi bentuk nyata dari dukungan organisasi

---

<sup>79</sup> Kepala BPS, diwawancara oleh peneliti pada 23 April 2025

dalam membantu karyawan mengelola stres kerja secara kolektif dan memperbaiki iklim kerja di lingkungan BPS.

### C. Pembahasan dan Temuan

Bab ini memaparkan hasil penelitian mengenai manajemen stres kerja pada karyawan, yang diperoleh melalui proses wawancara mendalam dengan beberapa subjek di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan. Pembahasan difokuskan pada gambaran manajemen pada karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan berdasarkan pada lima aspek utama yaitu, mengenali gejala stres, mengubah pola perilaku, penggunaan teknik sedehana dan metode manajemen stress yang cepat dan sederhana, pendekatan individu serta pendekatan organisasi yang berperan dalam membantu karyawan mengelola stres. Setiap temuan dianalisis secara mendalam dengan mengacu pada teori-teori manajemen stres yang relevan, sehingga mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana karyawan merespons tuntutan pekerjaan yang berpotensi memunculkan tekanan psikologis.

#### 1. Mengenali Gejala Stress

Dalam teori stres yang dijelaskan oleh Robbins, respons stres dapat muncul dalam tiga dimensi utama, yaitu fisik, psikologis, dan perilaku. Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan melalui proses biologis dan psikologis yang kompleks dalam diri individu. Gejala fisik, seperti sakit kepala, gangguan tidur, dan kelelahan, menunjukkan adanya reaksi tubuh terhadap tekanan yang berlangsung secara terus-menerus. Sementara itu, gejala psikologis tampak dalam bentuk kecemasan, mudah tersinggung,

dan penurunan motivasi. Adapun gejala perilaku terlihat dari perubahan pola kerja, munculnya perilaku agresif, serta kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial. Hal ini sejalan dengan kondisi yang dialami oleh ketiga subjek penelitian. Subjek M mengalami gangguan tidur, subjek R mengaku sering merasa bingung dalam memulai pekerjaan, sedangkan subjek A merasakan gejala fisik berupa mudah lelah dan kecenderungan memikirkan pekerjaan secara berlebihan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres tidak hanya berakar pada aspek mental, tetapi juga melibatkan reaksi biologis dan perilaku yang saling memengaruhi. Dalam konteks manajemen stres, kemampuan individu untuk mengenali gejala-gejala tersebut menjadi langkah awal yang penting dalam menentukan strategi penanganan yang tepat. Penelitian lain juga menegaskan bahwa kemampuan individu dalam mengenali gejala stres menjadi aspek penting, karena hal tersebut akan membantu menentukan strategi penanganan yang lebih efektif.<sup>80</sup>

## 2. Mengubah Pola Perilaku

Menurut teori *coping behavior* yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman, individu akan melakukan berbagai upaya adaptif untuk menghadapi tekanan, salah satunya melalui perubahan pola perilaku.<sup>81</sup> Teori ini menjelaskan bahwa strategi penyesuaian diri dilakukan untuk mengendalikan situasi yang menimbulkan stres atau untuk beradaptasi

<sup>80</sup> Siti Nurjanah, "Pengembangan Kemampuan Memahami Stres pada Mahasiswa Baru," *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. III, No. 1 (Juni 2017), hlm. 107.

<sup>81</sup> Maryam, Siti. "Strategi coping: Teori dan sumberdayanya." *Jurnal konseling andi matappa* 1, no. 2 (2017): 103.

dengan tuntutan lingkungan kerja. Perubahan perilaku tersebut dapat berupa pengaturan ulang kebiasaan kerja, peningkatan efisiensi, menghindari sumber stres tertentu, ataupun mengembangkan respons sosial yang lebih konstruktif. Sebagai contoh, subjek M yang bangun lebih awal untuk mendengarkan podcast yang lucu atau inspiratif, lalu subjek R berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan Menyusun skala prioritas, sedangkan subjek A lebih suka mengatur suasana kerja agar lebih mendukung kenyamanan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa stres tidak hanya berdampak pada aspek psikologis, tetapi juga memicu munculnya perilaku adaptif sebagai bentuk respons terhadap tekanan yang dirasakan individu. Dalam konteks manajemen stres, kemampuan untuk melakukan perubahan perilaku menjadi langkah penting dalam mempertahankan keseimbangan diri dan meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa upaya seperti memperbaiki kebiasaan kerja, mengelola waktu dengan baik, serta mengadopsi pola hidup sehat terbukti efektif dalam mengurangi tekanan psikologis dan dampak stres kerja yang dialami karyawan.<sup>82</sup> Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa perubahan perilaku merupakan bagian esensial dalam proses manajemen stres di lingkungan kerja.

---

<sup>82</sup> Sukadiyanto. "Stress dan cara menguranginya." Cakrawala Pendidikan 1 (2010): 63-66.

### **3. Menggunakan Teknik dan Metode Manajemen Stres yang Cepat dan Sederhana**

Menurut teori *Relaxation Response* yang dikemukakan oleh Herbert Benson, stres dapat dikelola secara efektif melalui aktivasi respons relaksasi tubuh, yaitu suatu kondisi fisiologis yang berlawanan dengan respons stres (*fight or flight response*). Respons ini memungkinkan tubuh kembali pada keadaan tenang dan seimbang setelah mengalami tekanan. Benson menjelaskan bahwa individu dapat mencapai kondisi tersebut dengan menggunakan teknik sederhana seperti pernapasan dalam, relaksasi otot progresif, meditasi ringan, serta doa atau refleksi singkat. Teknik-teknik ini membantu menurunkan detak jantung, tekanan darah, dan tingkat ketegangan otot, sehingga tubuh dan pikiran dapat kembali berada dalam kondisi yang stabil.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa para informan juga menerapkan metode serupa untuk mengelola tekanan kerja. Misalnya subjek M dan AR yang melakukan meditasi seperti mengatur nafas saat merasa tegang, sedangkan subjek A juga melakukan hal yang sama tetapi subjek melakukannya diiringi oleh dzikir yang menurut subjek mampu meringankan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa para informan mampu menggunakan pendekatan yang sederhana namun efektif dalam mengendalikan stres tanpa memerlukan waktu atau sumber daya yang besar. Sejalan dengan teori Benson, teknik manajemen stres yang bersifat cepat dan praktis dapat membantu individu

mempertahankan stabilitas emosional, meningkatkan fokus kerja, serta mencegah akumulasi tekanan psikologis yang dapat mengganggu kinerja. Penelitian sebelumnya juga mendukung hal ini, bahwa latihan pernapasan dan relaksasi singkat terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres secara signifikan pada pekerja dengan beban kerja tinggi.<sup>83</sup> Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan teknik manajemen stres yang cepat dan sederhana merupakan bagian penting dari strategi pengendalian stres di lingkungan kerja.

#### **4. Pendekatan Individu**

Dalam teori *Self-Regulation* yang dikemukakan oleh Albert Bandura, individu memiliki kemampuan untuk mengatur pikiran, emosi, dan perilakunya agar tetap selaras dengan tujuan yang ingin dicapai.<sup>84</sup> Dalam konteks manajemen stres, pendekatan individu melalui self-regulation dapat dipahami sebagai suatu proses pengelolaan diri yang mencakup kemampuan untuk memantau, mengevaluasi, serta menyesuaikan tindakan ketika menghadapi tekanan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa para informan telah menerapkan bentuk pengaturan diri dalam menghadapi tekanan kerja. Misalnya subjek M yang menyempatkan untuk mengikuti senam yoga sebagai *coping stress* terhadap tekanan pekerjaan yang

<sup>83</sup> Rustam, Zulis Noor Rafik, and Rizqy Iftitah Alam. "Relaksasi Otot Progresif Berpengaruh Menurunkan Stres Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Program Studi Ilmu Kependidikan Universitas Muslim Indonesia." *Window of Nursing Journal* (2020): hlm 131.

<sup>84</sup> Nugraha, Rendy, and Suyadi Suyadi. "Regulasi Diri dalam Pembelajaran." *Tarbiyah Al-Awlad: Jurnal Kependidikan Islam Tingkat Dasar* 9, no. 2 (2019): hlm 180.

diterima, lalu subjek R memelihara hubungan sosial dengan orang-orang diluar lingkungan pekerjaan, sedangkan subjek A menjaga pola hidup seperti waktu makan dan tidur. Temuan tersebut menunjukkan bahwa manajemen stres dengan pendekatan individu menekankan pentingnya kesadaran diri dan kemampuan reflektif dalam mengelola tekanan kerja. Penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pengaturan diri seperti mengelola waktu, memperbaiki kebiasaan kerja, serta menjaga kesehatan mental dan fisik dapat mengurangi dampak stres kerja secara signifikan.<sup>85</sup> Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan individu melalui kemampuan *self-regulation* merupakan elemen penting dalam proses manajemen stres kerja, karena memungkinkan karyawan untuk mengendalikan tekanan secara mandiri dan adaptif sesuai dengan kapasitas personal yang dimilikinya.

## 5. Pendekatan Organisasi

Menurut teori sistem organisasi terbuka yang dikemukakan oleh Katz dan Kahn, organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang terdiri atas hubungan timbal balik antara individu dan lingkungannya.<sup>86</sup> Dalam teori ini, komunikasi memiliki peran sentral karena bukan hanya berfungsi untuk bertukar informasi, tetapi juga sebagai sarana saling memengaruhi agar hubungan dan kerja sama dalam organisasi dapat berjalan dengan

---

<sup>85</sup> Aqvina Rahma Diyanti and Dhian Riskiana Putri, "Manajemen Waktu Untuk Kurangi Stres Akademik Siswa Man 2 Surakarta," *Proficio* 6, no. 2 (2025): hlm 1103.

<sup>86</sup> Katuuk, Oktaviani Margareta, Nourma Mewengkang, and Edmon R. Kalesaran. "Peran Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan eksistensi sanggar seni Vox Angelica." *Acta Diurna Komunikasi* 5, no. 5 (2016) hlm 6-7.

baik. Dalam konteks manajemen stres kerja, pendekatan organisasi berfokus pada upaya lembaga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan kebijakan yang membantu mengurangi tekanan kerja. Melalui pendekatan ini, stres kerja tidak hanya dipandang sebagai tanggung jawab individu, tetapi juga sebagai bagian dari dinamika organisasi yang perlu dikelola secara kolektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam mengurangi stres kerja yang dialami oleh para informan. Bentuk dukungan tersebut tampak melalui beberapa pengakuan dari informan. Misalnya seperti subjek M yang menyebutkan bahwa didalam internal kantor terdapat kegiatan *Powerfull Morning Briefing*, lalu subjek R mengungkapkan bahwa lingkungan kantor yang memiliki suasana kekeluargaan, Sedangkan Subjek A mengakui bahwa ketika memimpin survei di kecamatan, subjek memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk menyampaikan kritik maupun saran. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Subjek A menerapkan nilai-nilai kekeluargaan dalam hubungan kerja dengan bawahannya. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pendekatan organisasi dalam manajemen stres berfokus pada penguatan sistem kerja dan hubungan sosial di lingkungan kerja. Sejalan dengan pandangan Katz dan Kahn, organisasi yang mampu menyesuaikan struktur dan mekanismenya terhadap kebutuhan karyawan akan menciptakan keseimbangan fungsional antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan individu.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja–kehidupan, kepemimpinan partisipatif, serta komunikasi yang sehat dapat menurunkan tingkat stres kerja secara signifikan.<sup>87</sup> Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan organisasi merupakan komponen penting dalam manajemen stres kerja karena menyediakan sistem dukungan yang memungkinkan karyawan menghadapi tekanan secara lebih terarah, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan BPS Kabupaten Pasuruan, dapat disimpulkan bahwa manajemen stres kerja dilakukan melalui berbagai strategi yang mencerminkan kesadaran individu serta adanya dukungan dari lingkungan organisasi. Strategi ini diterapkan sebagai respons terhadap tekanan pekerjaan yang sering muncul, terutama saat beban kerja meningkat atau ketika menghadapi tantangan di lapangan.

Langkah awal yang umum dilakukan oleh para subjek adalah mengenali gejala stres yang mereka alami. Kesadaran ini menjadi dasar penting dalam proses pengelolaan stres. Hal ini tercermin dari pernyataan Subjek M, AR, dan A yang mampu mengidentifikasi perubahan kondisi fisik, emosional, maupun kognitif sebagai tanda-tanda stres. Gejala seperti kelelahan, sulit berkonsentrasi, meningkatnya sensitivitas, dan gangguan

---

<sup>87</sup> Helen Sabrina Efendi, Nurul Komari, and Ilzar Daud, “The Effect of Workload on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Work Stress as Mediation and Leadership Support as Moderation,” *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)* 4, no. 5 (2025) hlm 272.

tidur menjadi sinyal awal yang kemudian mereka respons dengan langkah yang tepat.

Setelah mengenali gejala stres, para karyawan menunjukkan inisiatif untuk mengubah pola perilaku yang dapat memicu stres. Beberapa upaya yang dilakukan antara lain adalah mengatur waktu kerja secara lebih efektif, menyusun prioritas tugas, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta menerapkan kebiasaan yang lebih sehat dan produktif. Perubahan ini dilakukan secara sadar dan bertahap sebagai bentuk penyesuaian terhadap tekanan yang mereka hadapi.

Selain itu, para karyawan juga memanfaatkan teknik-teknik sederhana untuk mengelola stres, seperti menarik napas dalam, melakukan relaksasi, atau mengambil jeda sejenak dari pekerjaan. Beberapa subjek bahkan menggabungkan teknik ini dengan pendekatan spiritual seperti berdzikir, yang dirasakan dapat memberikan ketenangan pikiran dan membantu mengurangi tekanan emosional. Teknik ini dinilai efektif karena dapat dilakukan kapan saja dan tidak memerlukan peralatan khusus, sehingga cocok digunakan dalam berbagai situasi kerja, baik di kantor maupun di lapangan.

Strategi manajemen stres melalui pendekatan individu menjadi yang paling dominan berdasarkan data di lapangan. Hal ini terlihat dari pilihan para subjek untuk menyesuaikan strategi dengan kebiasaan dan kenyamanan pribadi masing-masing. Aktivitas seperti olahraga ringan, menjaga pola makan dan tidur, serta menjalin hubungan baik dengan rekan

kerja dan masyarakat sekitar menjadi bagian dari upaya menjaga keseimbangan psikologis. Pendekatan ini menunjukkan adanya kesadaran diri (self-awareness) dan kemampuan regulasi emosi yang baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Namun demikian, pengelolaan stres kerja tidak hanya bergantung pada upaya individu. Pendekatan dari sisi organisasi juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini tampak dari keberadaan forum internal di BPS yang digunakan sebagai wadah untuk berbagi pengalaman, menyampaikan masukan, dan mempererat hubungan antarpegawai. Dukungan dari pimpinan juga terlihat melalui gaya kepemimpinan yang terbuka terhadap masukan. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan konservatif dari Kurt Lewin, di mana pemimpin bersikap terbuka terhadap pendapat karyawan dan mempertimbangkan masukan dalam proses pengambilan keputusan. Kepedulian atasan terhadap kondisi bawahannya serta dorongan untuk menjaga komunikasi yang baik menjadi bentuk nyata dari peran organisasi dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Dengan demikian, strategi manajemen stres kerja di BPS Kabupaten Pasuruan dilaksanakan melalui kombinasi antara kesadaran individu dan dukungan dari lingkungan kerja. Kolaborasi antara keduanya menjadi dasar penting dalam menjaga kestabilan mental, meningkatkan produktivitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang sehat dan harmonis.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen stres kerja pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pasuruan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan muncul sebagai akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan, keterbatasan sumber daya manusia, luasnya wilayah kerja, serta kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Kondisi tersebut menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan BPS Kabupaten Pasuruan telah menerapkan berbagai bentuk manajemen stres, baik secara individu maupun dengan dukungan organisasi. Secara individu, karyawan mengelola stres melalui pengenalan gejala stres, pengaturan emosi, pengalihan fokus, menjaga kesehatan fisik, serta membangun hubungan dengan rekan kerja atau orang terpercaya. Strategi tersebut membantu karyawan dalam mengendalikan respons stres agar tidak berdampak negatif terhadap pekerjaan.

Selain itu, peran organisasi juga turut mendukung manajemen stres kerja karyawan melalui pembagian tugas, koordinasi antarpegawai, serta terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung. Kombinasi antara kemampuan individu dalam mengelola stres dan dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian, manajemen stres kerja pada karyawan BPS Kabupaten Pasuruan dapat dikatakan berjalan cukup baik, meskipun masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas strategi pengelolaan stres, baik melalui penguatan keterampilan coping individu maupun peningkatan dukungan organisasi agar kinerja dan kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Pegawai BPS Kabupaten Pasuruan

Diharapkan agar karyawan terus meningkatkan kemampuan dalam mengenali tanda-tanda stres sejak dini dan menerapkan strategi pengelolaan stres secara konsisten. Kegiatan seperti olahraga, relaksasi, dan pengelolaan waktu kerja yang efektif perlu dipertahankan. Selain itu, menjalin komunikasi yang baik dan saling mendukung antar rekan kerja akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan kondusif.

### 2. Bagi Pimpinan BPS Kabupaten Pasuruan

Pimpinan diharapkan dapat terus memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan melalui kebijakan organisasi yang seimbang antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi. Program seperti pelatihan manajemen stres, kegiatan pembinaan mental, serta forum diskusi rutin dapat menjadi sarana efektif dalam membantu karyawan mengatasi tekanan kerja. Selain itu, memperkuat sistem komunikasi dua arah antara

atasan dan bawahan juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan suportif.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam jumlah informan dan lingkup kajian yang difokuskan pada satu instansi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak informan dari berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif terkait manajemen stres kerja.



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

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, S., & Latifah, F. (2016). *Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*. Jurnal TAM (Technology Acceptance Model), 6, 37–43.
- Aini Harahap, N., & Susilawati. (2023). *Manajemen Stress Kerja Pada Karyawan Perusahaan*. Zahra: Journal of Health and Medical Research, 3(2), 266–272.
- Andriyani, J. (2019). *Strategi coping stres dalam mengatasi problema psikologis*. At-Taujih: Bimbingan dan Konseling Islam, 2(2), 37–55.
- Anuraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)
- Asda, P., Anida, A., & Sholiqah, A. Y. (2023). *Teknik Relaksasi Nafas Dalam Efektif Menurunkan Tingkat Stres pada Lansia*. Jurnal Gema Keperawatan, 16(2), 277–286.
- Bado. (2020). *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah*, 362.
- BPS. (2024). *Tentang BPS*. Diakses pada 30 Oktober 2024, dari <https://www.bps.go.id/menu/l/informasi-umum>
- BPS Kabupaten Brebes. (2024). *KSK Sebagai Ujung Tombak BPS*. Diakses pada 29 Desember 2024, dari <https://ppid.bps.go.id/app/konten/3514/Profil-BPS.html>
- BPS Kabupaten Pasuruan. (2023). *Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kecamatan di Kabupaten Pasuruan*. Diakses pada 24 Desember 2024, dari <https://pasuruankab.bps.go.id/id/statisticstable/>
- Childre. (2001). *Cancer Environment, Information and Analysis Policy in Public Interest*.
- Daniel, A. G., & Everly, G. S. Jr. (2012). *Controlling Stress and Tension* (Edisi ke-9). Boston: Pearson Education.
- Efendi, H. S., Komari, N., & Daud, I. (2025). *The Effect of Workload on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Work Stress as Mediation and Leadership Support as Moderation*. American Journal of Economic and Management Business (AJEMB), 4(5), 272.

- Executive, H. S. (2018). *Work Related Stress, Depression or Anxiety Statistics in Great Britain*.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1986). *Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes*. Journal of Personality and Social Psychology, 50, 992–1003.
- Fred, L. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (Edisi ke-12). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Frieda-Marie De Jager. (2024). *81+ Troubling Workplace Stress Statistics [2024 Data]*. Diakses dari <https://www.selectsoftwarereviews.com/blog/workplace-stress-statistics> (29 Oktober 2024).
- Hidayatullah, R., & Handari, S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II)*. Manajemen Bisnis, 6(1), 271–285.
- Katuuk, O. M., Mewengkang, N., & Kalesaran, E. R. (2016). *Peran Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan eksistensi sanggar seni Vox Angelica*. Acta Diurna Komunikasi, 5(5), 6–7.
- Kartika Sari Dewi. (n.d.). *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip.
- Khaira, W. (2023). *Faktor penyebab stres akademik siswa remaja*. Fitrah: International Islamic Education Journal, 5(1), 123–135.
- Lestario, F. (2022). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres dan Kepemimpinan Efektif pada PT Guna Berdikari Rotexindo*. Jurnal Sosial dan Ekonomi, 2(3), 135–142.
- Margiati, L. (1999). *Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik, Surabaya: FKM Universitas Airlangga.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Maryam, S. (2017). *Strategi Coping: Teori dan Sumberdayanya*. Jurnal Konseling Andi Matappa, 1(2), 103.
- Masyhud, M. S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Mutawarudin. (2022). *Teknik Deep Breathing Untuk Mengatasi Kecemasan*. Islamix Guidance and Counseling Journal, 2(2), 32–40.

- Naharini, S., Rahman, A., & Azis, A. (2023). *Manajemen Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan*. Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra, 1(2), 125–136.
- Nana Sudjana & Ibrahim. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Nana Syaodih. (2014). *Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Tripven.
- Nedvid, J. S., dkk. (2005). *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Nitisemito, S. A. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ningtyas, G. S. W., Widhianstuti, H., & Dewi, R. (2024). *Pengaruh beban kerja, beban emosi, dan stres kerja terhadap kecemasan karyawan di lembaga pemasyarakatan*. Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi, 4(3), 257–263.
- Nurjanah, S. (2017). *Pengembangan Kemampuan Memahami Stres pada Mahasiswa Baru*. Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 3(1), 107.
- Nurma Aini Harahap & Susilawati. (2023). *Manajemen Stress Kerja Pada Karyawan Perusahaan*. Zahra: Journal of Health and Medical Research, 3(2), 266–272.
- Pujiastuti, M., Sinurat, S., & Halawa, M. A. C. (2022). *Pengaruh Senam Yoga Terhadap Penurunan Tingkat Stres pada Mahasiswa Tingkat Akhir dalam Menyusun Skripsi*. Jurnal Ilmu Kesehatan, 11(1), 23.
- Rahma Diyanti, A., & Putri, D.R. (2025). *Manajemen Waktu Untuk Kurangi Stres Akademik Siswa MAN 2 Surakarta*. Proficio, 6(2), 1103.
- Resiana, R. (2020). *Analisa Peran Manajemen Stres Sebagai Mediasi Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, 16(2), 185–206.
- Richard S. Lazarus dan Susan Folkman, *Stress, Appraisal, and Coping* (New York: Springer Publishing Company, 1984)
- Robaiyani, S., Azizah, I. N., Ahyauddin, M. M., Sultonah, N., Aula, S. T., & Aini, D. K. (2024). *Penerapan Teknik Relaksasi Pernapasan Dalam dan Relaksasi Benson untuk Mengatasi Stres pada Mahasiswa di Ma'had Al Jami'ah UIN Walisongo Semarang*. Jurnal Pengabdian Sosial, 2(2), 2951–2961.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rosleny, M. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Rustam, Z. N. R., & Alam, R. I. (2020). *Relaksasi Otot Progresif Berpengaruh Menurunkan Stres Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muslim Indonesia*. *Window of Nursing Journal*, 131.

Sari, Y. S., & Sayekti, A. (2020). *Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stress Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap*. SOCI: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 17(1), 57–70.

Shelley E. Taylor, *Health Psychology* (New York: McGraw-Hill, 2015), 187–190

Subyek M, diwawancara oleh peneliti pada 16 April 2025.

Subyek AR, diwawancara oleh peneliti pada 18 April 2025.

Subyek A, diwawancara oleh peneliti pada 22 April 2025.

Kepala BPS Kabupaten Pasuruan, diwawancara oleh peneliti pada 23 April 2025.

Sukadiyanto. (2010). *Stres dan Cara Menguranginya*. Cakrawala Pendidikan, 1, 63–66.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Surbakti, F. A. M., Daru, L., & Kurniawan, B. (2018). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Kepesertaan di BPJS Kesehatan Ungaran*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(4), 292–299.

Syarifah, H. U. (2019). *Hubungan Strategi Coping Stress dengan Motivasi Belajar pada Siswa SMA 96 Jakarta Barat dalam Pembelajaran Jarak Jauh Selama Masa Pandemi*. Disertasi, UNUSIA.

Verawati, E., & Heri, M. (2022). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Self Efficacy Terhadap Work Happiness*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 277–287.

Kementerian Agama Republik Indonesia. (2012). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Syaamil Qur'an (Al-Isra: 24).

Wawancara online via WhatsApp pada tanggal 11 September 2024.

Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ungaran. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Agustus 2018;6(4):292–299.

BPS. Tentang BPS. Diakses pada 30 Oktober 2024, <https://www.bps.go.id/menu/l/informasi-umum>.

Wawancara online via Whatsapp pada tanggal 11 September 2024

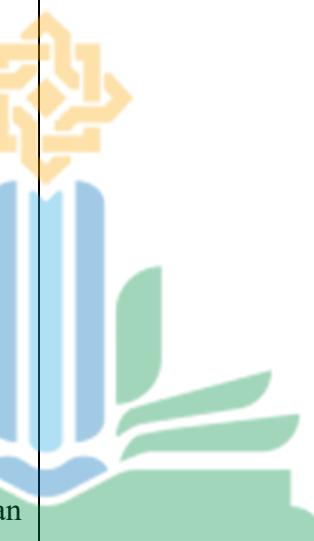
## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### **Matriks Penelitian Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan**

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Manajemen Stres Kerja pada Karyawan Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Pasuruan	Manajemen Stress Kerja	1. Mengenali Gejala Stres  2. Mengubah pola perilaku pemicu stress	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengenali tanda-tanda perubahan pada kebiasaan, psikis, fisik, dan mental.</li> <li>• Kesadaran terhadap penurunan semangat kerja dan motivasi.</li> <li>• Menyadari gangguan tidur, kelelahan, dan perubahan emosi.</li> </ul>	1. Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan 4. Observasi 5. Wawancara	Deskriptif Kualitatif	Bagaimana Gambaran manajemen stress oada karyawan Badan Pusat Statistik di Kabupaten Pasuruan?

		<p>3. Menggunakan teknik cepat &amp; sederhana (pernapasan, meditasi singkat</p> <p>lebih terorganisir</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Menyusun prioritas kerja untuk menghindari penumpukan tugas.</li><li>• Menjalankan kebiasaan positif seperti olahraga, relaksasi, atau aktivitas ringan yang menyenangkan.</li><li>• Menarik napas dalam-dalam untuk menenangkan diri saat tegang.</li><li>• Meluangkan waktu sejenak untuk menenangkan</li></ul>	 <p>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ MEMBER</p>		

		<p>pikiran dari tekanan pekerjaan.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Melakukan meditasi ringan atau relaksasi sederhana saat beban kerja meningkat.</li><li>• Mengatur waktu kerja dengan efisien untuk menghindari penumpukan tugas</li><li>• Melakukan kegiatan fisik</li><li>• Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work–</li></ul>  <p>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R</p>		

		<p>5. Pendekatan Organisasi</p> <p>life balance).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dukungan struktural dan budaya kerja yang positif di lingkungan kantor.</li><li>• Komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan.</li><li>• Program kesejahteraan dan kesempatan pengembangan diri bagi pegawai.</li></ul>	 <p>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER</p>		
--	--	---	--	--	--

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faris Fadlanullah

NIM : 205103050001

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember



Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

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

Jember, 28 Oktober 2025

Saya yang menyatakan,



Faris Fadlanullah

NIM. 205103050001

## LAMPIRAN SURAT PERMOHONAN PENELITIAN


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDIQ JEMBER**  
 Jl. Mataran No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136  
 email : fakultasdakwah@uinjhas.ac.id website: http://dakwah.uinjhas.ac.id/

**Nomor :** B.1151 /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/02 /2025      **19 Februari 2025**  
**Lampiran :** -  
**Hal :** Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.  
**Kepala Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan**

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

<b>Nama</b>	: Faris Fadhlullah
<b>NIM</b>	: 205103050001
<b>Fakultas</b>	: Dakwah
<b>Program Studi</b>	: Psikologi Islam
<b>Semester</b>	: X (sepuluh)

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

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan"

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

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

a.n. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Kelembagaan,  
  
**Uun Yusufa**



## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



### BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PASURUAN

Jalan Sultan Agung No. 42 Pasuruan 67117,  
Telp. (0343) 423420 E-mail: bps3514@bps.go.id | Website: pasuruankab.bps.go.id

#### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : B-104/35140/HM.340/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. Arif Joko Sutejo, MM

NIP : 196710261991021001

Jabatan : Kepala BPS Kabupaten Pasuruan

Menerangkan bahwa,

Nama : Faris Fadhlullah

NIM : 205103050001

Fakultas : Dakwah

Prodi : Psikologi Islam

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Badan Pusat Statistik  
Kabupaten Pasuruan,



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMA' SIDDIQ  
J E M B E R

Arif Joko Sutejo

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik  
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

## PEDOMAN WAWANCARA

### A. SUBJEK PENELITIAN

#### **Guide Wawancara Anggota KSK (Koordinator Sektor Kecamatan) Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan**

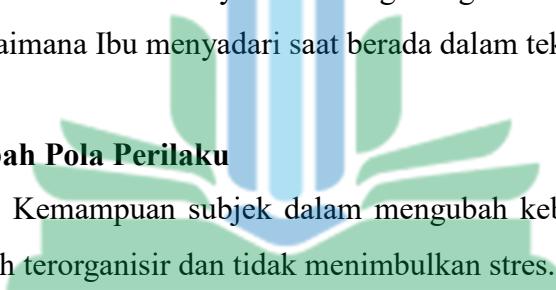
##### **1. Mengenali Gejala Stres**

Definisi: Kemampuan pegawai menyadari dan mengenali gejala stres yang dirasakannya.



Pertanyaan Utama:

1. Apa yang anda ketahui tentang stres?
2. Bagaimana anda menyadari sedang mengalami stres?
3. Bagaimana Ibu menyadari saat berada dalam tekanan berat?



##### **2. Mengubah Pola Perilaku**

Definisi: Kemampuan subjek dalam mengubah kebiasaan atau cara kerja agar lebih terorganisir dan tidak menimbulkan stres.

Pertanyaan Utama:

1. Apakah anda pernah merubah kebiasaan untuk mengurangi stres?
2. Apa yang anda lakukan untuk mengalihkan fokus atau mencoba menenangkan diri?
3. Apakah anda punya cara bekerja lebih efisien untuk menghindari stress?

##### **3. Menggunakan Teknik sederhana (napas/meditasi)**

Definisi: Teknik sederhana seperti pernapasan digunakan untuk menenangkan diri saat stres.

Pernyataan Utama:

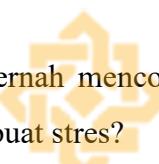
1. Apakah Bapak/Ibu menggunakan teknik sederhana seperti pernapasan atau meditasi?

#### **4. Pendekatan Individu**

Definisi: Penerapan pendekatan individu dalam mengelola stres melalui berbagai aktivitas personal yang menekankan pada pengendalian diri dan pemulihan kondisi fisik maupun emosional

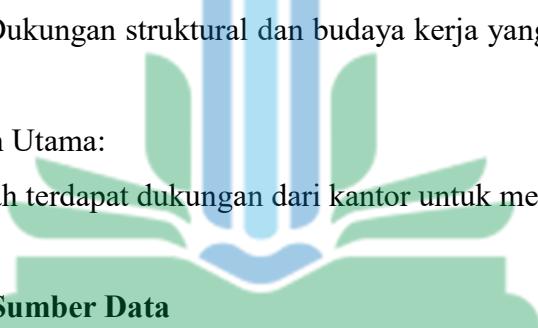
Pernyataan Utama:

1. Apa yang dilakukan secara pribadi untuk mengatasi stress?
2. Apakah Ibu merasa bisa menerima kelebihan dan kekurangan diri sendiri?
3. Apakah Ibu juga pernah mencoba mengubah cara pandang terhadap masalah yang membuat stres?



#### **5. Pendekatan Organisasi**

Definisi: Dukungan struktural dan budaya kerja yang positif di lingkungan kantor



Pertanyaan Utama:

1. Apakah terdapat dukungan dari kantor untuk mengatasi stres kerja?

### **B. Triangulasi Sumber Data**

**Informan:** Kepala Kantor BPS Kabupaten Pasuruan (AR)

**Tujuan:** Untuk membandingkan dan memvalidasi informasi yang diberikan oleh karyawan mengenai pelaksanaan manajemen stres kerja di lingkungan BPS Kabupaten Pasuruan.

#### **1. Mengenali Gejala Stres**

**Definisi:** Kemampuan pimpinan mengenali tanda-tanda atau gejala stres yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerja.

**Pertanyaan Utama:**

1. Apakah Bapak mengetahui adanya karyawan yang mengalami stres kerja?
2. Menurut pengamatan Bapak, tanda-tanda seperti apa yang terlihat pada karyawan yang sedang mengalami stres?

3. Bagaimana suasana kerja di kantor ketika banyak karyawan sedang menghadapi tekanan pekerjaan?

## **2. Mengubah Pola Perilaku Pemicu Stres**

**Definisi:** Upaya karyawan untuk menyesuaikan atau mengubah perilaku yang dapat menimbulkan stres agar menjadi lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja.

### **Pertanyaan Utama:**

1. Apakah Bapak pernah melihat perubahan perilaku atau kinerja dari karyawan yang diduga sedang mengalami stres?
2. Bagaimana biasanya karyawan menyesuaikan perilaku mereka ketika menghadapi tekanan pekerjaan?
3. Bagaimana tanggapan Bapak terhadap perilaku-perilaku tersebut di lingkungan kantor?

## **3. Menggunakan Teknik Sederhana (Meditasi, Pernapasan, Relaksasi)**

**Definisi:** Penggunaan teknik sederhana seperti menarik napas dalam, peregangan tubuh, atau berjalan sejenak untuk membantu menenangkan diri dan mengurangi stres.

### **Pertanyaan Utama:**

1. Apakah Bapak pernah melihat karyawan melakukan cara-cara sederhana seperti menarik napas panjang, berjalan keluar ruangan, atau peregangan ringan untuk menenangkan diri?
2. Bagaimana Bapak menilai efektivitas cara-cara sederhana tersebut dalam membantu karyawan meredakan stres?
3. Apakah kantor memberikan ruang bagi karyawan untuk beristirahat sejenak ketika berada dalam tekanan pekerjaan?

## **4. Pendekatan Individu**

**Definisi:** Pendekatan yang berfokus pada perbedaan karakter dan kebutuhan masing-masing individu dalam menghadapi stres kerja.

**Pertanyaan Utama:**

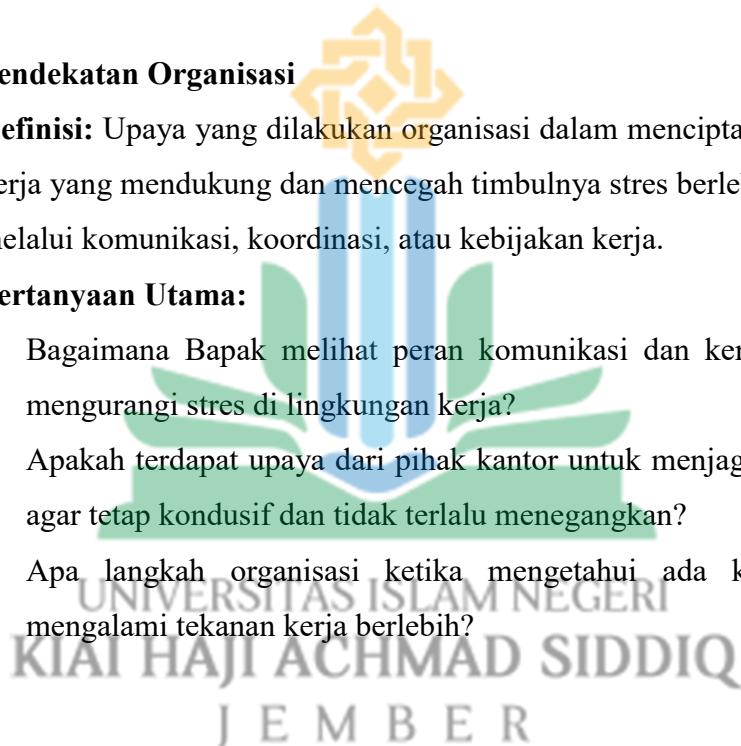
1. Menurut Bapak, apakah setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam mengatasi stres kerja?
2. Bagaimana sikap Bapak dalam menanggapi perbedaan cara individu dalam mengelola stres mereka?
3. Apakah Bapak memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menenangkan diri dengan cara masing-masing selama masih dalam batas wajar?

**5. Pendekatan Organisasi**

**Definisi:** Upaya yang dilakukan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mencegah timbulnya stres berlebihan, misalnya melalui komunikasi, koordinasi, atau kebijakan kerja.

**Pertanyaan Utama:**

1. Bagaimana Bapak melihat peran komunikasi dan kerja sama dalam mengurangi stres di lingkungan kerja?
2. Apakah terdapat upaya dari pihak kantor untuk menjaga suasana kerja agar tetap kondusif dan tidak terlalu menegangkan?
3. Apa langkah organisasi ketika mengetahui ada karyawan yang mengalami tekanan kerja berlebih?



## DATA VERBATIM SUBJEK M

Tanggal Wawancara : 16 April 2025  
 Lokasi Wawancara : Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan

**Peneliti:** Assalamualaikum, Bu. Perkenalkan, saya Faris Fadhlullah, mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Kedatangan saya ke sini bertujuan untuk melakukan wawancara guna menggali informasi seputar manajemen stres kerja di lingkungan karyawan Kantor BPS Kabupaten Pasuruan.

**Subjek M:** Iya mas silahkan.

**Peneliti:** Baik, bisa dijelaskan bu apa yang anda ketahui tentang stres

**Subjek M:** Stres dalam pekerjaan bagi saya adalah saat tuntutan kerja terasa melebihi kemampuan atau waktu yang saya punya. Misalnya, ketika tengat waktu laporan sudah dekat tapi data belum terkumpul lengkap, itu bisa membuat saya merasa tertekan secara mental.

**Peneliti:** Baik, tentunya ibu punya pengalaman terkait stress yang anda alami, bisa diceritakan hal itu terjadi? Silahkan bu!

**Subjek M:** eee kalau stress beban kerja berat itu biasanya disensus, tapi kalau survey rutin itu masih bisa teratasi karna itukan rutin bekerjanya, kalau sensus itu bukan berarti kita tidak bisa mengerjakan tetapi lebih ke beban kerja yang gabisa ditebak kalau di sensus situ, itu sih, kalau sampai stress yang sampai bingung gitu ngga, juga kita kalau sudah musim sensus kita biasa sih membawa pekerjaan ke rumah, jadi kita pulang pun tetap bekerja. Jadi gitu sih kalau sensus, kalau bekerja rutinan ya tetap juga pekerjaan kita overload tetapi masih bis akita strategikan.

**Peneliti:** baik bu, lalu dengan begitu, apakah anda pernah merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan?

**Subjek M:** Pernah. Waktu itu saya menangani pengolahan data statistik sektoral dari desa-desa, dan banyak yang terlambat mengumpulkan data. Awalnya saya

merasa kewalahan, tapi setelah berdiskusi dengan tim dan atasan, kami menyusun ulang skala prioritas dan membagi tugas agar pekerjaan bisa lebih tertangani. Dan ya akhirnya selesai meskipun waktu itu saya kayak bingung banget takut tidak selesai sesuai deadline yang diberikan

**Peneliti:** ooo jadi seperti itu ya bu.

**Subjek M:** iya masss

**Peneliti:** tapi pernah ga sih bu anda ini mengalami stres justru membuat ibu ini lebih semangat bekerja?

**Subjek M:** Pernah mas. Misalnya waktu lagi dikejar laporan yang deadlinenya mepet, atau pas harus koordinasiin petugas lapangan di tengah cuaca yang nggak menentu. Awalnya sih cukup bikin tegang, tapi justru itu yang bikin saya jadi lebih fokus, mikir cepat, dan cari jalan keluar biar target tetap tercapai. Tekanan kayak gitu kadang jadi semacam 'alarm' juga sih ngingetin kalau kerjaan ini penting dan harus ditangani serius. Apalagi saya tahu data yang kami hasilkan tuh berguna banget buat perencanaan pembangunan di daerah. Jadi ya, stres itu bisa berubah jadi semangat, karena saya ngerasa punya tanggung jawab yang harus dijalankan sebaik mungkin.

**Peneliti:** oke baik bu, itukan berarti termasuk dampak dari stress positif ya Dimana kita mampu mengarahkaj stress ke kegiatan atau perilaku yang positif, lalu apakah ada untuk dampak negative jika anda merasa stress?

**Subjek M:** Iya, betul mas, itu memang termasuk dampak dari stres yang positif ya, di mana kita bisa mengarahkannya ke hal-hal yang produktif. Tapi kalau ditanya soal dampak negatif, jujur aja ada juga, mas. Kadang kalau lagi banyak beban kerja, apalagi pas momen-momen sibuk kayak pendataan atau deadline laporan, saya bisa ngerasa capek banget, gampang emosian, atau jadi nggak fokus. Bahkan kadang sampai kebawa ke rumah, jadi kepikiran terus, susah tidur juga. Jadi ya, walaupun stresnya bisa bikin semangat, tapi kalau udah kelewatan, tetep aja ada efek negatifnya ke fisik dan pikiran.

**Peneliti:** baik bu, jika seperti itu apakah anda pernah stress secara berlebihan ngga? Atau justru bosan?

**Subjek M:** Kalau dibilang pernah stress yang sampai berlebih gitu atau berat banget gitu, ya pernah juga, mas. Terutama saat momen-momen pendataan besar kayak Sensus Penduduk atau survei rutin yang waktunya mepet dan petugas di lapangan butuh banyak pendampingan. Kadang juga ada tekanan dari target waktu, atau saat data yang dikumpulkan belum sesuai harapan. Tapi alhamdulillah, biasanya saya coba atasi dengan komunikasi yang baik sama tim, istirahat cukup, dan kadang curhat ringan sama rekan kerja biar nggak numpuk di pikiran. Kalau soal bosan, jujur aja sih jarang ya. Karena pekerjaan sebagai KSK ini cukup dinamis, bisa ke lapangan, ketemu masyarakat, ngatur jadwal survei, sekaligus koordinasi sama kantor kabupaten. Jadi meski capek, tapi tetap berasa seru dan menantang. Tapi ya namanya manusia, pasti ada titik jenuh juga, biasanya saya cari cara buat refreshing sebentar, biar semangat lagi

**Peneliti:** oke bu, kalau begitu faktor lingkungan kerja seperti apa yang membuat anda stress kerja?

**Subjek M:** Yang bikin saya stres itu biasanya kalau ada tekanan dari berbagai pihak, misalnya dari kantor pusat yang minta data cepat selesai, sementara di lapangan banyak kendala. Kadang juga merasa tertekan kalau ditanya terus-menerus soal progres, padahal saya dan tim sudah kerja maksimal. Jadi tekanan psikologisnya itu yang kadang bikin saya capek secara mental.

**Peneliti:** Ooo begitu ya, Bu... berarti memang tekanan bukan hanya dari beban kerja saja, tapi juga dari ekspektasi berbagai pihak, ya. Kalau boleh tahu, biasanya Ibu menyikapi atau mengatasi tekanan seperti itu bagaimana? Apakah ada cara tertentu yang Ibu lakukan supaya tetap bisa fokus dan tidak terlalu terbebani secara mental?

**Subjek M:** Iya, betul sekali. Tekanan memang bukan cuma dari beban kerja yang menumpuk, tapi juga dari ekspektasi yang datang dari berbagai pihak, baik dari internal BPS, mitra kerja di kecamatan, sampai masyarakat yang membutuhkan

data yang cepat dan akurat. Sebagai KSK, kami kan juga jadi penghubung antara kantor dan desa/kelurahan, jadi kadang tuntutannya datang dari dua arah. Kalau saya pribadi, biasanya saya coba atur waktu dan prioritas sebaik mungkin. Saya biasakan untuk membuat daftar pekerjaan yang harus diselesaikan hari itu, lalu saya urutkan mana yang mendesak dan penting. Saya juga belajar untuk bilang “tidak dulu” pada pekerjaan tambahan kalau memang belum memungkinkan, supaya tidak terlalu menumpuk.

**Peneliti:** oke baik bu, pertanyaan selanjutnya, apakah masalah pribadi pernah memengaruhi kinerja ibu?

**Subjek M:** Jujur saja, sebagai manusia biasa, mengalami masalah pribadi itu pasti semua orang pernah merasakan, ada kalanya hal itu cukup mengganggu pikiran. Tapi karena tanggung jawab saya sebagai KSK cukup besar seperti memastikan kelancaran pelaksanaan survei, membina petugas, dan memastikan data dari lapangan valid saya berusaha memisahkan antara urusan pribadi dan pekerjaan. Biasanya saya mencoba menyelesaikan masalah pribadi di luar jam kerja, atau mencari waktu yang tepat untuk menenangkan diri supaya tetap bisa fokus menjalankan tugas. Saya juga bersyukur punya rekan kerja yang suportif, jadi ketika sedang agak berat, saya bisa tetap menjalankan tanggung jawab saya dengan baik.

**Peneliti:** oke berarti professional sebagai karyawan di atas segalanya ya bu.

**Subjek M:** iya mas betul banget, kita harus professional dalam bekerja, karena itu sudah jadi tanggung jawab kita juga kan.

**Peneliti:** iya betul sekali bu, dengan deperti itu berarti ibu sudah sedikit banyak memahami ap aitu manajemen stress, lalu apasih manajemen stress menurut ibu itu?

**Subjek M:** Menurut saya manajemen stres itu adalah cara kita mengatur pikiran dan perasaan supaya tetap tenang dan fokus, terutama saat menghadapi tekanan pekerjaan

**Peneliti:** lalu, apakah manfaat yang anda ketahui bu?

**Subjek M:** Mungkin bisa menjaga keadaan fisik dan mental sih ya mas, karena kalau kita stres dan nggak bisa mengelola dengan baik, tubuh juga bakal ikut merasakannya. Misalnya, bisa bikin cepat capek, gangguan tidur, atau bahkan masalah kesehatan lain. Selain itu, kalau stresnya dikelola dengan baik, kita jadi lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan, dan lebih gampang menghadapi masalah yang datang. Jadi, menurut saya, manajemen stres itu nggak cuma penting untuk kesehatan mental, tapi juga buat kesejahteraan fisik dan kesuksesan kerja kita.

**Peneliti:** iya bu betul banget, lalu bagaimana anda menyadari jika anda mengalami keadaan stress?

**Subjek M:** Tandanya yaaa saya merasa kurang bersemangat saat akan berangkat kerja, sulit tidur di malam hari karena kepikiran pekerjaan, dan kadang menjadi lebih mudah tersinggung, cepat merasa terganggu, atau emosian padahal situasinya biasa aja pas lagi berinteraksi dengan rekan kerja atau mitra lapangan. Dari situ saya biasanya mulai menyadari, “Oh, kayaknya saya sedang stress” gitu sih

**Peneliti:** oke baik bu, ketika dengan keadaan seperti itu, apakah anda pernah merubah kebiasaan untuk mengurangi stress?

**Subjek:** kebiasaan yang bagimana ya mas?

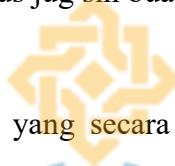
**Peneliti:** ya seperti cara kerja, pola hidup, kayak rutinitas gitu bu?

**Subjek M:** ohhh pernah mas misal saya biasain bangun 30 menit lebih awal dari biasanya, bukan buat kerja, tapi buat minum kopi sambil dengerin podcast yang ringan biasanya hahahahaha, tapi yang lucu atau inspiratif. Saya juga pernah coba ganti suasana kerja. Jadi kalau lagi ngerjain laporan rutin pas di kantor gitu, saya kadang pindah tempat ke ruang yang jarang dipakai, atau ke ruangan yang lebih terang dan sepi, biar otak saya nggak kerasa monoton, juga saya kebetulan ikut yoga hahaha. Walaupun kelihatannya sepele, tapi cukup ngaruh buat mood kerja

saya. Jadi ya, sedikit-sedikit saya cari cara yang cocok buat saya sendiri biar nggak kejebak di pola stres yang sama terus.

**Peneliti:** selain seperti itu ya bu, apakah anda pernah mencoba cara lain seperti meditasi atau melatih pernapasan?

**Subjek M:** ya kadang saya juga coba cara lain untuk menenangkan diri, seperti tarik napas dalam-dalam saat merasa tegang, atau luangkan waktu sejenak di luar ruangan supaya pikiran bisa lebih jernih. Kalau meditasi secara khusus sih belum rutin saya lakukan, tapi itu bagus jug sih buat menjaga ketenangan pikiran pas lagi sumpek-sumpeknya mas.



**Peneliti:** oke baik bu, itukan yang secara pribadi, lalu adakah dukungan dari kantor untuk membuat strategi manajemen stress ini bagi karyawannya?

**Subjek M:** ada mas, jadi kita mempunyai program internal kantor yang namanya *Powerfull Morning Briefing* yang dimana kegiatan itu dilakukan dalam seminggu itu 3x



**Peneliti:** bisa dijelaskan itu bagaimana ya bu?

**Subjek M:** Jadi disitu teman teman bisa memberikan kisah-kisah inspiratif yang mereka alami selama di BPS, jadi itu setidaknya tuh curhat atas apa yang pernah mereka rasakan, dan itu juga bisa memotivasi kita untuk bekerja di hari itu, dan sekaligus bisa juga teman teman menyalurkan masukan saran kritik di situ juga, karna forumnya itu forum internal, juga kadang karna kit aini sama temen-kantor lingkungannya lebih kekeluargaan terkadang kita setiap jumat itu mengadakan makan-makan, misal jumat ini temanya jumat sehat, yaaaa, kita membawa makanan kayak sayur, buah, jus, dan lain-lain

**Peneliti:** ooo begitu ya bu?

**Subjek M:** iya mass, tapi itu tuh sebenarnya inovasi kemudian didukung oleh kantor yang akhirnya tercipta sebuah kultur lah bisa di bilang.

**Peneliti:** mmmm okee baik bu. Pertanyaan selanjutnya ya bu?

**Subjek M:** iya mass

**Peneliti:** oke baik, lalu bagaimana ibu menyadari saat berada dalam tekanan berat?

**Subjek M:** kalau saya muncul rasa cemas berlebihan, seperti takut hasil kerja saya nggak sesuai ekspektasi atasan itu sih, bukan takut di marahinya, cuman takut mengecewakan perasaan atasan. karna mau bagaimanapun kita tidak ingin atasan kecewa dengan hasil kerja kita kan? Kalau sudah sampai titik itu, saya jadi lebih mudah tersinggung atau capek walaupun pekerjaan belum seberapa. Dari situ saya mulai menyadari, oh ini berarti saya lagi butuh jeda sejenak untuk mengatur ulang emosi dan ritme kerja. Bisa dikatakan lebih sensitif lah ya.

**Peneliti:** oke baik bu, ketika ibu sudah di keadaan seperti itu, apa yang anda lakukan untuk mengalihkan fokus atau mencoba mengalihkan perhatian untuk menenangkan diri?

**Subjek M:** Kalau saya sudah merasa cemas dan emosinya mulai nggak stabil, biasanya saya coba mengalihkan fokus dengan melakukan hal-hal kecil yang bikin pikiran jadi lebih ringan. Misalnya saya beresin meja kerja dulu, itu meskipun kayaknya sepele tapi efektif buat saya, kalau lihat meja berantakan itu kayak sumpek gitu, rasanya kayak gabisa gerak hahaha. Terus juga saya kadang cek agenda harian sambil nyusun ulang prioritas. Kadang saya keluar sebentar jalan ke pantry kantor, kalau pas dikantor. Kalau pas di kecamatan ngobrol sama staf kecamatan, itu lumayan bantu nge-refresh suasana.

**Peneliti:** baik bu, ketika anda sedang mengalami masa stress, apakah Anda pernah mencoba mengingat kembali momen-momen bahagia atau pengalaman positif yang pernah anda alami? Jika ya, apakah hal tersebut membantu mengurangi stres anda?

**Subjek M:** ya, mas. Ketika ngerasain stres terutama saat beban pekerjaan menumpuk seperti saat pelaksanaan pendataan atau ketika harus mengejar deadline laporan, saya biasanya mencoba mengingat kembali momen-momen menyenangkan. Misalnya, saat hasil kerja saya diapresiasi oleh atasan atau

mungkin terkadang saya itu seneng kalau turun lapangan ya gara-gara ketemu orang-orang baru, mereka tu pada baik-baik, yak arna orang desa mungkin ya, kalau di desa gitu kan suasannya guyub rukun gitu kan, jadi kadang kalau pendataan gitu malah sering banget di tawarin makan dirumahnya hahahaha jadi keinget-inget itu sudah mas.

**Peneliti:** hahaha iya sih bu emang orang desa kebanyakan kalau kita berkunjung kerumahnya itu adatnya makan.

**Subjek M:** iya mas, tapi ya ga semua gitu hahaha kalau semua rumah yaaa meledak ini perut mas

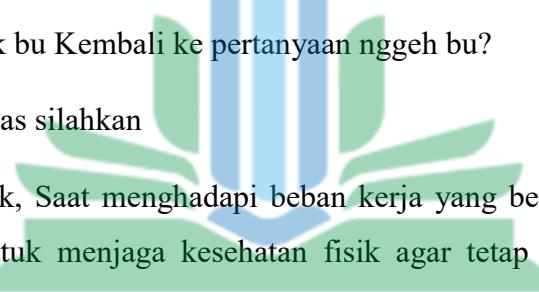


**Peneliti:** hahaha iya juga bu.

**Subjek M:** iya mas

**Peneliti:** oke baik bu Kembali ke pertanyaan nggeh bu?

**Subjek M:** iya mas silahkan



**Peneliti:** oke baik, Saat menghadapi beban kerja yang berat, apa yang biasanya anda lakukan untuk menjaga kesehatan fisik agar tetap fit menjalankan tugas sebagai KSK?"

**Subjek M:** Yaaa, kebetulan saya ikut yoga, dan kalau lagi libur, saya sempetin olahraga bareng suami. Biasanya kami jalan-jalan santai atau olahraga ringan di rumah. Itu sih yang saya coba lakukan biar badan tetap fit dan pikiran juga jadi lebih relax. Jadi, selain yoga, waktu liburan itu saya manfaatkan untuk olahraga bareng supaya nggak terlalu penat dengan rutinitas sehari-hari.

**Peneliti:** ohhh gitu ya bu? lalu dalam menjalani pekerjaan dan menghadapi tekanan, apakah ibu merasa bisa menerima kelebihan dan kekurangan diri sendiri? Bagaimana hal itu membantu dalam mengelola stres?

**Subjek M:** Sebagai petugas KSK ya, saya punya tanggung jawab untuk mengoordinasi kegiatan statistik di tingkat kecamatan, mulai dari pendataan di lapangan, membina petugas, sampai menyampaikan laporan ke kantor kabupaten.

Tekanan pasti ada, apalagi saat kegiatan besar seperti sensus atau survei rutin yang waktunya mepet dan targetnya tinggi. Tapi, dari situ saya belajar menerima diri sendiri baik kelebihan maupun kekurangannya. saya tahu saya cukup teliti dan bisa membangun kerja sama tim dengan baik, tapi saya juga sadar kadang saya kurang sabar, terutama kalau hasilnya belum sesuai harapan. Jadi saya tuh lebih bisa mengontrol emosi dan nggak terlalu keras sama diri sendiri. Saya juga lebih terbuka untuk minta bantuan atau ngobrol sama sesama KSK atau staf kabupaten kalau lagi ada kendala. Itu sangat ngebantu saya dalam mengelola stres, karena saya jadi merasa nggak sendirian dan bisa menghadapi tantangan bareng tim.

**Peneliti:** mmm begitu ya bu? terus dalam kondisi stres, seberapa penting peran orang-orang terdekat, seperti rekan kerja atau keluarga., apakah dukungan dari mereka membantu dalam menghadapi tekanan pekerjaan?"

**Subjek M:** iya sih mas, peran orang-orang terdekat seperti keluarga dan rekan kerja itu sangat berpengaruh, apalagi saat menghadapi tekanan di lapangan. Dukungan mereka entah itu membantu secara langsung, memberi semangat, atau sekadar mendengarkan bisa bikin beban terasa lebih ringan. Rasanya jadi lebih plong dan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan

**Peneliti:** Nah, kalau dari sisi pribadi, apakah Ibu juga pernah mencoba mengubah cara pandang terhadap masalah yang membuat stres? Misalnya, mencoba melihatnya dari sudut pandang berbeda atau mencari solusi yang lebih efektif?

**Subjek M:** yaaa pernah kadang saya menghadapi situasi yang bikin stres, misalnya saat koordinasi lapangan nggak berjalan lancar. Biasanya saya coba ubah cara pandang, seperti melihatnya sebagai tantangan yang bisa diselesaikan, bukan beban. Saya juga sering diskusi dengan tim untuk cari solusi bareng, supaya masalahnya bisa ditangani lebih efektif.

**Peneliti:** oke baik bu, pertanyaan selanjutnya, pernahkah ibu menolak tugas yang menurut Bapak/Ibu di luar kapasitas atau bukan tanggung jawab langsung? Jika pernah, bagaimana cara menyampaikannya?"

**Subjek M:** ya pernah sih cuman saya menyampaikannya dengan cara yang sopan. Saya jelaskan bahwa saya tetap siap membantu sebisa saya, tapi mungkin tugas itu lebih tepat jika ditangani oleh bagian lain yang lebih berwenang atau kompeten di bidang tersebut, yang penting tetap menjaga komunikasi yang baik dan tidak terkesan menolak mentah-mentah."

**Peneliti:** oke baik bu, pertanyaan terakhir, apakah ibu punya cara bekerja lebih efisien untuk menghindari stres

**Subjek M:** Untuk bekerja lebih efisien dan menghindari stres, biasanya saya mencoba menyusun rencana kerja harian yang realistik, sesuai dengan prioritas. Karena sebagai KSK saya harus menangani koordinasi pendataan di lapangan, komunikasi dengan mitra di kecamatan, terus memastikan kualitas data, jadi penting banget buat saya pribadi untuk tidak menunda pekerjaan. Saya juga nyicil kerjaan yang ringan-ringan dan laporan secara bertahap, supaya tidak menumpuk di akhir, gitu sih mas kalau saya pribadi, cuman temen kantor kadang ya Namanya orang beda-beda, ada yang kadang mereka ngerjain di ruang rapat, ada yang di musholla deket pantry sana sambil ngerokok gitu biasanya, mungkin dengan cara seperti itu mereka ga stress-stres banget gitu ya jadi kerja nya lebih efisien hahaha.

**Peneliti:** oke, baik bu pertanyaan terakhir sudah ibu jawab, berarti selesaiyah saya mewawancarai panjenengan, terimakasih ya bu atas waktu yang telah diberikan kepada saya.

**Subjek M:** iya mas sama-sama, saya juga terimakasih, kan ini juga bagian dari hiburan lah buat saya biar ga kerja kerja kerja terus mas hahaha

**Peneliti:** hahahaa iya bu sama-sama kalau ternyata seperti itu.

**Subjek M:** iya mas, sukses ya skripsi nya semoga lancar sampai siding.

**Peneliti:** iya bu aamiin terimakasih doanya, kalau begitu saya izin pamit ya bu, terima kasih banyak sekali lagi atas waktunya

**Subjek:** iya mas, sam-sama

**Peneliti:** baik, bu saya izin pamit Assalamualaikum

**Subjek:** Waalaikumsalam



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

## DATA VERBATIM SUBJEK R

Tanggal Wawancara : 18 April 2025  
 Lokasi Wawancara : Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan

**Peneliti:** assalamualaikum pak, perkenalkan saya Faris Fadhlullah mahasiswa Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember. Tujuan saya disini akan mewawancari bapak dengan tujuan mendapatkan informasi terkait dengan Manajemen stress kerja pada karyawan kantor BPS di kabupaten pasuruan.

**Subjek R:** baik mas, silahkan saja.

**Peneliti:** baik bapak, sebelumnya sudah berapa lam kerja di sini pak.

**Subjek R:** kalau di Kabupaten Pasuruan sendiri saya sudah 2 tahun setengah, tapi kalo menjadi bagian dari BPS yaaa mungkin sudah 11 tahunan ya, karenakan sebelumnya saya di daerah kupang NTT ya

**Peneliti:** wahh jauh banget pak pindahnya.

**Subjek R:** hehehe iya mas Namanya juga kerja tapi saya seneng juga sih pindah di sini.

**Peneliti:** Emang kenapa ya pak?

**Subjek R:** yaaa di sini biaya hidup lebih murah ya, terus SDM nya bagus-bagus, banyak lah mas

**Peneliti:** oooo begitu ya pak hehehe

**Subjek R:** iya masss

**Peneliti:** baik pak kita langsung masuk kepertanyaan nya ya pak

**Subjek R:** siap mas

**Peneliti:** bagaimana sih bapak mendefinisikan stress itu?

**Subjek R:** yaaa keadaan yang membuat kurang nyaman dan tidak produktif

**Peneliti:** bisa diceritakan pak bagaimana pengalaman anda saat stress?

**Subjek R:** kalau di kantor sini saya stress yang menurut saya ga parah sih, kalau di tempat saya sebelumnya, saya stress yang sampai menggil gitu.

**Peneliti:** itu disebabkan karena apa ya pak?

**Subjek R:** ya beban kerja yang tinggi dan tuntutan dari atasan sih

**Peneliti:** apakah beban kerja disana dan tuntutan dari atasan dengan di kantor sini berbeda ya pak?

**Subjek R:** berbeda lah, kalau disana beban kerja sebenarnya hampir sama, cuman kondisi geografis dan sdm nya yang berbeda dengan di sini mas, dan juga mungkin karakter orang sana keras ya jadi itu cukup mempengaruhi eee ketika saya pindah sini saya kaget kok orangnya halus kalo ngomong, juga suasana kantor lebih kekeluargaan yang di sini

**Peneliti:** mmm begitu ya pak

**Subjek R:** iya masss

**Peneliti:** lalu apakah Bapak pernah merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan?

**Subjek R:** ngga sih mas, karenakan itu sudah kewajiban yaaa meskipun itu bikin saya stress tapi saya tetap mampu memenuhi

**Peneliti:** ooo begitu ya pak. oke baik bapak, lalu ketika bapak mengalami stress apakah pernah merasakan justru stress itu sendiri membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja?

**Subjek R:** Yaa pernah, mungkin ketika akhir bulan ya... pas di akhir bulan itu kan biasanya banyak deadline laporan, jadi kerjaan numpuk. Tapi anehnya malah bikin saya semangat, soalnya ada rasa pengen cepet nylesaiin, biar gak keteteran.

Kadang justru adrenalin naik, jadi lebih fokus, lebih sigap ngerjain ini itu. Kayak ada tantangan tersendiri gitu, apalagi kalau bisa beres sebelum waktunya, rasanya puas banget.

**Peneliti:** wah itu bagus banget sih pak justru ketika stress anda ingin menyelesaikan tugas dengan cepat

**Subjek R:** iya mas, soalnya saya orangnya gampang panik, kalo saya santai santai malah keteteran malah jadi beban buat saya nanti

**Peneliti:** mmm baik pak, lalu apa dampak stres negatif terhadap pekerjaan dan kesehatan Bapak?

**Subjek R:** ya kalau pekerjaan mungkin jadi lebih keteteran itu ya kalo Kesehatan ya itu tadi kalau di kantor saya sebelumnya saya stress yang sampai menggigil gitu dan kepala ini rasanya berat banget, tapi kalo di sini mungkin ya cuman pusing, badan capek semua, lemes gtu aja sih mas

**Peneliti:** oke baik pak, berarti lebih stress dengan job di kantor sebelumnya ya?

**Subjek R:** iya mas karna ya itu tadi, SDM yang kurang lalu geografisnya juga, dan suasana kantornya juga beda, kalau disana juga kepemimpinannya otoriter menurut saya

**Peneliti:** memang kalau di sini menurut bapak bagaimana pak?

**Subjek R:** ya kalau di sini suasana kantor nya lebih kekeluargaan karna kan juga faktor kepemimpinan nya juga, kalo di sini tegas dan mengayomi misal ada karyawan yang kebingungan untuk diskusi dengan teman atau atasan itu enak

**Peneliti:** ooo iya iyaaa pak, lalu selama di kantor ini apakah Bapak pernah merasa stres berlebihan atau justru bosan?

**Subjek R:** yaaaa pernah. Stres berlebihan itu biasanya kalau pas bareng sama kegiatan lapangan, terus laporan juga harus dikumpulkan dalam waktu yang sama, biasanya akhir bulan itu sudah. Jadi kayak dikejar-kejar waktu gitu. Kadang sampai pulang telat juga, Kalau bosan... ya pernah juga, misal pas kayak

kerjaannya itu-itu aja, nggak ada variasi. Nunggu data masuk misalnya, itu kan kita gak bisa ngapa-ngapain dulu, jadi ya cuma duduk diem, nunggu. Lama-lama ya jenuh juga. Tapi ya gimana, udah bagian dari kerjaan sih, jadi dinikmati aja.

**Peneliti:** mmm begitu ya pak, terus faktor lingkungan kerja apa yang paling sering menyebabkan stres?

**Subjek R:** Yang paling sering sih ya pas turun lapang itu, Mas. Kadang cuacanya gak bersahabat, hujan terus, jadi susah mau gerak ke rumah responden. Apalagi kalo daerahnya pelosok, jalannya becek, motor gak bisa masuk, capek sendiri. Terus kadang udah capek-capek nyari rumah responden, eh orangnya gak ada atau malah ogah diwawancara, itu bikin mental drop juga sih. Belum lagi kalo target surveinya udah mepet, jadi makin keburu-buru. Ya gitu deh, capek fisik iya, pikiran juga kena.

**Peneliti:** baik pak lalu, dari sumber stress selain dari faktor lingkungan, Apakah masalah pribadi pernah memengaruhi kinerja bapak?

**Subjek R:** kalau masalah pribadi ya sebenarnya mempengaruhi juga, cuman kita juga harus bersikap professional lah ya, jangan urusan lain di bawa ke dalam pekerjaan bahkan sampai mempengaruhi hasil kerja mas, tidak lah untuk itu.

**Peneliti:** oke baik pak, terus ketika anda mengalami stress tentunya anda mampu memanajemennya ya pak, dengan berusaha bersikap professional ketika anda bekerja, lalu, apakah anda pahami tentang manajemen stres?

**Subjek R:** yaaaa dimana kondisi saya mengatur atau mengelola keadaan agar tidak sampai stress mas

**Peneliti:** oke pak, lalu apakah anda tau manfaatnya?

**Subjek R:** ya mungkin yang bisa terjadi adalah kita lebih bijak dalam mengambil keputusan ya, karna kan ketika stress terjadi isi kepala ini bingung mas harus berbuat apa? tetapi kalau kita bisa mengelola nya ya kita akan terhindar dari itu semua

**Peneliti:** siap betul banget pak, lalu menurut anda, bagaimana sih anda menyadari ketika anda dalam keadaan stress?

**Subjek R:** Biasanya saya jadi merasa linglung atau bingung sendiri, tidak tahu harus mulai mengerjakan apa terlebih dahulu. Rasanya seperti pikiran saya penuh, tapi sulit fokus untuk menyusun langkah yang jelas. Mungkin karena saya juga tipe orang yang mudah panik, jadi ketika ada tekanan atau tugas yang menumpuk, saya sering merasa kewalahan sendiri dan akhirnya tidak tahu harus mulai dari mana. Ya, seperti itu yang sering saya alami, Mas.

**Peneliti:** Baik pak, lalu ketika anda terbiasa dengan keadaan tersebut apakah bapak pernah mengubah kebiasaan untuk mengurangi stress agar hal tersebut setidaknya tidak sering terjadi?

**Subjek R:** Kalau pas di lapangan ya ngobrol ngobrol aja sama warga sekitar atau mitra saya. Kadang juga dapat kenalan baru, waktu itu saya di daerah dekatnya bakti alam situ saya kenal sama salah satu warga, eh malah pulang di kasih duren, jadi saya itu kadang bingung mau stress juga dapet duren hahaha, yaaa seperti itulah mas suka duka nya, bersyukur ajalah intinya

**Peneliti:** baik pak, disamping itu apakah anda juga sering melakukan meditasi atau semacamnya ya? Misal kayak waktu anda stress apakah anda meluangkan waktu sejenak untuk menarik nafas Panjang gtu pak?

**Subjek R:** Iya itu tadi mas, biasanya kalau lagi di lapangan terus mulai ngerasa stres, saya coba tenangkan diri dulu sebentar, biasanya tarik napas dalam-dalam biar agak lega. Soalnya wilayah kerja saya di Nongkojajar, suasannya enak, adem, jadi nggak terlalu bikin stres banget. Kalau pun ngerasa sumpek, ya saya cari hiburan kecil-kecilan, misalnya mampir ke rumah-rumah mitra buat nyari buah kadang durian, jeruk, atau alpukat sekalian ngobrol juga sama orang sana, jadi bisa ngurangin tekanan. Biasanya saya duduk sebentar di tempat yang sepi, tutup mata, terus fokus ke napas, coba kosongin pikiran. Lumayan sih, bisa bikin kepala lebih enteng, apalagi kalau lagi banyak kerjaan.

**Peneliti:** hahaha enak banget ya pak sekaligus kerja sama liburan

**Subjek R:** ya ga enaknya ada juga mas hahaha kantor udah manggil manggil buat di setor datanya itu hahaha (tertawa) ada plus minusnya lah.

**Peneliti:** hahahaha iya juga ya pak. Terus ketika anda stress gtu ya pak? Apa yang dilakukan secara pribadi dan apa dukungan dari kantor?

**Subjek R:** apa yaaaa kalau saya paling ngumpul sama keluarga gitu juga udah reda mas, ngobrol ngobrol gitu sudah, atau jalan sama anak istri ke mana gitu. Dan untuk dukungan kantor mungkin kalau setiap jumat itu ada senam bareng atau olahraga bareng, setelah itu makan Bersama semua anggota kantor dan istri-istrinya juga setiap pagi ada kegiatan PMB yang mungkin itu juga salah satu dukungan kantor untuk karyawannya dalam mengatasi stress ya.

**Peneliti:** ohhh begitu ya pak, apakah itu dilaksanakan secara rutin?

**Subjek R:** ya hampir rutin, paling kalo pas gabisa di adain ya ada agenda turun lapangan ke kecamatan atau agenda lain gitu mas.

**Peneliti:** oke baik pak. Lalu pertanyaan selanjutnya ketika anda bekerja bagaimana bapak menyadari saat berada dalam tekanan berat ketika di dalam maupun di lapangan?

**Subjek R:** Hmm.. biasanya saya sadar kalau udah mulai ngerasa nggak fokus, gampang capek, terus jadi agak emosian juga, apalagi kalau lagi banyak kegiatan lapangan. Misalnya pas lagi musim pendataan atau survei, kan kita harus koordinasi sama mitra, nyiapin administrasi, cek wilayah, terus pantau juga jalannya kegiatan di lapangan. Nah, kalau banyak yang harus dipikirin sekaligus dan waktunya mepet, itu biasanya tekanan mulai kerasa.

**Peneliti:** ohh gitu ya pak, jika seperti itu bagaimana cara anda mengalihkan fokus agar terhindar dari tekanan yang berat seperti itu?

**Subjek R:** Biasanya kalau pas di kantor sih saya coba alihkan dulu perhatian sebentar ya, misalnya keluar ruangan bentar, ngopi di pantry, atau ngobrol santai sama teman-teman satu tim. Soalnya kan kalau dipaksa terus di depan layar, malah makin mumet. Kalau pas di lapangan ya ngobrol ngobrol aja sama warga sekitar

atau mitra saya. Kadang juga dapat kenalan baru, waktu itu saya di daerah dekatnya bakti alam situ saya kenal sama salah satu warga, eh malah pulang di kasih duren, jadi say aitu kadang bingung mau stress juga dapet duren hahaha, yaaa seperti itulah mas suka duka nya, bersyukur ajalah intinya

**Peneliti:** hahaha enak juga pak kerja sambil dapet duren gratis langsung panen

**Subjek R:** iya mas, sampai sekarang saya masih kalau kesana pasti mampir kerumah beliau, sudah dekat lah kayak keluarga sendiri malahan.

**Peneliti:** baik pak, dengan kegiatan **bapak** yang begitu padat seperti itu sehingga mengakibatkan stress apa yang **anda** lakukan untuk menjaga kesehatan saat kerja berat?

**Subjek R:** Biasanya sih saya banyakin minum air putih anget sama sempetin makan dulu sebelum berangkat lapangan. Soalnya kalau perut kosong malah bahaya juga kan mas. Terus kalau lagi di kantor dan ngerasa capek, saya istirahat sebentar, kayak duduk santai atau ngobrol sebentar sama teman biar gak terlalu tegang. Kadang juga saya keluar bentar nyari angin, abis itu lanjut kerja lagi. Yang penting gak dipaksa terus-terusan, soalnya kalau dipaksa malah gak fokus.

**Peneliti:** ooo gitu ya pak?

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**

**Peneliti:** Oke, baik pak. Dalam bekerja pasti ada tantangan, dan gak semuanya bisa kita atasi dengan mudah. Misalnya, saat bapak merasa capek banget atau panik karena tekanan kerja, itu kan hal yang wajar ya pak. Nah, dari situ, bapak sendiri bisa gak menerima kekurangan dan kelebihan yang bapak punya dalam menjalani pekerjaan ini?

**Subjek R:** Iya, bisa. Kadang saya ngerasa capek banget, apalagi pas lagi banyak kegiatan lapangan. Tapi dari situ saya jadi tahu batas kemampuan saya. Saya akui kadang gampang capek, tapi saya juga ngerti kalau saya cukup telaten dan bisa kerja sama tim. Jadi ya, saya terima aja, sambil terus belajar biar lebih baik.

**Peneliti:** betul banget pak, kita sebagai manusia pasti memiliki kekurangan dan kelebihan, yang terpenting kita tidak capek untuk belajar menjadi lebih baik lagi

**Subjek R:** iya mas betul banget

**Peneliti:** oke baik pak, lalu pertanyaan selanjutnya ya pak.

**Subjek R:** iya mas silahkan

**Peneliti:** baik, pertanyaan nya adalah seberapa penting dukungan sosial dalam mengelola stres?

**Subjek R:** Menurut saya pribadi, dukungan sosial itu penting banget. Kadang ketika pekerjaan lagi padat, tekanan tinggi, dan kita mulai ngerasa capek, obrolan sederhana dengan rekan kerja atau orang terdekat bisa jadi penolong yang besar. Sekadar ditanya, “Gimana kabarnya? Capek ya?” itu udah bikin hati lebih ringan. Apalagi kalau kita bisa curhat dan ditanggapi dengan baik. Selain itu, di lapangan juga, dukungan dari teman sesama petugas bantu banget buat jaga semangat, terus kalau lagi stres, biasanya saya ngobrol sama rekan-rekan, kadang tukar cerita, kadang bercanda juga. Itu semua bikin suasana kerja jadi lebih enak dan tekanan terasa lebih ringan.

**Peneliti:** berarti termasuk kekeluargaan banget ya pak lingkungan kerja anda ini?

**Subjek R:** ya mas, kalau di sini suasana kantor nya lebih kekeluargaan karna kan juga faktor kepemimpinan nya juga, kalo di sini tegas dan mengayomi misal ada karyawan yang kebingungan untuk diskusi dengan teman atau atasan itu enak bisa dikatakan seperti itu, mangkannya saya seneng dan juga kaget dapet lingkungan yang seperti ini, berbeda dengan tempat saya sebelumnya.

**Peneliti:** wah iya pak, pasti langsung berubah drastis banget dari lingkungan yang mungkin orangnya terbiasa ngomong nada tinggi ke lingkungan jawa yang kebanyakan orangnya kalau ngomong halus

**Subjek R:** hahaha iya mas betul banget

**Peneliti:** Baik bapak, lanjut ke pertanyaan ya.

**Subjek R:** iya mas silahkan

**Peneliti:** baik bapak, lalu apakah bapak pernah mengubah cara berpikir terhadap masalah penyebab stres?

**Subjek R:** Yaaa pernah pernah, mas. Dulu kalau ada masalah, kayak petugas nggak datang atau data ada yang salah, saya langsung kepikiran terus dan jadi stres. Tapi sekarang saya coba ubah cara mikir saya. Saya anggap masalah itu hal biasa di kerjaan, jadi saya lebih tenang dan mikir gimana caranya nyolesain, bukan panik duluan.

**Peneliti:** Hmm begitu ya pak?

**Subjek R:** Iya mas, ya mungkin karna faktor lingkungan kerja juga mas, kalau di sini kan orangnya kekeluargaan, jadi misal ada miss komunikasi, kita bahas bareng-bareng atasan maupun temen-temen

**Peneliti:** oke baik bapak, lalu misal bapak merasa keberatan dengan arahan dari atasan atau ketika ada hal yang dirasa tidak sesuai saat pelaksanaan kegiatan, apakah bapak biasanya menyampaikan pendapat atau keberatan itu secara langsung? Bisa ceritakan gimana cara Bapak/Ibu menyampaikannya? Kan di dalam kantor ini tentunya menurut anda tadi kekeluarganya bisa di bilang cukup tinggi lah ya, nah itu bagaimana ya pak?

**Subjek R:** Iya, kalau saya pribadi sih, kalau ada arahan dari atasan yang menurut saya kurang pas atau kayaknya ada kendala di lapangan, biasanya saya sampaikan langsung, tapi ya dengan cara yang baik, sopan. Nggak langsung menolak atau membantah gitu. Saya biasanya ajak diskusi, misalnya saya bilang, "Pak, di lapangan kondisinya begini lho, mungkin kalau diarahkan seperti ini nanti ada kendala ini dan itu." jadi tetap saya sampaikan, tapi sambil kasih gambaran realitas di lapangan. Karena di kantor sini kan memang suasannya cukup kekeluargaan ya, jadi kita nggak terlalu kaku. Kita masih bisa saling ngobrol, sampaikan pendapat. Bahkan atasan saya juga terbuka kok, asal disampaikan dengan cara yang baik dan punya alasan yang jelas. Nggak masalah selama kita

sama-sama tujuannya baik, demi kelancaran kegiatan. Jadi komunikasi dua arahnya tetap jalan, dan saya merasa lebih nyaman buat terbuka.

**Peneliti:** mmmm begitu ya pak, baik pak terima kasih atas waktu yang di berikan kepada saya ya pak.

**Subjek R:** lhoo sudah ini mas?

**Peneliti:** iya pak sudah

**Subjek R:** oalah iya wes, sukses buat skripsiannya semoga cepet selesai

**Peneliti:** Aamiinn, terimakasih ya pak

**Subjek R:** iya mas sama-sama, yawes kalau gitu

**Peneliti,** iya pak, terimakasih sekali lagi pak.

**Subjek R:** iya mas sama-sama



## DATA VERBATIM SUBJEK A

Tanggal Wawancara : 22 April 2025  
 Lokasi Wawancara : Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan

Data Verbatim dengan subjek (A)

**Peneliti:** Perkenalan dulu ya bu (sembari senyum), Assalamualaikum perkenalkan nama saya Faris Fadlanullah mahasiswa semester 10 Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember yang maksud dan tujuan saya mewawancari ibu (A) adalah untuk mengambil informasi yang diperlukan untuk skripsi saya yang berjudul Manajemen Stres Kerja pada Karyawan Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Pasuruan.

**Subjek A:** baik mas, berarti soal stress ya? Hahahaha (ketawa)

**Peneliti:** Iya bu betul sekali (sembari tersenyum), baik langsung saja ya bu.

**Subjek A:** iya mas silahkan.

**Peneliti:** baik, Bagaimana anda mendefinisikan stres dalam konteks pekerjaan?

**Subjek A:** yaaa seperti kepala ini sudah buntu mau mikir, rasanya kayak mau pecah, badan capek semua mas.

**Peneliti:** bisa di ceritakan bagaimana pengalaman stress anda saat melakukan pekerjaan?.

**Subjek A:** kalau waktu sensus penduduk itu sih mas, karna kan beban kerjanya sangat padat dan waktu terbatas untuk mengerjakan itu semua, yang di survey orang sekabupaten sampai plosok plosok desa, Saya merasa tertekan karena harus menyelesaikan tugas administrasi dan lapangan secara bersamaan."

**Peneliti:** tugas administrasi dan lapangan yang seperti apa ya bu?

**Subjek A:** Ya, jadi tugas administrasinya itu seperti input data, merekap hasil survei, dan membuat laporan harian. Sementara tugas lapangannya ya turun langsung ke rumah-rumah warga buat wawancara dan ngisi kuesioner. Kadang kita harus ke daerah yang cukup jauh atau sulit dijangkau seperti di tosari dan nongkojajar itu kan daerahnya pegunungan otomatis jauh dari rumah dan kantor, jadi waktunya benar-benar mepet dan tenaga juga terkuras. Sering kali malam baru bisa mulai kerjain administrasinya karena sehari-hari di lapangan.

**Peneliti:** ohh... begitu, apakah semua sensus menjadikan anda stress dalam bekerja?

**Subjek A:** ya, bisa di katakan seperti itu, tetapi yang paling menguras energi ya sensus penduduk.

**Peneliti:** oke baik, lalu apakah anda pernah merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan?

**Subjek A:** kalau merasa tidak mampu ya pernah mas, karma kan manusiawi, cuman kalau sampai pekerjaan tidak selesai ya tidak pernah, yaaa professional aja sih mas, apapun pekerjaan yang di hadapkan ke kita itu tanggung jawab kita sebagai karyawan.

**Peneliti:** oke baik bu, lalu apakah dari stress yang anda alami, pernahkah stres itu justru membuat ibu lebih semangat bekerja?

**Subjek A:** Yaaaaa, pernah lah ya, tetapi tidak sering, hehehe (tertawa). Namanya juga manusia ya mas, kadang ada aja momen-momen tertentu yang bikin kita merasa capek, lelah, atau bahkan stres karena pekerjaan. Apalagi kalau lagi banyak tugas, deadline menumpuk, atau ketika hasil kerja belum sesuai harapan, ya rasa stres itu pasti ada. Tapi saya selalu berusaha untuk nggak larut terlalu dalam. Biasanya saya mencoba mengingat hal-hal positif, seperti anak-anak di rumah yang selalu jadi penyemangat utama saya. Kalau sudah mikir anak, rasanya ada motivasi baru yang muncul, semacam dorongan batin gitu. Selain itu saya juga punya target pribadi yang ingin dicapai, dan itu juga yang bikin saya semangat lagi, jadi nggak mau terlalu lama tenggelam dalam stres. Intinya sih,

saya belajar untuk mengelola stres dengan melihat hal-hal yang membuat saya bersyukur dan tetap termotivasi."

**Peneliti:** oke baik, itu tadikan dampak stress yang positif ya bu, lalu apakah ada dampak dari stres yang negatif terhadap pekerjaan bahkan kesehatan ini mungkin?

**Subjek A:** ya kalau saya biasanya sih kalau udah stres banget gitu, mungkin jadi gampang capek, badan pegel semua itu tadi sih mas.

**Peneliti:** Apakah dalam kondisi tersebut ibu tetap bisa produktif?

**Subjek A:** Dibilang produktif sih, mungkin tidak ya, karna kan pikiran saya kemana-mana, cuman saya tetap mengerjakan tugas saya walaupun tidak sesuai target saya, jadi saya biasanya itu kalau menerima tugas saya target mas, ini harus selesai kapan, itu harus selesai kapan, jadi kalo pas kondisi stress ya saya semampu nya aja saya cicil dikit-dikit.

**Peneliti:** Oalah gitu ya bu, baik bu. lalu Apakah anda pernah merasa stres berlebihan atau justru bosan dalam menghadapi pekerjaan?

**Subjek A:** Pernah juga saya merasa stres berlebihan, terutama saat pelaksanaan kegiatan lapangan seperti sensus atau survei rutin. Kadang petugas di lapangan ada yang mengalami kendala, dan kita di kecamatan harus cepat tanggap, padahal waktu dan sumber dayanya terbatas. Itu cukup bikin tertekan. Tapi kalau dibilang bosan, jarang sih, karena di lapangan situasinya selalu dinamis, cuma memang kadang capek karena harus terus mengawasi dan memastikan semuanya berjalan sesuai target."

**Peneliti:** Oke baik bu, sekarang faktor lingkungan kerja apa yang paling sering menyebabkan stres?

**Subjek A:** Kalau buat saya pribadi, yang paling bikin stres itu biasanya soal target kerja yang mepet. Di lapangan itu kan banyak hal yang nggak bisa kita kontrol, misalnya cuaca, responden yang susah ditemui, atau petugas yang tiba-tiba nggak bisa turun. Tapi dari pusat atau kabupaten tetap minta laporan sesuai jadwal.

Kadang kita harus kejar-kejaran waktu, sementara tenaga juga terbatas. Itu yang paling sering bikin kepala panas. Terus, komunikasi juga kadang jadi kendala, misalnya informasi dari atas kurang jelas atau berubah-ubah, akhirnya kita di lapangan yang bingung dan kena tekanan."

**Peneliti:** ohh begitu ya bu, lalu apakah masalah pribadi pernah memengaruhi kinerja anda ya bu?

**Subjek A:** Pernah, namanya manusia ya, pasti ada aja masalah pribadi. Misalnya pas lagi ada masalah di rumah atau keluarga, kadang pikiran jadi nggak fokus waktu kerja. Nah itu kerasa banget pas lagi banyak kegiatan lapangan. Di satu sisi kita harus kejar target dari kantor, tapi di sisi lain pikiran kebagi dua. Akhirnya jadi gampang stres, apalagi kalau di lapangan ada kendala juga misalnya petugas telat laporan, atau data belum lengkap. Jadi beban makin numpuk. Tapi ya sebisa mungkin saya tetap profesional, meskipun ya nggak bisa du pungkiri lah ya mas, pengaruh itu pasti ada."

**Peneliti:** Lalu ketika hal itu terjadi, bagaimana anda mengatasinya ya bu? Apakah ada cara tertentu untuk mengatasinya?

**Subjek A:** Iya, biasanya saya coba atasi dengan beberapa cara sih, Mas. Pertama, saya usahakan untuk menyempatkan waktu sebentar buat nenangkan diri. Misalnya, istirahat sejenak atau tarik napas panjang, Itu lumayan bantu ngurangin tegang di kepala. Terus kadang saya juga suka cerita ke teman kerja yang saya percaya. Sekadar ngobrol ringan aja, biar nggak ngerasa sendiri gitu. Kadang dengan cerita, hati juga jadi lebih lega.

**Peneliti:** ya saya bisa merasakan posisi itu sih bu, pasti berat banget untuk di Jalani secara bersamaan,

**Subjek A:** Iya mas.

**Peneliti:** Baik bu, pertanyaan selanjutnya ya?

**Subjek A:** Iya mas silahkan

**Peneliti:** Oke baik, untuk pertanyaan selanjutnya, apa yang ibu pahami tentang manajemen stres? sepemahaman panjenengan saja.

**Subjek A:** yaaa... mungkin bagaimana cara kita mengelola stres agar tidak sampai terjadi stress mas

**Peneliti:** Oke betul, lalu apakah panjenengan mengetahui manfaat mengelola stress?

**Subjek A:** Manfaatnya banyak, ya, kalau kita bisa mengelola stres dengan baik, pikiran kita jadi lebih stabil. Kan, ketika stres datang, biasanya kita jadi bingung dan cemas, pikirannya kacau. Kalau kita sudah tahu bagaimana cara menghadapinya, kita bisa lebih tenang, fokus, dan pikiran kita jadi lebih jelas. Itu yang membuat kita bisa tetap berpikir rasional dan tidak terbawa perasaan. Jadi, stabilitas pikiran itu penting banget. Kita bisa lebih siap menghadapi situasi apapun yang datang tanpa terbebani oleh stres yang berlebihan.

**Peneliti:** Oke baik betul bu..... lalu bagaimana ibu mengetahui ketika stress itu datang atau menyadari ketika stress melanda?

**Subjek A:** "Kalau saya sih biasanya tahu stres itu datang pas kerjaan mulai numpuk, apalagi kalau pas musim survei atau sensus. Misalnya, banyak koordinasi sama mitra di lapangan, laporan harus masuk tepat waktu, tapi di sisi lain ada juga kendala dari lapangan yang harus segera diselesaikan. Nah, dari situ biasanya saya mulai ngerasa cepat capek, kepala penuh, terus jadi gampang kepikiran. Biasanya kalau sudah mulai merasakan hal-hal seperti itu, saya sadar bahwa kondisi saya sedang tidak baik dan kemungkinan besar sedang berada dalam tekanan. Jadi, saya coba ambil waktu sebentar untuk menenangkan diri atau mengatur ulang prioritas kerja."

**Peneliti:** oke, berarti penjenengan mengatur skema dan memprioritaskan mana yang lebih penting untuk di kerjakan terlebih dahulu begitu ya bu?

**Subjek A:** iyaaa betul mas....!!!

**Peneliti:** Oke baik, selama panjenengan bekerja, pernah nggak, bu, ibu mengubah kebiasaan sehari-hari atau cara kerja Ibu supaya nggak terlalu stress?

**Subjek A:** Saya secara pribadi lebih suka mengatur suasana kerja agar lebih mendukung kenyamanan dan ketenangan pikiran. Kadang hanya dengan berpindah tempat kerja atau mengatur ulang meja kerja saja bisa membuat saya lebih semangat. Di samping itu, saya juga mulai belajar memilah tugas-tugas berdasarkan tingkat kepentingannya. Saya mencoba tidak lagi mengerjakan semua secara bersamaan, tapi menyusun mana yang paling penting dan bisa dikerjakan lebih dulu. Ini membantu saya untuk tetap fokus dan tidak mudah stres saat pekerjaan mulai menumpuk. Kadang saya juga kerja sama dengerin musik, atau sambil ngemil makanan hehehe... (tertawa)

**Peneliti:** Hehehe kalau ada makanan pasti ngga stress ya bu?

**Subjek A:** hehehe iya mas

**Peneliti:** Lalu selain dengan keadaan mengalihkan perhatian agar tidak terlalu stress yang seperti itu, apakah panjenengan juga mengatasinya dengan relaksasi seperti meditasi atau menarik napas gitu ya bu?

**Subjek A:** Iya, betul mas. Kadang saya memang coba atasi stres dengan cara-cara yang simple aja mas, karna saya gabisa kan ninggal kerjaan gitu aja. Misalnya, kalau pikiran udah mulai penat atau kerjaan numpuk, saya tarik napas dalam-dalam beberapa kali biar lebih tenang. Terus saya cari tempat yang agak sepi buat duduk sebentar, tutup mata, terus fokus ke napas. Selain itu, saya juga biasanya sambil berdzikir pelan-pelan, biar hati lebih tenang juga. Karena kalau kita ingat Allah, rasanya beban di kepala itu jadi lebih ringan. Menurut saya itu cukup membantu buat ngurangin stres, apalagi kalau lagi banyak kegiatan atau tekanan pekerjaan."

**Peneliti:** Oke, baik bu. Lalu apakah ada dukungan dari kantor terkait dengan manajemen stress ya bu?

**Subjek A:** yaaa ada sih, kalau setiap pagi itu kan kita ada kegiatan PMB mungkin itu sedikit membantu, itu kan kumpul sama teman teman kan, ada sedikit game nya.

**Peneliti:** baik bu, lalu ketika tekanan berat datang bagaimana anda menyadari situasi nya?

**Subjek A:** Kalau tekanan berat datang, biasanya saya langsung bisa merasakannya dari perubahan suasana kerja sih. Contohnya, kalau permintaan data mendadak banyak sementara waktu sempit, atau saat jadwal kegiatan lapangan bertumpuk dengan deadline laporan. Kadang temen-temen juga bingung, suasana jadi lebih tegang, terus saya sendiri merasa tidak fokus. Nah, dari situ saya sadar, 'Oh ini sudah mulai berat tekanannya.' Biasanya saya langsung coba evaluasi, mana yang paling prioritas, terus saya ajak tim diskusi supaya kita bisa atur ulang alur kerjanya. Jadi, sadarnya ya muncul dari kondisi sekitar sama dari perasaan pribadi aja sih.

**Peneliti:** ohh jadi seperti itu ya bu, oke baik bu.

**Subjek A:** iya masss

**Peneliti:** Lalu apakah ketika anda dalam keadaan tersebut apakah anda pernah membayangkan pengalaman positif yang pernah anda rasakan ketika bekerja dan hal itu bisa menjadi penyemangat anda?

**Subjek A:** Pernah, dan itu sering saya lakukan sebenarnya. Misalnya waktu saya merasa pekerjaan numpuk dan tekanan datang dari berbagai arah, saya suka ingat-ingat momen ketika saya pernah dipercaya menangani proyek besar dan hasilnya diapresiasi. Rasanya seperti diingatkan kalau saya pernah bisa melewati hal yang berat juga sebelumnya. Itu membantu saya melihat situasi sekarang dengan lebih tenang, dan secara nggak langsung jadi kayak 'bensin' buat tetap lanjut, walaupun berat

**Peneliti:** mmm begitu ya bu, lalu pertanyaan selanjutnya, ketika sedang stress tentunya berpengaruh kepada Kesehatan ya bu, baik secara fisik maupun

psikologis, untuk itu Apa yang dilakukan panjenengan untuk menjaga kesehatan saat kerja berat?

**Subjek A:** ya kayak jaga pola makan sama tidur, itu sih mas, kadang juga pas libur olahraga bareng anak dan suami, atau ngobrol guyongan sama temen-temen itu sih kadang saya.

**Peneliti:** emmm, seperti itu ya bu, oiyaa, apakah panjenengan bisa menerima kekurangan/kelebihan diri anda dalam bekerja ya bu? karena itu kan penting juga untuk menghadapi keadaan yang sedang kita alami.

**Subjek A:** Iya, saya pribadi berusaha untuk bisa menerima kekurangan dan kelebihan saya dalam bekerja, karena itu memang penting supaya saya bisa berkembang. Misalnya, saya sadar kalau saya kadang agak perfeksionis dan itu bisa bikin pekerjaan jadi agak lama diselesaikan. Tapi saya belajar untuk lebih fleksibel, terutama kalau ada deadline dari kantor. Nah, di sinilah saya belajar untuk terbuka menerima masukan dari teman-teman sesama KSK maupun mitra di kecamatan.

**Peneliti:** ohhh oke bu jadi seperti itu ya, lalu menurut panjenengan Seberapa penting dukungan sosial dalam mengelola stres?

**Subjek A:** kalau menurut saya sebagai KSK (Koordinator Statistik Kecamatan), dukungan sosial itu penting banget dalam mengelola stres kerja. Soalnya, kerjaan kita itu kan sering padat, banyak deadline, dituntut akurasi tinggi, terus kadang juga harus menghadapi responden yang sulit, ya kan. Nah, kalau nggak ada dukungan dari teman satu tim, atasan, bahkan keluarga di rumah, itu bisa bikin beban kerja makin berat. misalnya nih, kalau ada masalah di lapangan atau tekanan laporan yang mepet, tapi teman-teman tim saling bantu, saling support, itu rasanya jauh lebih ringan. Apalagi kalau pimpinan juga paham kondisi di lapangan, mau dengerin curhat atau kasih solusi, itu sangat ngebantu ngurangi stres.

**Peneliti:** berarti cukup membantu ya bu dukungan sosial ini menurut panjenengan?

**Subjek A:** iya mas betul banget...

**Peneliti:** oke baik bu, lalu pertanyaan selanjutnya, apakah ibu pernah mengubah cara berpikir terhadap masalah penyebab stres?

**Subjek A:** ya pernah sih, kayak awalnya, saya cenderung melihat tekanan ini sebagai beban. Tapi lama-lama saya belajar untuk memandangnya sebagai tantangan yang memang sudah menjadi bagian dari tugas saya sebagai KSK. Kalau saya terus berpikir negatif, malah jadi tambah stres dan pekerjaan jadi gak selesai.

**Peneliti:** Jadi sekarang ibu lebih fokus ke solusi dan cari cara supaya pekerjaan bisa di selesaikan satu per satu ya?

**Subjek A:** yaaaa betul sekali mas

**Peneliti:** Baik bu, kita ke pertanyaan terakhir, pernahkah Ibu menolak tugas yang menurut Bapak/Ibu di luar kapasitas atau bukan tanggung jawab langsung? Jika pernah, bagaimana cara menyampaikannya?

**Subjek A:** Yaaa, pernah. Waktu itu ada permintaan meminta saya mengolah data di luar wilayah kecamatan yang saya tangani, padahal secara tanggung jawab seharusnya itu menjadi tugas KSK di kecamatan tersebut. Saya sampaikan dengan cara yang sopan dan jelas, bahwa sebagai KSK saya memiliki wilayah kerja yang sudah ditentukan, dan fokus saya adalah memastikan semua kegiatan statistik berjalan optimal di wilayah saya. Saya juga bantu mengarahkan siapa yang seharusnya dihubungi, supaya mereka tetap bisa mendapatkan bantuan yang dibutuhkan tanpa saya melanggar batas tugas saya.

**Peneliti:** baik bu wawancara sudah selesai, terimakasih atas waktu dan informasi yang diberikan ya bu.

**Subjek A:** Iya mas sama-sama, kalau butuh informasi WA aja mas gapapa

**Peneliti:** baik bu terimakasih banyak sudah membantu.

**Subjek A:** iya mas sama-sama

**Peneliti:** Kalau begitu saya izin pamit ya bu Assalamualaikum

**Subjek A:** Waalaikumsalam mas



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

## DATA VERBATIM TRIANGULASI

Tanggal Wawancara : 22 April 2025

Lokasi Wawancara : Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan

Wawancara triangulasi sumber kepala Kepala Kantor BPS Kabupaten Pasuruan

**Peneliti:** Assalamualaikum perkenalkan nama saya Faris Fadlanullah mahasiswa semester 10 Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember yang maksud dan tujuan saya mewawancari pak (AR) adalah untuk untuk membandingkan antara apa yang di rasakan karyawan (M), (R), (A) relevan atau tidak dengan apa yang di ungkapkan, kira-kira seperti itu pak.

**Kepala BPS:** Oke mas, silahkan

**Peneliti:** Baik bapak, pertanyaan nya adalah apakah anda mengetahui adanya karyawan yang mengalami stres kerja?

**Kepala BPS:** Oh iya, tentu, Mas. Saya melihat mereka mengalami tekanan, apalagi saat mendekati tenggat pelaporan atau ada agenda besar seperti sensus ya, waduh itu semua orang kantor lagi sibuk-sibuknya dan stress-stresnya. Kalau udh kena sensus semua udah pada diem di mejanya masing-masing, atau pergi ke daerahnya masing-masing.

**Peneliti:** Mmmm baik pak, Menurut pengamatan Anda, apa saja hal yang paling sering menyebabkan stres kerja bagi karyawan di lingkungan kerja ini?

**Kepala BPS:** Yang paling utama biasanya beban kerja yang menumpuk dalam waktu singkat, serta adanya tuntutan hasil yang akurat. Ya lebih tepatnya waktu sensus datang mas, kita kan beban kerja nya jadi lebih berat apalagi KSK, ibaratnya orang yang menjembatani antara di lapangan dengan kantor, disini juga gitu, di provinsi minta data secepat mungkin, tetapi di lapangan ada aja kendala yang terjadi, entah itu cuaca, akses jalan, atau masalah yang tidak kita perhitungkan sebelumnya.

**Peneliti:** Oke baik pak, lalu apakah beban kerja dan tekanan waktu menjadi faktor dominan penyebab stres? Bisa diceritakan?

**Kepala BPS:** Eeee bisa dikatakan seperti itu ya, faktor dominan tetap beban kerja dan tekanan waktu terutama saat kegiatan lapangan atau deadline laporan, karena kita mempunyai wilayah yang sangat luas mas, terutama KSK yang tugas di pegunungan, waduhh itu saya apresiasi juga itu karena kan yang kita tau medan di pegunungan akan lebih sulit di jangkau dari pada Lokasi seperti di pandaan, nguling, atau wilayah datar lainnya, jadi saya pikir seperti itu.

**Peneliti:** Baik bapak, lalu dalam keseharian, apakah anda pernah melihat perubahan perilaku atau kinerja dari rekan kerja yang diduga sedang stres?

**Kepala BPS:** Yaaa mungkin suasana kantor ini agak lebih tegang ya, jadi suasannya hening yang terdengar hanya suara keyboard saja hahahaha, bisa juga kelihatan dari raut wajah ya mas, mereka cenderung lebih menampakkan raut wajah seperti ada yang ingin marah, lesu, atau pucat, seperti itu.

**Peneliti:** Ooo begitu ya pak, terus apakah stres kerja tersebut berdampak terhadap produktivitas atau suasana kerja secara umum?

**Kepala BPS:** Kalau dibiarkan terus-menerus, stres bisa berdampak cukup serius terhadap produktivitas kerja. Nggak cuma memengaruhi individu yang mengalaminya, tapi juga bahkan bisa menular ke rekan kerja lainnya dan menurunkan semangat seluruh tim. Karena itu, menjaga komunikasi yang terbuka di lingkungan kerja jadi sangat penting. Kalau untuk suasana kerja ya seperti itu tadi mas, suasanya kantor lebih tegang gitu mungkin ya, karena setiap dari kita fokus dengan pekerjaan masing-masing.

**Peneliti:** baik pak, lalu dari pengamatan anda, bagaimana karyawan ini biasanya mengelola stres kerja mereka?

**Kepala BPS:** Kalau saya perhatikan, cara mereka mengelola stres itu cukup beragam, Mas. Contohnya ada yang pergi ke pantry untuk membuat kopi sambil ngobrol ringan dengan rekan kerja. Saya tidak melarang hal-hal seperti itu, selama

masih dalam batas wajar, karena saya paham setiap orang punya cara masing-masing untuk menenangkan diri. Dulu saya juga pernah berada di posisi yang sama, jadi saya bisa memahami kebutuhan mereka untuk sesekali melepas ketegangan di tengah rutinitas pekerjaan.

**Peneliti:** Baik, Pak. Apakah bapak sering menjumpai karyawan meredakan stress yang mereka alami ya pak? misalnya seperti kan dalam penelitian saya untuk mengatasi stres terdapat variabel melakukan Teknik pernapasan misalnya menarik napas panjang atau meditasi ringan? Apakah bapak pernah melihat ya pak?

**Kepala BPS:** Ya, pernah. Biasanya kalau lagi kelihatan tegang atau capek, mereka itu suka berhenti sebentar dari pekerjaannya, tarik napas panjang, atau terkadang keluar bentar ke luar ruangan buat nyantai. Ada juga yang cuma duduk tenang, diam sebentar biar pikirannya agak adem. Kadang sambil ngobrol ringan sama teman kerja juga, sekadar ngelucu atau cerita hal-hal di luar pekerjaan biar suasannya nggak terlalu tegang, gitu mas.

**Peneliti:** Oke baik, bapak. Terima kasih banyak atas waktu dan keterbukaannya. Jawaban Bapak sangat membantu saya dalam melengkapi data penelitian saya.

**Kepala BPS:** Sama-sama, Mas Faris. Semoga lancar skripsinya dan bisa segera lulus, ya.

**Peneliti:** Aamiin, terima kasih banyak, Pak.

## CODING

NO	Data Verbatim	Penjelasan	Indikator
1	<p><b>S1(M):</b>  Tandanya yaaa saya merasa kurang bersemangat saat akan berangkat kerja, sulit tidur di malam hari karena kepikiran pekerjaan, dan kadang menjadi lebih mudah tersinggung, cepat merasa terganggu, atau emosian padahal situasinya biasa aja pas lagi berinteraksi dengan rekan kerja atau mitra lapangan. Dari situ saya biasanya mulai menyadari, “Oh, kayaknya saya sedang stress” gitu sih”.</p> <p><b>S2(AR):</b>  Biasanya saya jadi merasa linglung atau bingung sendiri, tidak tahu harus mulai mengerjakan apa terlebih dahulu. Rasanya seperti pikiran saya penuh, tapi sulit fokus untuk menyusun langkah yang jelas. Mungkin karena saya juga tipe orang yang mudah panik, jadi ketika ada tekanan atau tugas yang menumpuk, saya sering merasa kewalahan sendiri dan akhirnya tidak tahu harus mulai dari mana. Ya, seperti itu yang sering saya alami mas.</p> <p><b>S3(A):</b>  “Kalau saya sih biasanya tahu stres itu datang pas kerjaan mulai numpuk, apalagi kalau pas musim survei atau sensus. Misalnya, banyak koordinasi sama mitra di lapangan, laporan harus masuk tepat</p>	<p>Gejala stres dikenali dari tanda-tanda perubahan pada kebiasaan, psikis, fisik dan mental.</p>	Mengenali gejala stres

	<p>waktu, tapi di sisi lain ada juga kendala dari lapangan yang harus segera diselesaikan. Nah, dari situ biasanya saya mulai ngerasa cepat capek, kepala penuh, terus jadi gampang kepikiran. Biasanya kalau sudah mulai merasakan hal-hal seperti itu, saya sadar bahwa kondisi saya sedang tidak baik dan kemungkinan besar sedang berada dalam tekanan. Jadi, saya coba ambil waktu sebentar untuk menenangkan diri atau mengatur ulang prioritas kerja..</p>		
2	<p><b>S1(M):</b> “ohhh pernah mas misal saya biasain bangun 30 menit lebih awal dari biasanya, bukan buat kerja, tapi buat minum kopi sambil dengerin podcast yang ringan biasanya hahahahaaa, tapi yang lucu atau inspiratif. Saya juga pernah coba ganti suasana kerja. Jadi kalau lagi ngerjain laporan rutin pas di kantor gitu, saya kadang pindah tempat ke ruang yang jarang dipakai, atau ke ruangan yang lebih terang dan sepi, biar otak saya nggak keras monoton, juga saya kebetulan ikut yoga hahaha. Walaupun kelihatannya sepele, tapi cukup ngaruh buat mood kerja saya. Jadi ya, sedikit-sedikit saya cari cara yang cocok buat saya sendiri biar nggak kejebak di pola stres yang sama terus.</p> <p><b>S2(AR):</b> Yaitu tadi mas mungkin hal yang saya lakukan adalah menyelesaikan tugas dengan secepat mungkin agar hal itu tidak terjadi karna kalau saya</p>	<p>Subjek berusaha mengubah kebiasaan atau cara kerja agar lebih terorganisir dan tidak menimbulkan stres.</p>	Mengubah pola perilaku pemicu stres

	<p>santai dan mepet deadline pasti saya panik, saya juga mulai nyicil laporan itu kan dari pertengahan bulan, biar gak numpuk di akhir. Kadang juga saya bikin semacam catatan kecil, misalnya untuk rekap data lapangan atau input dari mitra statistik, jadi pas waktunya nyusun laporan tinggal nyatuin aja. Terus nyusun agenda hari ini ngapain aja, jam segini harus ngapain, gtu mas.</p> <p><b>S3(A):</b>  <b>Saya secara pribadi lebih suka mengatur suasana kerja agar lebih mendukung kenyamanan dan ketenangan pikiran. Kadang hanya dengan berpindah tempat kerja atau mengatur ulang meja kerja saja bisa membuat saya lebih semangat. Di samping itu, saya juga mulai belajar memilah tugas-tugas berdasarkan tingkat kepentingannya. Saya mencoba tidak lagi mengerjakan semua secara bersamaan, tapi menyusun mana yang paling penting dan bisa dikerjakan lebih dulu. Ini membantu saya untuk tetap fokus dan tidak mudah stres saat pekerjaan mulai menumpuk. Kadang saya juga kerja sama dengerin musik, atau sambil ngemil makanan hehehe... (tertawa)</b></p>		
3	<p><b>S1(M):</b>  <b>Yaaa kadang saya juga coba cara lain untuk menenangkan diri, seperti tarik napas dalam-dalam saat merasa tegang, atau luangkan waktu sejenak di luar ruangan supaya pikiran bisa lebih jernih. Kalau meditasi</b></p>	<p>Teknik sederhana seperti pernapasan dan jeda sejenak digunakan untuk menenangkan diri saat stres.</p>	<p>Teknik sederhana (napas/meditasi)</p>

	<p>secara khusus sih belum rutin saya lakukan, tapi itu bagus jug sih buat menjaga ketenangan pikiran pas lagi sumpek-sumpeknya mas</p> <p><b>S2(AR):</b></p> <p>Iya mas, biasanya kalau lagi di lapangan terus mulai ngerasa stres, saya coba tenangkan diri dulu sebentar, biasanya tarik napas dalam-dalam biar agak lega. Soalnya wilayah kerja saya di Nongkojajar, suasannya enak, adem, jadi nggak terlalu bikin stres banget. Kalau pun ngerasa sumpek, ya saya cari hiburan kecil-kecilan, misalnya mampir ke rumah-rumah mitra buat nyari buah kadang durian, jeruk, atau alpukat sekalian ngobrol juga sama orang sana, jadi bisa ngurangi tekanan. Terus kadang saya juga nyoba meditasi sederhana, walaupun belum rutin sih. Biasanya saya duduk sebentar di tempat yang sepi, tutup mata, terus fokus ke napas, coba kosongin pikiran. Lumayan sih, bisa bikin kepala lebih enteng, apalagi kalau lagi banyak kerjaan.</p> <p><b>S3(A):</b></p> <p>Iya, betul mas. Kadang saya memang coba atasi stres dengan cara-cara yang simple aja mas, karna saya gabisa kan ninggal kerjaan gitu aja. Misalnya, kalau pikiran udah mulai penat atau kerjaan numpuk, saya tarik napas dalam-dalam beberapa kali biar lebih tenang. Terus saya cari tempat yang agak sepi buat duduk sebentar, tutup mata, terus fokus ke napas. Selain</p>	
--	--	--

	itu, saya juga biasanya sambil berdzikir pelan-pelan, biar hati lebih tenang juga. Karena kalau kita ingat Allah, rasanya beban di kepala itu jadi lebih ringan. Menurut saya itu cukup membantu buat ngurangin stres, apalagi kalau lagi banyak kegiatan atau tekanan pekerjaan		
4	<p><b>S1(M):</b> Yaaa, kebetulan saya ikut yoga, dan kalau lagi libur, saya sempetin olahraga bareng suami. Biasanya kami jalan-jalan santai atau olahraga ringan di rumah. Itu sih yang saya coba lakukan biar badan tetap fit dan pikiran juga jadi lebih relax. Jadi, selain yoga, waktu liburan itu saya manfaatkan untuk olahraga bareng supaya nggak terlalu penat dengan rutinitas sehari-hari.</p> <p><b>S2(AR):</b> Kalau pas di lapangan ya ngobrol ngobrol aja sama warga sekitar atau mitra saya. Kadang juga dapat kenalan baru, waktu itu saya di daerah dekatnya bakti alam situ saya kenal sama salah satu warga, eh malah pulang di kasih duren, jadi saya itu kadang bingung mau stress juga dapet duren hahaha, yaaa seperti itulah mas suka duka nya, bersyukur ajalah intinya</p> <p><b>S3(A):</b> Yaaa kayak jaga pola makan sama tidur, itu sih mas, kadang juga pas libur olahraga bareng anak dan suami, atau ngobrol guyongan sama temen-temen itu sih kadang saya</p>	Subjek menunjukkan penerapan pendekatan individu dalam mengelola stres melalui berbagai aktivitas personal yang menekankan pada pengendalian diri dan pemulihan kondisi fisik maupun emosional.	Pendekatan individu

5	<p><b>S1(M):</b> Ada mas, jadi kita mempunyai program internal kantor yang namanya Powerfull Morning Briefing yang dimana kegiatan itu dilakukan dalam seminggu itu 3x</p> <p><b>S2(AR):</b> Ya kalau di sini suasana kantor nya lebih kekeluargaan karna kan juga faktor kepemimpinan nya juga, kalo di sini tegas dan mengayomi misal ada karyawan yang kebingungan untuk diskusi dengan teman atau atasan itu enak</p> <p><b>S3(A):</b> Saya pribadi berusaha untuk bisa menerima kekurangan dan kelebihan saya dalam bekerja, karena itu memang penting supaya saya bisa berkembang. Misalnya, saya sadar kalau saya kadang agak perfeksionis dan itu bisa bikin pekerjaan jadi agak lama diselesaikan. Tapi saya belajar untuk lebih fleksibel, terutama kalau ada deadline dari kantor. Nah, di sinilah saya belajar untuk terbuka menerima masukan dari teman-teman sesama KSK maupun mitra di kecamatan.</p>	<p>Adanya dukungan struktural dan budaya kerja yang positif di lingkungan kantor.</p>	<p>Pendekatan Organisasi</p>
---	--	---	------------------------------

## DOKUMENTASI



Wawancara dengan subjek M



Wawancara dengan subjek R



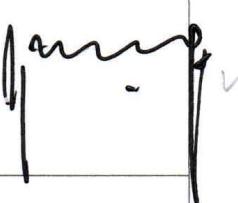
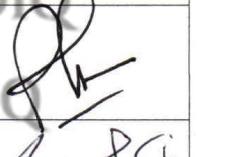
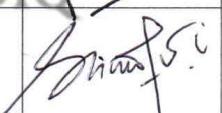
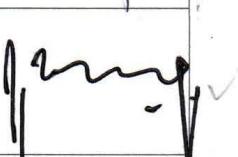
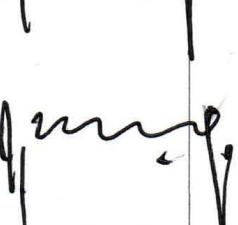
Wawancara dengan Subjek A



Wawancara dengan Kepala Kantor BPS Kabupaten Pasuruan

### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

**NAMA** : Faris Fadhlullah  
**NIM** : 205103050001  
**PRODI** : Psikologi Islam  
**JUDUL SKRIPSI** : Manajemen Stres Kerja pada Karyawan Badan Pusat Statistik  
 di Kabupaten Pasuruan

NO	Nama Kegiatan	Tanggal Kegiatan	Informan	TTD
1	Penyerahan Surat Izin Penelitian kepada Kepala Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan	15 April 2025	Kepala Kantor	
2	Observasi di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan	15 April 2025	Kepala Kantor	
3	Wawancara dengan Subjek M	16 April 2025	Subjek M	
4	Wawancara dengan Subjek R	18 April	Subjek R	
5	Wawancara dengan Subjek A	22 April	Subjek A	
6	Wawancara dengan Kepala kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan	23 April	Kepala Kantor	
7	Penyerahan Surat Selesai Penelitian oleh Kepala Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan	23 Mei 2025	Kepala Kantor	

## INFORMED CONSENT



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS DAKWAH**  
 Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550  
 email : [fakultasdakwah@uinjhs.ac.id](mailto:fakultasdakwah@uinjhs.ac.id) website : <http://dakwan.uinjhs.ac.id>

### **INFORMED CONSENT**

**Program Studi Psikologi Islam**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MIA MAHERA MAHARANI  
 Alamat : JL. SULTAN AGUNG NO. 42. PASURUAN  
 Usia : 45 TAHUN  
 Jenis Kelamin : PEREMPUAN

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan konseling yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Saudara, PARIS PADHLANULLAH untuk menggunakan data saya dalam mendukung proses kegiatan mahasiswa tersebut.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membantalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
**J E M B E R**  
  
 Pasuruan, 16 APRIL 2025  
(.....)  
MIA MAHERA MAHARANI,  
(.....)

 <p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA          UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER          FAKULTAS DAKWAH          Jl. Mataram No. 1 Mangli Kalivates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550          email : <a href="mailto:kiaihajisiddiq@uksj.ac.id">kiaihajisiddiq@uksj.ac.id</a> website <a href="http://dakwah.uksj.ac.id">http://dakwah.uksj.ac.id</a></p>									
<b>INFORMED CONSENT</b> Program Studi Psikologi Islam									
<p>Saya yang bertanda tangan di bawah ini:</p> <table border="0"> <tr> <td>Nama</td> <td>: TRÍ KURNIAWATI</td> </tr> <tr> <td>Alamat</td> <td>: JL SULTAN AGUNG NO. 42. PASURUAN</td> </tr> <tr> <td>Usia</td> <td>: 50 TAHUN</td> </tr> <tr> <td>Jenis Kelamin</td> <td>: PEREMPUAN</td> </tr> </table> <p>Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan konseling yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.</p> <p>Saya memberikan izin kepada Saudara TARIS FADHL ANULLAH untuk menggunakan data saya dalam mendukung proses kegiatan mahasiswa tersebut.</p> <p>Apabila suatu saat dianggap perlu atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan</p>		Nama	: TRÍ KURNIAWATI	Alamat	: JL SULTAN AGUNG NO. 42. PASURUAN	Usia	: 50 TAHUN	Jenis Kelamin	: PEREMPUAN
Nama	: TRÍ KURNIAWATI								
Alamat	: JL SULTAN AGUNG NO. 42. PASURUAN								
Usia	: 50 TAHUN								
Jenis Kelamin	: PEREMPUAN								
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Pasuruan, 22 APRIL 2025 <b>KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ</b> <b>J E M B E R</b> <i>Tri Kurniawati</i> (TRÍ KURNIAWATI)									


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS DAKWAH**  
Jl. Mataram No. 1 Mangi Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550  
email: [kadakwah@uinjember.ac.id](mailto:kadakwah@uinjember.ac.id) website: <http://kadakwah.uinjember.ac.id>

**INFORMED CONSENT**

Program Studi Psikologi Islam

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

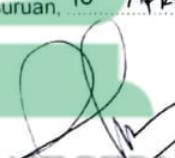
Nama	:	RAHMAT HERMAWAN .
Alamat	:	JL. SULTAN AGUNG NO.42. PASURUAN
Usia	:	37 TAHUN .
Jenis Kelamin	:	LAKI - LAKI .....

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan konseling yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Saudara, FARIS FADHLAVULLAH untuk menggunakan data saya dalam mendukung proses kegiatan mahasiswa tersebut.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Pasuruan, 10 APRIL 2025

  
 RAHMAT HERMAWAN.  
 (.....)

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

## **BIODATA PENULIS**



## A. BIODATA DIRI

Nama Lengkap : Faris Fadhlullah  
Nomor Induk Mahasiswa : 205103050001

Nomor Induk Mahasiswa : 205103050001

Tempat Tanggal Lahir : Pasuruan, 16 November 2001

Progam Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Alamat : Jl. Manggis 1, Perumnas Bugul

Permai

## Kelurahan bugul Kidul, Kecamatan Bugul Kidul, Kota Pasuruan.

Agama : Islam  
NO.Hp : 081945446277  
Email : [fadhlallahfaris@gmail.com](mailto:fadhlallahfaris@gmail.com)

## **B. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SD AL Kautsar (2008-2012)
  2. SDN Panggungrejo 4 Kepanjen (2012-2014)
  3. SMP Bayt AL Hikmah (2014-2017)
  4. SMA Negeri 4 Pasuruan (2017-2020)
  5. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2020-2025)