
Analisis Tingkat Stres Pada Karyawan PT Jasa Raharja Tanjungpinang

Aulia Aziva Isanti¹, Salma Wira Nadira², Muhammad Arif³, Muhammad Zulfikar⁴,
Melisa Inggriani⁵

Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: auliaaziva07@gmail.com¹, salmawiranadiraa@gmail.com², muhammadarif5647@gmail.com³,
zulfikarr948@gmail.com⁴, melisainggriani08@gmail.com⁵

Article History:

Received: 14 Agustus 2024

Revised: 25 September 2024

Accepted: 28 September 2024

Keywords: *work stress, work demands, role expectations, organizational structure*

Abstract: *This study explores work stress among employees at PT Jasa Raharja Tanjungpinang, focusing on the impact of work demands, role expectations, organizational structure, and leadership. The research aims to provide an in-depth understanding of the factors contributing to work stress and evaluate how organizational practices influence employee well-being. Employing a qualitative approach with a descriptive method, data were gathered through interviews and observations of employees across various departments. Findings indicate that high workload, unclear role expectations, and insufficient leadership support are significant stressors. The organization's clear structure and efficient procedures generally support task management, while leadership practices that are supportive and open contribute positively to reducing stress. Recommendations include improving workload management, setting realistic deadlines, enhancing employee training, and maintaining effective communication channels. These measures are crucial for mitigating stress, increasing employee satisfaction, and boosting productivity. The study underscores the importance of a balanced work environment, supportive leadership, and clear role definitions in managing work stress effectively.*

PENDAHULUAN

Stres kerja telah berkembang menjadi salah satu isu paling signifikan dalam dunia kerja modern, terutama di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan lingkungan kerja yang kian dinamis. Perubahan teknologi yang cepat, target yang semakin ketat, serta tekanan untuk terus berinovasi menempatkan karyawan pada situasi di mana mereka harus selalu siap menghadapi berbagai tantangan (Rifdan *et al.*, 2024). Kondisi ini sering kali menyebabkan karyawan mengalami tekanan mental dan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan mereka (Suryani *et al.*, 2020). Tanpa penanganan yang tepat, stres kerja dapat menjadi faktor penyebab utama menurunnya kinerja individu dan tim, serta berkontribusi pada meningkatnya angka absensi dan turnover di perusahaan (Anggraini *et al.*,

2023). Fenomena ini tidak hanya terbatas pada sektor-sektor tertentu tetapi meluas ke hampir semua industri, termasuk sektor pelayanan publik seperti PT Jasa Raharja Tanjungpinang.

PT Jasa Raharja Tanjungpinang, yang berlokasi di Jl. D.I Panjaitan Km.8 No.6, Air Raja, TPI Timur, Tanjungpinang, merupakan bagian dari perusahaan yang bergerak dalam sektor pelayanan publik, khususnya dalam memberikan perlindungan asuransi kepada masyarakat. Sebagai entitas yang berada di garis depan pelayanan publik, PT Jasa Raharja Tanjungpinang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap warga yang berhak mendapatkan perlindungan asuransi terlayani dengan baik dan cepat, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Di perusahaan ini, karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan untuk memberikan layanan cepat dan akurat, sementara mereka juga harus memenuhi berbagai kebutuhan administrasi dan regulasi. Stres yang berkepanjangan tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga merusak suasana kerja secara keseluruhan, menciptakan lingkaran setan yang sulit diputus tanpa intervensi manajemen yang efektif. Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kesejahteraan ini mencakup aspek fisik, mental, dan sosial. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Di PT Jasa Raharja Tanjungpinang, karyawan dihadapkan pada berbagai bentuk tekanan, mulai dari tuntutan administratif hingga interaksi dengan pelanggan yang memerlukan penanganan cepat dan tepat. Tekanan ini dapat menimbulkan stres jika tidak dikelola dengan baik, yang bisa berdampak pada penurunan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Stres kerja yang tidak terkendali dapat mengarah pada berbagai masalah seperti kelelahan, gangguan tidur, penurunan motivasi, hingga masalah kesehatan yang lebih serius seperti hipertensi atau gangguan jantung. Di lingkungan kerja, hal ini juga dapat menyebabkan meningkatnya tingkat absensi, turunnya moral karyawan, dan bahkan turnover yang tinggi.

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, termasuk dalam pengelolaan stres karyawan (Halizah *et al.*, 2023). Manajemen yang efektif harus mampu mengenali tanda-tanda stres di antara karyawan dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk mengatasinya, baik melalui program kesejahteraan, konseling, atau penyesuaian beban kerja (Ketaren, 2024). Isu-isu lain yang terkait dengan stres kerja di PT Jasa Raharja Tanjungpinang termasuk tingginya ekspektasi terhadap kinerja, perubahan regulasi yang mempengaruhi operasional perusahaan, serta permasalahan interpersonal di tempat kerja. Setiap faktor ini dapat berkontribusi pada meningkatnya stres jika tidak dikelola dengan baik (Manurung, 2024).

Lingkungan kerja yang dinamis dan terkadang tidak dapat diprediksi juga menjadi sumber stres bagi karyawan (Rahmita & Rizali, 2024). Perubahan mendadak dalam prosedur kerja, penyesuaian terhadap teknologi baru, dan reorganisasi internal dapat menciptakan ketidakpastian yang memicu stres (Suwardi *et al.*, 2024). Jika tidak ditangani, stres dapat memiliki konsekuensi jangka panjang baik bagi karyawan maupun perusahaan (Manurung, 2024). Karyawan yang mengalami stres berkepanjangan cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, kreativitas, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, yang semuanya sangat penting dalam menjaga kinerja perusahaan.

Untuk mengelola stres dengan efektif, PT Jasa Raharja Tanjungpinang perlu mengimplementasikan strategi yang komprehensif. Ini termasuk pengembangan program kesejahteraan karyawan yang fokus pada pencegahan stres, penyediaan dukungan psikologis, serta pelatihan manajemen stres untuk karyawan. Stres juga dianggap sebagai faktor risiko yang

dapat mempengaruhi keberhasilan jangka panjang perusahaan (Darmawan, 2023). Perusahaan dengan tingkat stres yang tinggi di antara karyawannya mungkin menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas, yang dapat berdampak negatif pada daya saing dan reputasi perusahaan (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Penelitian ini penting untuk memahami tingkat stres yang dialami oleh karyawan PT Jasa Raharja Tanjungpinang dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadapnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mengelola stres kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, memahami faktor-faktor penyebab stres, serta mengusulkan solusi untuk mengurangi dampak negatif dari stres tersebut. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi manajemen PT Jasa Raharja Tanjungpinang untuk mengimplementasikan strategi yang lebih baik dalam mengelola stres kerja. Ini juga akan memberikan kontribusi pada literatur yang ada mengenai manajemen stres di tempat kerja, khususnya di sektor pelayanan publik.

LANDASAN TEORI

Stres menurut Vanchapo (2020) dalam Simbolon (2024) adalah kondisi fisik dan emosional yang muncul ketika seseorang merasa terbebani oleh tekanan yang melebihi kemampuannya untuk mengatasinya, yang sering kali berakibat pada gangguan kesehatan mental dan penurunan kinerja. Stress disebabkan oleh faktor luar, seperti ketegangan dalam bekerja, tugas-tugas yang menumpuk, dan lain-lain (Arwin *et al.*, 2019).

Stres kerja menurut Beehr dan Franz dalam Muslim (2020) adalah suatu reaksi individu terhadap tuntutan atau tekanan yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Reaksi ini dapat terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental serta kinerja mereka di tempat kerja.

Menurut Mukhtar (2021), sumber potensial stres kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori utama:

1) Faktor Lingkungan

Faktor ini mencakup kondisi eksternal yang memengaruhi individu di tempat kerja, seperti ketidakpastian ekonomi, perubahan teknologi, dan kondisi politik atau sosial.

2) Faktor Organisasi

Faktor ini berhubungan dengan aspek internal dari tempat kerja, seperti struktur organisasi, budaya kerja, dan kebijakan manajemen.

3) Faktor Individu

Faktor ini berkaitan dengan karakteristik pribadi dan kehidupan individu di luar pekerjaan. Termasuk dalam kategori ini adalah masalah pribadi, seperti masalah keuangan, hubungan keluarga, dan kondisi kesehatan.

Dalam tingkat yang moderat, stres kerja dapat menjadi pendorong bagi individu untuk meningkatkan kinerja. Menurut Ramadhan *et al.*, (2024) beberapa dampak positif stres kerja antara lain (1) stres dapat menjadi pemicu untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditetapkan, (2) ketika menghadapi tekanan, individu cenderung lebih fokus pada tugas yang sedang dikerjakan, (3) dalam kondisi stres yang ringan, individu dapat menemukan solusi-solusi kreatif untuk mengatasi masalah, dan (4) stres dapat menjadi motivasi untuk belajar hal-hal baru

dan mengembangkan keterampilan.

Namun, jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dampak negatifnya akan jauh lebih besar. Menurut Ramadhan *et al.*, (2024) beberapa dampak negatif stres kerja antara lain (1) stres yang berkepanjangan dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas, sehingga kinerja menurun, (2) stres dapat memicu berbagai masalah kesehatan seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, penyakit jantung, dan melemahnya sistem imun, (3) stres dapat menyebabkan depresi, kecemasan, gangguan tidur, dan burnout, (4) stres dapat membuat individu menjadi lebih mudah marah, sensitif, dan sulit berinteraksi dengan orang lain, (5) individu yang mengalami stres cenderung lebih sering absen dari pekerjaan, dan (6) stres yang berkepanjangan dapat mendorong individu untuk mencari pekerjaan lain.

Menurut Robbins (2012) dalam Samosir & Wasiman (2024) indikator stres kerja meliputi beberapa faktor kunci yang dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Indikator stres kerja menurut Robbins dalam adalah sebagai berikut:

1) Tuntutan Tugas

Merujuk pada tekanan yang terkait langsung dengan pekerjaan yang harus dilakukan, termasuk beban kerja yang berat, kompleksitas tugas, dan tenggat waktu yang ketat. Ketika tugas-tugas ini terlalu banyak atau terlalu sulit, dapat menyebabkan stres bagi karyawan.

2) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan ekspektasi yang tidak jelas atau konflik peran yang dihadapi oleh karyawan. Ketidakpastian tentang tanggung jawab atau konflik antara peran yang diharapkan oleh atasan dan rekan kerja dapat menimbulkan tekanan dan kebingungan, yang kemudian menyebabkan stres.

3) Struktur Organisasi

Mengacu pada bagaimana organisasi diatur, termasuk aturan yang ketat, birokrasi, dan kurangnya fleksibilitas. Struktur organisasi yang terlalu kaku atau tidak mendukung otonomi karyawan dapat meningkatkan tingkat stres karena karyawan merasa terjebak atau tidak berdaya.

4) Kepemimpinan Organisasi

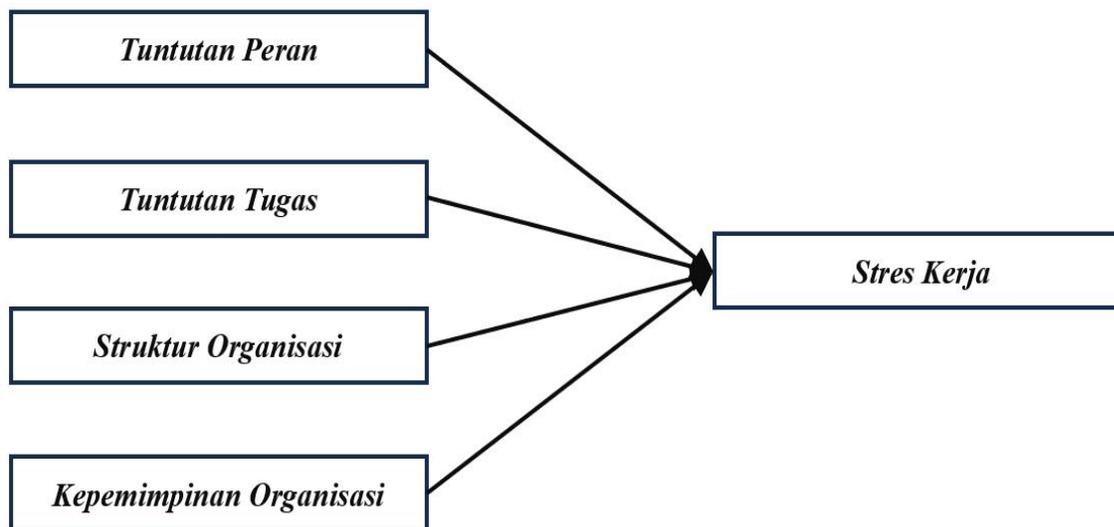
Berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikasi, atau tidak memberikan dukungan yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan, sehingga meningkatkan risiko stres bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian bertujuan untuk memahami fenomena stres kerja secara mendalam melalui perspektif karyawan PT Jasa Raharja Tanjungpinang, sementara pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena tersebut secara detail. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasa Raharja Tanjungpinang yang bekerja di berbagai departemen dan posisi. Sampel dipilih menggunakan *purposive sampling*, di mana karyawan yang terpilih adalah mereka yang memiliki pengalaman langsung dan relevan dengan stres kerja di organisasi.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara dan observasi. Wawancara akan dilakukan untuk menggali informasi mendalam dari karyawan mengenai pengalaman dan persepsi mereka terhadap stres kerja. Observasi akan dilakukan untuk mengamati kondisi kerja dan interaksi yang mungkin berkontribusi terhadap stres. Data akan dikumpulkan secara sistematis melalui tahapan sebagai berikut: pertama, melakukan persiapan

wawancara dengan merancang panduan wawancara yang mencakup pertanyaan terkait indikator stres kerja; kedua, melakukan wawancara dengan karyawan terpilih dan mencatat hasil wawancara; ketiga, melakukan observasi di tempat kerja untuk mendukung data yang diperoleh dari wawancara; keempat, menganalisis data yang terkumpul untuk mengidentifikasi pola dan tema terkait stres kerja. Berikut ini merupakan gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian wawancara yang dilakukan pada karyawan PT Jasa Raharja Tanjungpinang pada tanggal 8 Agustus 2024 mengindikasikan adanya tingkat stres yang bervariasi di antara karyawan. Salah satu responden, yang kita sebut saja NN (25 tahun), mengungkapkan sejumlah tantangan yang dihadapinya dalam menjalankan tugas sehari-hari. Temuan awal menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, dan kurangnya dukungan dari atasan menjadi beberapa faktor utama yang berkontribusi pada tingkat stres karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terkait tuntutan tugas di PT Jasa Raharja Tanjungpinang, penelitian ini menemukan bahwa beban kerja harian umumnya terkelola dengan baik dan tidak melebihi kapasitas karyawan. Meskipun terdapat tugas-tugas yang intens, manajemen berupaya untuk menyeimbangkan beban kerja di antara tim, sehingga mencegah adanya satu individu yang merasa terbebani secara berlebihan. Strategi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan mengurangi kemungkinan terjadinya stres yang disebabkan oleh beban kerja yang tidak seimbang.

Tenggat waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas di PT Jasa Raharja Tanjungpinang sebagian besar dianggap realistis dan dapat dicapai oleh karyawan. Meskipun ada situasi di mana tenggat waktu bisa sangat ketat, manajer berusaha untuk melakukan penyesuaian atau memberikan dukungan tambahan. Langkah-langkah ini membantu memastikan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan baik tanpa menimbulkan stres yang tidak perlu, mendukung manajemen waktu yang efektif dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Frekuensi tugas yang memerlukan perhatian penuh dalam waktu singkat tergolong jarang, menurut wawancara. Karyawan sering mendapatkan dukungan dalam hal prioritas dan manajemen waktu dari atasan, memungkinkan mereka untuk menangani tugas-tugas tersebut

secara efisien tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan. Pendekatan ini membantu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi ekspektasi tersebut.

Dukungan dari tim dan manajemen dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit atau kompleks sangat memadai. Karyawan merasa didukung melalui sesi diskusi rutin dan bimbingan dari atasan, serta bantuan dari kolega yang selalu siap membantu. Dukungan ini berperan penting dalam mengatasi tantangan yang ada dan mempermudah penyelesaian tugas yang kompleks, sehingga mengurangi potensi stres.

Tingkat kesulitan tugas-tugas yang diterima dinilai cukup menantang namun sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. PT Jasa Raharja Tanjungpinang juga menyediakan sumber daya dan pelatihan yang memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Ketersediaan sumber daya dan pelatihan ini berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang.

Dalam beberapa situasi, karyawan memang mengalami rasa kewalahan dengan jumlah atau jenis tugas, terutama saat ada proyek besar. Namun, perusahaan telah menerapkan mekanisme yang efektif untuk mengatasi hal ini, seperti mendiskusikan prioritas dengan atasan dan membagi tugas di antara tim. Perencanaan yang lebih baik dan penetapan batas waktu yang realistis juga diterapkan untuk menyelesaikan pekerjaan, membantu mengurangi dampak negatif terhadap stres karyawan dan meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai tuntutan peran pada karyawan PT Jasa Raharja Tanjungpinang, dapat disimpulkan bahwa secara umum, karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Para karyawan menyatakan bahwa mereka telah menerima deskripsi pekerjaan yang rinci dan informasi yang transparan mengenai ekspektasi dari atasan. Hal ini berkontribusi pada minimnya kebingungan terkait peran, yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif dan fokus. Kejelasan peran yang diberikan memudahkan karyawan untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka, mengurangi kemungkinan stres yang disebabkan oleh ketidakpastian dalam pekerjaan.

Konflik peran di PT Jasa Raharja Tanjungpinang ternyata jarang terjadi. Ketika ada situasi di mana permintaan dari berbagai pihak saling bertentangan, karyawan biasanya melakukan koordinasi langsung dengan atasan untuk mencari solusi yang optimal. Proses ini diperkuat dengan penggunaan sistem manajemen proyek yang membantu dalam pengaturan prioritas. Dengan cara ini, karyawan dapat menghindari konflik dan memastikan bahwa tugas-tugas mereka dikelola dengan baik, sehingga mengurangi stres yang mungkin timbul akibat konflik peran.

Hubungan antara rekan kerja terkait pembagian tugas dan peran di PT Jasa Raharja Tanjungpinang sangat positif. Karyawan sering berdiskusi dan berkoordinasi untuk memastikan bahwa peran dan tanggung jawab mereka jelas dan tidak tumpang tindih. Ketika terdeteksi adanya potensi tumpang tindih, klarifikasi dan penyesuaian dilakukan untuk menghindari konflik. Pendekatan ini mendukung lingkungan kerja yang harmonis dan mengurangi kemungkinan stres yang disebabkan oleh ketidakjelasan peran di antara anggota tim.

Ekspektasi dari atasan terhadap peran karyawan disampaikan dengan sangat jelas. Karyawan mendapatkan arahan yang spesifik dan umpan balik secara rutin mengenai kinerja mereka. Kejelasan ekspektasi ini sangat penting dalam membantu karyawan untuk memahami dan memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa adanya ketidakpastian. Dengan adanya arahan yang

terstruktur dan feedback reguler, karyawan dapat merasa lebih percaya diri dan lebih mampu dalam menjalankan peran mereka secara efektif.

Karyawan umumnya merasa bahwa peran yang mereka jalankan sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Jika ada tugas yang berada di luar keahlian mereka, perusahaan menyediakan pelatihan tambahan atau bimbingan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Langkah ini memastikan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan merasa lebih siap menghadapi tantangan yang ada, sehingga mengurangi stres yang timbul dari ketidakmampuan atau kurangnya keterampilan.

Dalam menghadapi tekanan dari berbagai pihak terkait pekerjaan, karyawan mengelola peran mereka dengan cara berkomunikasi terbuka dan melakukan manajemen waktu yang efektif. Mereka menyusun rencana aksi dan meminta dukungan jika diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik tanpa terlalu banyak tekanan. Pendekatan ini membantu karyawan dalam mengatasi stres dan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai struktur organisasi di PT Jasa Raharja Tanjungpinang, terdapat beberapa temuan kunci yang menggambarkan bagaimana struktur tersebut mempengaruhi efisiensi kerja dan pengalaman karyawan. Struktur organisasi di PT Jasa Raharja Tanjungpinang dinilai sangat mendukung efisiensi kerja. Jawaban dari wawancara menunjukkan bahwa struktur yang jelas dan terorganisir memudahkan karyawan dalam memahami jalur komunikasi dan proses kerja. Hal ini pada gilirannya membantu meningkatkan produktivitas serta mengurangi kebingungan yang seringkali terjadi dalam organisasi yang tidak terstruktur dengan baik. Dengan adanya struktur yang terdefinisi, karyawan dapat lebih fokus pada tugas mereka tanpa harus menghadapi tantangan terkait dengan ketidakjelasan tanggung jawab atau prosedur.

Selain itu, prosedur kerja dan birokrasi di organisasi ini umumnya tidak menjadi penghalang signifikan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Karyawan menyatakan bahwa sistem yang ada cukup efisien dan manajemen bersikap responsif terhadap kebutuhan operasional. Prosedur yang diterapkan didesain untuk memfasilitasi pekerjaan, bukan untuk menghambatnya. Hal ini mencerminkan pendekatan manajerial yang memprioritaskan kelancaran proses kerja dan mendukung penyelesaian tugas dengan cara yang optimal. Dengan demikian, meskipun prosedur dan birokrasi adalah bagian integral dari organisasi, mereka tidak menjadi kendala utama dalam pelaksanaan tugas.

Fleksibilitas dalam menjalankan tugas-tugas harian merupakan aspek penting yang dinilai positif oleh karyawan. Organisasi memberikan kebebasan dalam mengatur cara kerja selama hasil yang diharapkan dapat tercapai. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan spesifik dari masing-masing tugas. Dengan adanya kebebasan ini, karyawan dapat mengelola waktu dan sumber daya mereka dengan lebih efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Meskipun struktur organisasi memberikan dukungan yang baik, ada kalanya karyawan mengalami hambatan yang mempengaruhi cara mereka bekerja. Namun, manajemen selalu terbuka untuk mencari solusi terhadap hambatan yang muncul. Dukungan yang diberikan oleh sistem dan prosedur organisasi sangat membantu dalam mengatasi kendala, sehingga karyawan merasa didukung dalam menghadapi tantangan. Kemampuan manajemen untuk responsif terhadap masalah yang dihadapi karyawan memperkuat keyakinan bahwa struktur organisasi dirancang untuk mendukung keberhasilan individu dan tim.

Keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan juga dianggap sebagai aspek positif dari

struktur organisasi. Karyawan merasa bahwa mereka terlibat dalam keputusan yang mempengaruhi tugas dan proyek yang mereka jalani. Keterlibatan ini meningkatkan rasa memiliki dan motivasi, serta memberikan kepuasan kerja yang lebih besar. Dengan merasakan bahwa kontribusi mereka dihargai dan dipertimbangkan, karyawan merasa lebih berkomitmen untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Komunikasi antar departemen di PT Jasa Raharja Tanjungpinang dinilai sangat baik, dengan saluran komunikasi yang jelas dan pertemuan rutin antar departemen untuk memastikan koordinasi yang efektif. Hal ini mengurangi kesulitan dalam koordinasi dan meminimalkan stres yang mungkin timbul dari adanya kesalahan komunikasi atau kekurangan informasi. Komunikasi yang baik antar departemen tidak hanya memperlancar proses kerja tetapi juga memperkuat hubungan antar tim, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara terkait kepemimpinan organisasi, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Jasa Raharja Tanjungpinang cenderung bersifat suportif dan terbuka. Atasan menerapkan pendekatan kolaboratif yang memudahkan karyawan dalam menghadapi dan mengatasi stres kerja. Dukungan ini sangat berperan dalam mengurangi tingkat stres karena karyawan merasa didukung dan diberdayakan dalam tugas mereka sehari-hari.

Atasan di PT Jasa Raharja Tanjungpinang menyediakan dukungan yang memadai dalam bentuk bimbingan dan sumber daya. Karyawan merasa bahwa atasan mereka selalu siap untuk memberikan arahan dan alat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efektif. Dukungan ini membantu karyawan merasa lebih siap dan mampu menghadapi tantangan yang ada.

Komunikasi antara karyawan dan atasan terkait tantangan pekerjaan dilakukan secara rutin dan efektif. Atasan terbuka terhadap diskusi dan memberikan solusi serta dukungan yang sesuai. Komunikasi yang baik ini memastikan bahwa masalah dapat diidentifikasi dan diatasi dengan cepat, mengurangi potensi stres yang mungkin timbul dari tantangan pekerjaan.

Atasan menangani situasi stres dengan pendekatan yang mendukung, termasuk memberikan dukungan emosional dan praktis. Perusahaan menerapkan kebijakan manajemen stres yang mencakup sesi konseling, pelatihan manajemen stres, dan fleksibilitas waktu kerja. Langkah-langkah ini membantu karyawan dalam mengelola stres secara efektif dan menjaga kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Karyawan merasa nyaman mengungkapkan masalah atau tekanan yang mereka alami kepada atasan. Atasan merespons dengan empati dan menyediakan solusi praktis atau sesi konsultasi jika diperlukan. Lingkungan yang mendukung ini menciptakan rasa kepercayaan di antara karyawan, yang penting untuk manajemen stres yang efektif.

Pengaruh kepemimpinan terhadap suasana kerja dan tingkat stres di tempat kerja sangat signifikan. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan terbuka berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Hal ini membantu karyawan dalam mengelola stres dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara terkait tingkat stres di PT Jasa Raharja Tanjungpinang, beberapa faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres karyawan meliputi tuntutan tugas, kepemimpinan organisasi, serta struktur dan prosedur kerja. Beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, dan kurangnya dukungan dari atasan merupakan faktor signifikan yang berkontribusi pada tingkat stres. Namun, perusahaan telah mengambil langkah-langkah strategis untuk mengelola dan mengurangi stres di kalangan karyawan.

Dalam hal tuntutan tugas, PT Jasa Raharja Tanjungpinang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dengan membagi beban kerja secara adil di antara tim dan

memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Tenggat waktu yang realistis dan dukungan dalam manajemen waktu juga membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa mengalami stres yang berlebihan. Strategi ini menunjukkan upaya perusahaan dalam memastikan bahwa karyawan dapat mengelola beban kerja mereka dengan efektif.

Dari segi kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang suportif dan terbuka di PT Jasa Raharja Tanjungpinang berperan penting dalam pengelolaan stres. Atasan menyediakan bimbingan yang memadai dan menciptakan saluran komunikasi yang efektif, memungkinkan karyawan untuk mengatasi tantangan dengan lebih baik. Dukungan emosional dan praktis yang diberikan oleh manajemen serta kebijakan manajemen stres yang diterapkan turut membantu karyawan dalam mengelola stres secara lebih baik (Putranti, 2024).

Struktur organisasi dan prosedur kerja juga memainkan peran penting dalam mengurangi tingkat stres. Struktur yang jelas dan prosedur yang efisien mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas mereka tanpa menghadapi kendala signifikan. Fleksibilitas dalam menjalankan tugas memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan metode kerja mereka sesuai dengan kebutuhan tugas, meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja (Az'zahra *et al.*, 2024). Dengan adanya dukungan manajerial yang responsif dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan tingkat stres di tempat kerja (Suwardi *et al.*, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres pada karyawan PT Jasa Raharja Tanjungpinang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan tugas, kepemimpinan organisasi, dan struktur serta prosedur kerja. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja, kejelasan peran, dan dukungan kepemimpinan yang efektif adalah kunci dalam mengelola stres di tempat kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang seimbang dengan membagi beban kerja secara adil, menetapkan tenggat waktu yang realistis, serta memberikan dukungan dan pelatihan yang memadai. Selain itu, pendekatan kepemimpinan yang terbuka dan suportif berkontribusi pada pengurangan stres dengan menyediakan bimbingan, komunikasi yang efektif, dan dukungan emosional.

Rekomendasi untuk PT Jasa Raharja Tanjungpinang meliputi peningkatan terus-menerus dalam manajemen beban kerja dan penetapan tenggat waktu yang lebih realistis, serta memperkuat dukungan dan pelatihan untuk karyawan dalam menghadapi tugas-tugas menantang. Manajemen juga disarankan untuk terus menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti sesi konseling dan pelatihan manajemen stres. Struktur organisasi yang jelas harus dipertahankan, dengan penekanan pada fleksibilitas dalam menjalankan tugas, dan komunikasi antar departemen harus terus ditingkatkan untuk memastikan koordinasi yang efektif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat mengurangi tingkat stres karyawan secara signifikan dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas di tempat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, Mu. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170–198. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234>
- Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT . Gunung Permata Valasindo Medan. *SAINTEKS: Seminar Nasional Teknologi*

Komputer & Sains, 75–78.

- Az'zahra, N. D., Anggondo, S. M., & Zahra, S. (2024). Analisis Dampak Fleksibilitas Work From Anywhere (WFA) Terhadap Kinerja ASN. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 427–436. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i5.1530>
- Darmawan, D. (2023). Dampak Stres, Supervisi dan K3 Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *Journal of Civil Engineering Building and Transportation*, 7(1), 138–145. <https://doi.org/10.31289/jcebt.v7i1.8967>
- Halizah, S. N., Nuraini, R., Issalillah, F., Darmawan, D., & Khayru, R. K. (2023). Upaya Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peran Kecerdasan Emosional Dan Manajemen Stres. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 68–75. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.102>
- Ketaren, D. K. (2024). Kesehatan Mental Di Tempat Kerja Mengatasi Stres Dan Kepuasan Kerja. *Circle Archive*, 1(4).
- Manurung, A. D. R. (2024). *Manajemen Stres Kerja*. CV Pena Persada.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM.
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Putranti, H. R. D. (2024). *Buku Ajar: Integrasi Teori dan Praktik manajemen Talenta Dinamika Tantangan Era Teknologi*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Rahmita, & Rizali, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 7(1), 689–700. www.jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/1011
- Ramadhan, M., Sari, D. M., Siswanto, A., Akbar, M. A., Alfi, M., Ramadhan, M., Sari, D. M., Siswanto, A., Akbar, M. A., & Alfi, M. (2024). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD PUPR Pematangsiantar. *Multiple: Journal Of Global and Multidisciplinary*, 2(5), 1624–1643.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Rifdan, R., Haerul, H., & Zainal, H. (2024). *Kepemimpinan Organisasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Samosir, E. S., & Wasiman. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Excelitas Technologies Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 6(1), 1–8.
- Simbolon, S. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfo Citra Abadi Medan. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 128–138.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemimi, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Suwardi, Musnadi, S., Shabri, M., Sakir, A., & Siregar, M. R. (2024). *Keadilan dan Harmoni Organisasi dalam Stres Kerja*. Syiah Kuala University Press.