

Gambaran Stres Kerja pada Karyawan PT AMJ

Sabrina Agustini¹, Siti Masitoh², Deny Surya Saputra³

^{1,2} Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Riwayat artikel: Diterima : 28/07/2026 Direvisi : 18/08/2026 Dipublikasikan : 30/08/2026 Kata kunci: <i>Stres Kerja, Karyawan; Stres Psikologis; Lingkungan Kerja; PT AMJ.</i>	Stres kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki individu sehingga dapat memunculkan respons fisiologis, emosional, dan perilaku. Kondisi kerja yang dinamis, tuntutan ketepatan waktu, pencapaian target, serta tanggung jawab operasional di PT AMJ berpotensi meningkatkan tekanan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja pada karyawan PT AMJ berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan divisi kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel terdiri atas 134 karyawan yang dipilih menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> dengan kriteria karyawan tetap PT AMJ, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan bersedia menjadi responden. Pengumpulan data menggunakan skala stres kerja berdasarkan teori Lazarus dan Folkman yang mencakup respons fisiologis, emosional, dan perilaku. Instrumen terdiri atas 36 item dengan skala Likert lima poin. Seluruh item dinyatakan valid dengan nilai korelasi 0,379–0,876 dan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,934. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, distribusi frekuensi, kategorisasi, dan tabulasi silang. Hasil menunjukkan bahwa 70 karyawan (52,2%) berada pada kategori stres kerja tinggi, sedangkan 64 karyawan (47,8%) berada pada kategori rendah. Stres kerja tinggi lebih dominan pada perempuan (61,4%), usia 31–35 tahun (78,6%), pendidikan S2 (75,0%), masa kerja >10 tahun (60,0%), dan divisi Keuangan/HR/Umum (80,8%). Temuan ini menunjukkan perlunya pemantauan dan pengelolaan stres kerja secara berkala sesuai karakteristik dan tuntutan masing-masing divisi.
Penulis Korespondensi: Sabrina Agustini Email: sabrinaagustini54@student.esaunggul.ac.id	

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu persoalan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu (Dharmajati et al., 2024), yang mencakup tekanan fisik maupun psikologis dari beban kerja berlebihan, tekanan waktu, serta tanggung jawab tinggi (Nurhayati & Dongoran, 2022; Yusuf et al., 2024). Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor organisasional seperti lingkungan kerja dan tuntutan tugas, serta faktor individual seperti karakteristik pribadi dan masalah keluarga (Albasithu & Wartono, 2024; Nurhayati & Dongoran, 2022). Dampak stres kerja bersifat multidimensional karena dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, menimbulkan *turnover intention*, serta memicu gangguan kesehatan fisik dan mental (Basri et al., 2023;

Dharmajati et al., 2024) yang berujung pada penurunan kinerja karyawan (Azhar et al., 2023). Secara global, *State of the Global Workplace Report* menunjukkan bahwa sekitar 44% pekerja mengalami tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, sehingga stres kerja menjadi salah satu isu utama dalam kehidupan kerja modern (Gallup, 2023). Fenomena ini memperlihatkan bahwa tekanan kerja bukan sekadar permasalahan individual, tetapi juga menjadi tantangan organisasi dalam mempertahankan kesehatan, kesejahteraan, dan produktivitas pekerja.

Kondisi serupa ditemukan di Indonesia. *Glints Mental Health Report* mengungkapkan bahwa lebih dari 50% pekerja mengalami tekanan kerja yang berkaitan dengan beban target, jam kerja yang panjang, dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Glints, 2022). Selain itu, data yang ditampilkan GoodStats memperlihatkan variasi tingkat stres kerja antarwilayah di Indonesia. Jawa Barat tercatat memiliki tingkat stres kerja sebesar 3,3%, diikuti Kalimantan Timur sebesar 2,2%, serta Sulawesi Selatan dan Banten masing-masing sebesar 1,7%. Sementara itu, beberapa wilayah lain seperti DKI Jakarta, Sulawesi Utara, Nusa Tenggara Barat, dan Sumatera Utara menunjukkan persentase sekitar 1,2–1,5% (GoodStats, 2023). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan, karakteristik pekerjaan, tekanan organisasi, dan situasi sosial ekonomi dapat berkaitan dengan pengalaman stres kerja yang berbeda pada setiap kelompok pekerja.

Dalam konteks penelitian ini, PT AMJ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Pengangkutan dan Transportasi (JPT) serta menjalankan aktivitas operasional di beberapa lokasi, termasuk Cilegon dan Jakarta. Sebagai perusahaan jasa transportasi, PT AMJ dituntut memberikan pelayanan pengiriman yang cepat, tepat waktu, dan efisien sesuai kebutuhan pelanggan. Aktivitas tersebut membuat pekerjaan karyawan berorientasi pada ketepatan waktu, pencapaian target, ketelitian, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi operasional. Dalam situasi tertentu, jam kerja juga dapat melebihi waktu kerja normal, khususnya ketika volume pekerjaan meningkat atau target pengiriman harus segera diselesaikan. Kondisi demikian berpotensi menimbulkan tekanan apabila tuntutan kerja tidak diimbangi dengan sumber daya dan pengelolaan pekerjaan yang memadai.

Fahmi (2020) menjelaskan stres kerja sebagai keadaan tertekan ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas individu, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat memberikan dampak negatif terhadap kesehatan maupun kinerja. Stres kerja dapat memicu ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga memengaruhi emosi, proses berpikir, serta perilaku karyawan (Pio et al., 2024; Kartinah et al., 2023; Lamawuran et al., 2023). Kondisi ini bersumber dari beban kerja berlebihan, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan (Kartinah et al., 2023; Dion et al., 2022; Sudarto et al., 2022), di mana beban kerja yang melampaui batas kemampuan menjadi pemicu utamanya (Balgies, 2024; Puteri et al., 2024; Priandari & Adnyani, 2023). Selain aspek pekerjaan, karakteristik individu turut menentukan cara merespons tekanan; individu dengan efikasi diri yang tinggi, kestabilan emosi yang baik, serta sikap optimis cenderung lebih mampu menghadapi hambatan dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah (Pranitasari et al., 2023; Fuady et al., 2022; Nastasia, 2022). Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif berupa penurunan kinerja, gangguan kesehatan fisik dan mental, serta penurunan kepuasan kerja (Halizah et al., 2024; Safitri & Agustin, 2023). Greenberg menjelaskan bahwa efikasi diri, kestabilan emosi, dan karakteristik kepribadian turut membentuk cara individu merespons tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan (Willy & Sarah, 2021). Dengan demikian, stres kerja merupakan kondisi yang kompleks karena melibatkan interaksi antara tuntutan lingkungan kerja dengan kemampuan individu dalam mengelolanya.

Penelitian ini menggunakan perspektif transaksional Lazarus dan Folkman (1984) dalam memahami stres kerja. Menurut pendekatan tersebut, stres terjadi melalui proses *cognitive appraisal*, yaitu penilaian individu terhadap tuntutan lingkungan dan kemampuan atau sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya. Suatu tuntutan dapat menjadi sumber stres ketika dipersepsikan mengancam, membebani, atau melebihi kapasitas individu. Oleh karena itu, kondisi pekerjaan yang sama belum tentu menghasilkan tingkat stres yang sama pada setiap

karyawan karena pengalaman stres juga ditentukan oleh bagaimana individu menilai dan merespons kondisi tersebut (Lazarus & Folkman, 1984).

Respons stres dapat terlihat dalam berbagai aspek kehidupan pekerja. Lazarus dan Folkman (1984) menguraikan bahwa tekanan dapat termanifestasi melalui respons fisiologis, psikologis atau emosional, serta perilaku. Respons fisiologis dapat berupa kelelahan, ketegangan fisik, sakit kepala, gangguan tidur, atau perubahan kondisi tubuh lainnya. Respons emosional dapat berbentuk kecemasan, mudah marah, frustrasi, berkurangnya semangat, maupun kesulitan berkonsentrasi. Sementara itu, respons perilaku dapat terlihat melalui penundaan pekerjaan, penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, atau kecenderungan menghindari tugas. Robbins dan Judge (2019) juga menjelaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat memberikan konsekuensi pada aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku karyawan.

Fenomena tersebut ditemukan pada karyawan PT AMJ melalui *preliminary study* terhadap 27 karyawan. Hasil angket menunjukkan bahwa dalam 6–12 bulan terakhir sebanyak 66,7% karyawan mengaku sering merasa lelah, 74,1% mengalami ketegangan, 81,5% mengalami sakit kepala, dan 51,9% merasakan jantung berdebar ketika menghadapi pekerjaan. Bahkan, seluruh responden (100%) menyatakan tubuh cepat mengalami kelelahan. Pada aspek emosional, sebanyak 81,5% responden mengalami kecemasan terkait pekerjaan, 70,4% merasa mudah marah, 85,2% mengalami penurunan semangat kerja, dan 66,7% merasakan peningkatan emosi ketika menghadapi tugas.

Gejala tekanan juga terlihat pada aspek perilaku. Seluruh responden dalam studi pendahuluan (100%) menyatakan pernah mengalami kesulitan untuk fokus ketika bekerja dan mengalami penurunan produktivitas. Sebanyak 77,8% responden juga menyatakan cenderung menunda pekerjaan, sedangkan 33,3% pernah mengalami kecenderungan tidak masuk kerja karena merasa tertekan. Temuan tersebut memberikan gambaran awal bahwa tekanan pekerjaan di PT AMJ tidak hanya dirasakan secara emosional, tetapi juga berhubungan dengan keluhan fisik dan perubahan perilaku kerja.

Hasil angket diperkuat melalui wawancara dengan karyawan dan pihak HRD. Salah satu karyawan menyampaikan bahwa tekanan terutama muncul ketika pekerjaan dan permintaan menumpuk, serta ditandai oleh respons tubuh seperti ketegangan pada bagian leher. Karyawan lain menunjukkan pengalaman berbeda dan merasa dapat menjalankan pekerjaan dengan relatif nyaman. Variasi tersebut sejalan dengan perspektif Lazarus dan Folkman (1984) bahwa respons stres bergantung pada bagaimana individu menilai tuntutan yang dihadapinya. Pihak HRD juga menyampaikan bahwa beban kerja cenderung meningkat pada periode tertentu, terutama pada akhir bulan atau ketika target perusahaan meningkat. Dalam kondisi tersebut, karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu. Survei internal perusahaan tahun 2024 menunjukkan tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori sedang, meskipun ditemukan keluhan berupa kelelahan mental dan kesulitan mengendalikan emosi pada sebagian karyawan.

Stres kerja yang tidak dikelola secara memadai berpotensi berdampak terhadap individu maupun organisasi. Karyawan dapat mengalami kelelahan, menurunnya konsentrasi dan motivasi, perubahan emosi, serta penurunan produktivitas. Dalam konteks organisasi, kondisi tersebut dapat menghambat efektivitas penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan. Fahmi (2020) menegaskan bahwa perbedaan tingkat stres dapat berkaitan dengan persepsi terhadap beban kerja, peran pekerjaan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, pemetaan tingkat stres menjadi penting sebelum perusahaan menentukan bentuk intervensi atau strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diperlukan.

Sejumlah karakteristik individu dan pekerjaan juga dapat memberikan konteks terhadap variasi stres kerja, antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan divisi kerja. Perbedaan karakteristik tersebut tidak secara otomatis menjadi penyebab stres, tetapi dapat menggambarkan kelompok-kelompok karyawan yang memiliki pola tekanan berbeda. Hal ini penting khususnya pada PT AMJ karena karakteristik pekerjaan antarbagian tidak sama; pekerjaan administrasi, keuangan dan sumber daya manusia, gudang dan distribusi, serta operasional lapangan memiliki bentuk tuntutan dan tanggung jawab yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai “Gambaran Stres Kerja pada Karyawan PT AMJ” penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi stres kerja karyawan secara sistematis. Berbeda dari penelitian yang menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk memetakan tingkat stres kerja serta distribusinya berdasarkan karakteristik responden. Secara khusus, penelitian bertujuan mengetahui gambaran stres kerja pada karyawan PT AMJ, termasuk berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan divisi kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar empiris bagi perusahaan dalam mengevaluasi kondisi kerja dan menyusun strategi pengelolaan stres yang lebih tepat untuk mendukung kesehatan psikologis, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk memperoleh gambaran empiris dan terukur mengenai stres kerja pada karyawan PT AMJ. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi stres kerja sebagaimana adanya tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian (Machali, 2021). Stres kerja merupakan variabel tunggal yang didefinisikan sebagai kondisi ketika individu menilai tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau strategi *coping* yang dimiliki sehingga memunculkan respons fisiologis, emosional, dan perilaku (Lazarus & Folkman, 1984).

Populasi penelitian terdiri atas 200 karyawan PT AMJ yang aktif bekerja. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh kebutuhan sampel sebesar 133,33 yang dibulatkan menjadi 134 karyawan. Pemilihan responden dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria karyawan tetap PT AMJ, memiliki masa kerja minimal satu tahun, serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian (Subhaktiyasa, 2024).

Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner *self-report*. Instrumen stres kerja diadaptasi dari skala yang digunakan oleh Sofia Arum Putri Hapsari (2020) dan disusun berdasarkan kerangka Lazarus dan Folkman. Skala terdiri atas 36 item yang mencakup respons/gejala fisiologis, emosional, dan perilaku. Pengukuran menggunakan skala Likert lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju, dengan pemberian skor 5–1 pada item *favorable* serta pembalikan skor pada item *unfavorable*.

Uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5% (Hermawan & Hariyanto, 2022). Seluruh 36 item dinyatakan valid dengan nilai rr berkisar 0,379–0,876. Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,934, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Data dianalisis menggunakan SPSS melalui statistik deskriptif, distribusi frekuensi, kategorisasi stres kerja, dan tabulasi silang. Analisis juga digunakan untuk menggambarkan variasi stres kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan divisi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian melibatkan 134 karyawan PT AMJ. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90 orang (67,2%), berusia 26–30 tahun sebanyak 49 orang (36,6%), berpendidikan SMA/SMK sebanyak 70 orang (52,2%), memiliki masa kerja 3–5 tahun sebanyak 56 orang (41,8%), dan bekerja pada divisi Operasional/Lapangan sebanyak 59 orang (44,0%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	90	67,2

	Perempuan	44	32,8
Usia	20–25 tahun	30	22,4
	26–30 tahun	49	36,6
	31–35 tahun	28	20,9
	36–40 tahun	18	13,4
	>40 tahun	9	6,7
Pendidikan	SMA/SMK	70	52,2
	D3	27	20,1
	S1	33	24,6
	S2	4	3,0
Masa kerja	1–2 tahun	22	16,4
	3–5 tahun	56	41,8
	6–10 tahun	36	26,9
	>10 tahun	20	14,9
Divisi	Administrasi	29	21,6
	Gudang & Distribusi	20	14,9
	Keuangan/HR/Umum	26	19,4
	Operasional/Lapangan	59	44,0

Uji coba alat ukur dilakukan kepada 30 responden. Seluruh 36 item skala stres kerja memenuhi kriteria validitas karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada $r_{tabel}=0,361$, dengan rentang koefisien antara 0,379–0,876. Reliabilitas instrumen menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar 0,934, sehingga skala memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen dan Statistik Deskriptif

Parameter	Hasil
Jumlah item	36
Jumlah responden uji coba	30
Rentang r_{hitung}	0,379–0,876
r_{tabel}	0,361
Cronbach's Alpha	0,934
N penelitian	134
Skor minimum	56
Skor maksimum	92
Mean stres kerja	74,2239

Kategorisasi stres kerja menggunakan nilai mean empiris sebesar 74,22 sebagai titik pemisah. Responden dengan skor di bawah 74,22 dikategorikan memiliki stres kerja rendah, sedangkan skor di atas 74,22 dikategorikan memiliki stres kerja tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Stres Kerja

Kategori	Kriteria Skor	n	%
Stres kerja rendah	<74,22	64	47,8
Stres kerja tinggi	>74,22	70	52,2
Total		134	100,0

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kategori stres kerja tinggi sedikit lebih dominan, yakni 52,2%, dibandingkan kategori rendah sebesar 47,8%. Dengan demikian, lebih dari separuh responden memperoleh skor stres kerja di atas nilai rata-rata empiris kelompok.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci, kategori stres kerja ditabulasi silang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan divisi. Analisis ini bersifat deskriptif, sehingga tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan adanya pengaruh atau perbedaan yang signifikan antar kelompok.

Tabel 4. Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik	Stres Rendah n (%)	Stres Tinggi n (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	47 (52,2%)	43 (47,8%)
Perempuan	17 (38,6%)	27 (61,4%)
Usia		
20–25 tahun	19 (63,3%)	11 (36,7%)
26–30 tahun	26 (53,1%)	23 (46,9%)
31–35 tahun	6 (21,4%)	22 (78,6%)
36–40 tahun	11 (61,1%)	7 (38,9%)
>40 tahun	2 (22,2%)	7 (77,8%)
Pendidikan		
SMA/SMK	37 (52,9%)	33 (47,1%)
D3	13 (48,1%)	14 (51,9%)
S1	13 (39,4%)	20 (60,6%)
S2	1 (25,0%)	3 (75,0%)
Masa kerja		
1–2 tahun	11 (50,0%)	11 (50,0%)
3–5 tahun	29 (51,8%)	27 (48,2%)
6–10 tahun	16 (44,4%)	20 (55,6%)
>10 tahun	8 (40,0%)	12 (60,0%)
Divisi		
Administrasi	18 (62,1%)	11 (37,9%)
Gudang & Distribusi	7 (35,0%)	13 (65,0%)
Keuangan/HR/Umum	5 (19,2%)	21 (80,8%)
Operasional/Lapangan	34 (57,6%)	25 (42,4%)

Secara deskriptif, stres kerja tinggi paling dominan ditemukan pada perempuan (61,4%), kelompok usia 31–35 tahun (78,6%), pendidikan S2 (75,0%), masa kerja lebih dari 10 tahun (60,0%), dan divisi Keuangan/HR/Umum (80,8%). Sebaliknya, kategori stres kerja rendah lebih banyak ditemukan pada laki-laki (52,2%), kelompok usia 20–25 tahun (63,3%), pendidikan SMA/SMK (52,9%), masa kerja 3–5 tahun (51,8%), serta divisi Administrasi (62,1%).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 70 dari 134 karyawan PT AMJ (52,2%) termasuk dalam kategori stres kerja tinggi, sedangkan 64 karyawan (47,8%) termasuk kategori rendah. Walaupun selisih antara kedua kelompok relatif kecil, hasil tersebut menunjukkan bahwa proporsi karyawan dengan skor stres kerja di atas rata-rata empiris lebih besar. Temuan ini konsisten dengan hasil *preliminary study*, yang sebelumnya menemukan berbagai keluhan berupa kelelahan, ketegangan, kecemasan, menurunnya semangat kerja, kesulitan berkonsentrasi, dan penurunan produktivitas.

Dalam perspektif Lazarus dan Folkman (1984), stres muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan atau sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya. Dengan demikian, hasil penelitian pada PT AMJ dapat dipahami sebagai gambaran bahwa sebagian karyawan mempersepsikan tuntutan pekerjaannya sebagai kondisi yang cukup menekan. Namun, karena penelitian bersifat deskriptif, penelitian ini tidak menguji secara langsung faktor penyebab stres kerja.

Berdasarkan jenis kelamin, stres tinggi lebih dominan pada perempuan sebesar 61,4%, sementara laki-laki lebih banyak berada pada kategori rendah sebesar 52,2%. Temuan tersebut hanya menggambarkan distribusi dalam sampel dan tidak berarti bahwa jenis kelamin menyebabkan stres kerja. Dalam perspektif *Job Demands–Resources* (JD-R), tekanan dapat meningkat ketika tuntutan pekerjaan seperti beban tugas, tekanan waktu, konflik peran, dan tuntutan emosional tidak seimbang dengan sumber daya berupa dukungan sosial, kontrol kerja, serta kejelasan tugas (Bakker & de Vries, 2021; Tummers & Bakker, 2021). Davies (2022) juga menjelaskan bahwa stres pekerja perlu dipahami dalam kaitannya dengan pengaturan pekerjaan dan sumber daya organisasi. Hal ini sejalan dengan Larasati dan Prajogo (2022), yang menunjukkan bahwa gender tidak selalu menjadi faktor yang menentukan stres kerja.

Berdasarkan usia, stres tinggi paling dominan pada kelompok 31–35 tahun sebesar 78,6%. Kelompok tersebut kemungkinan berada pada tahap pekerjaan dengan tanggung jawab dan ekspektasi yang lebih tinggi. Tuntutan pekerjaan dapat berupa pencapaian target, pengambilan keputusan, maupun koordinasi dengan pihak lain. Sementara itu, kelompok usia 20–25 tahun dan 36–40 tahun lebih banyak berada pada kategori stres rendah. Hülshager et al. (2021) menunjukkan bahwa usia dapat berkaitan dengan cara individu merespons kejadian kerja yang menekan. Namun, karena penelitian ini tidak mengukur kemampuan *coping*, regulasi emosi, atau rasa kontrol kerja, penjelasan mengenai usia hanya bersifat interpretatif. Selain itu, kelompok usia >40 tahun yang menunjukkan 77,8% stres tinggi hanya terdiri atas sembilan responden sehingga perlu ditafsirkan secara hati-hati.

Pada karakteristik pendidikan, kecenderungan stres tinggi meningkat pada kelompok D3 (51,9%), S1 (60,6%), dan S2 (75,0%), sedangkan SMA/SMK lebih banyak berada dalam kategori rendah (52,9%). Pendidikan tinggi tidak dapat dipahami sebagai penyebab tingginya stres. Perbedaan tersebut mungkin berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, tingkat tanggung jawab, kompleksitas tugas, atau jabatan yang berbeda. Dalam pendekatan JD-R, tuntutan kognitif dan kompleksitas pekerjaan dapat menjadi *job demands* ketika tidak diimbangi dengan otonomi, dukungan, waktu, dan sumber daya yang memadai (Bakker & de Vries, 2021; DeHaan et al., 2024). Kelompok S2 juga hanya berjumlah empat orang sehingga persentase 75,0% tidak dapat digeneralisasi secara luas.

Berdasarkan masa kerja, stres tinggi cenderung lebih dominan pada responden dengan masa kerja 6–10 tahun (55,6%) dan lebih dari 10 tahun (60,0%). Temuan ini menunjukkan bahwa masa kerja yang lebih panjang tidak secara otomatis diikuti stres kerja yang lebih rendah. Pengalaman memang dapat meningkatkan penguasaan pekerjaan, tetapi dapat pula disertai

peningkatan tanggung jawab, target, tugas koordinasi, maupun kejenuhan. Sebaliknya, pada masa kerja 3–5 tahun, stres rendah sedikit lebih dominan (51,8%). Karyawan dalam periode ini mungkin telah memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap alur kerja tetapi belum menghadapi akumulasi tanggung jawab sebagaimana karyawan yang lebih senior. Namun, penelitian ini tidak mengukur jabatan atau beban kerja secara langsung sehingga interpretasi tersebut masih memerlukan pengujian lanjutan.

Temuan yang paling menonjol terlihat berdasarkan divisi. Sebanyak 80,8% karyawan divisi Keuangan/HR/Umum berada pada kategori stres kerja tinggi, diikuti Gudang & Distribusi sebesar 65,0%. Divisi Keuangan/HR/Umum dapat menghadapi tuntutan berupa ketelitian, tenggat pelaporan, pengelolaan administrasi dan informasi, serta koordinasi dengan berbagai unit. Dalam kerangka JD-R, beban kerja, tekanan waktu, kompleksitas tugas, dan tuntutan emosional dapat meningkatkan stres apabila tidak diimbangi dengan sumber daya organisasi yang memadai (Bakker & de Vries, 2021; Tummers & Bakker, 2021).

Sebaliknya, stres rendah lebih dominan pada Administrasi (62,1%) dan Operasional/Lapangan (57,6%). Temuan pada Operasional/Lapangan cukup menarik karena pekerjaan lapangan secara objektif dapat melibatkan mobilitas dan tuntutan fisik yang tinggi, tetapi responden justru lebih banyak berada dalam kategori stres rendah. Hal ini menunjukkan bahwa beratnya tuntutan pekerjaan belum tentu selalu diikuti stres yang lebih tinggi. Kemungkinan adanya kejelasan pembagian tugas, pengalaman kerja, dukungan tim, atau kontrol terhadap pekerjaan dapat membantu karyawan mengelola tuntutan kerja. Namun, faktor-faktor tersebut tidak diukur dalam penelitian ini sehingga tidak dapat dinyatakan sebagai penjelasan langsung.

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan PT AMJ cenderung tinggi, meskipun distribusinya relatif berimbang dengan kategori rendah. Variasi paling menonjol terdapat pada divisi Keuangan/HR/Umum, usia 31–35 tahun, serta beberapa kelompok karakteristik lainnya. Karena analisis yang digunakan berupa statistik deskriptif dan tabulasi silang, hasil penelitian ini berfungsi untuk memetakan pola stres kerja, bukan membuktikan bahwa jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, atau divisi menyebabkan stres. Temuan ini dapat menjadi dasar awal bagi PT AMJ untuk mengidentifikasi kelompok dan unit kerja yang membutuhkan evaluasi lebih lanjut terhadap beban kerja, kejelasan peran, dukungan organisasi, dan sumber daya kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian pada karyawan PT AMJ, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai mempersepsikan tuntutan operasional, target, serta ritme kerja harian sebagai sumber tekanan yang menempatkan mereka pada kategori stres kerja tinggi, sementara sebagian lainnya berada pada tingkat yang lebih rendah. Dinamika tekanan tersebut menunjukkan variasi ketika ditinjau secara deskriptif berdasarkan karakteristik demografi dan pengelompokan divisi kerja, di mana tingkat stres yang lebih tinggi cenderung terkonsentrasi pada kelompok pegawai perempuan, rentang usia matang dengan tanggung jawab kompleks, tingkat pendidikan yang lebih tinggi, masa pengabdian yang panjang, serta unit kerja yang berfokus pada fungsi administratif, keuangan, sumber daya manusia, dan distribusi. Kondisi ini menegaskan bahwa pengalaman stres di tempat kerja merupakan fenomena kompleks yang melibatkan interaksi antara tuntutan organisasi dan karakteristik individual, sehingga perusahaan tidak boleh menyamaratakan penanganan masalah psikologis pekerja.

Sebagai tindak lanjut dari temuan tersebut, manajemen PT AMJ disarankan untuk merumuskan strategi mitigasi dan intervensi manajemen stres yang spesifik terutama pada unit-unit kerja yang paling rentan melalui evaluasi beban kerja, peningkatan kejelasan peran, perbaikan sistem komunikasi internal, serta penyediaan fasilitas dukungan psikologis atau konseling berkala. Di samping itu, karyawan diimbau untuk proaktif mengenali gejala stres secara dini, mengatur prioritas tugas, dan mengomunikasikan kendala kepada atasan, sementara peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel seperti dukungan organisasi dan strategi *coping* guna memperkuat generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Albasithu, F. F., & Wartono, M. (2024). STRES KERJA PADA KARYAWAN YANG BERKAITAN DENGAN FAKTOR PSIKOSOSIAL LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 11–19. <https://doi.org/10.25105/pdk.v9i1.16221>.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>.
- Balgies, S. (2024). Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Stres dan Ketrampilan Koping Petugas Panti Werda. *Edukasia Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 557–564. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.801>.
- Basri, B., Syam, I., Annisa, A., & Sulaiman, S. (2023). Meningkatkan Produktivitas Pegawai : Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi di BBKK Makassar. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(10), 2044–2049. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i10.4189>.
- Dharmajati, E. M. P., Oktaviana, N., & Supratikta, H. (2024). PENGARUH JOB STRESS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI DI YAYAYSAN UMARA). *Edunomia Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 119–125. <https://doi.org/10.24127/edunomia.v5i1.5757>.
- Dion, D. S., Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(2), 287–301. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i2.1296>.
- Fuady, S., Dewi, P., & Susanti, I. H. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BURNOUT PADA PERAWAT : STUDI LITERATURE. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(4), 1313–1320. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i4.4317>.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- Glints. (2022). *Laporan Kesehatan Mental Pekerja Indonesia 2022*. Glints Indonesia. <https://glints.com/id/insights/laporan-kesehatan-mental-pekerja/>
- Halizah, S. N., Nuraini, R., Issalillah, F., Darmawan, D., & Khayru, R. K. (2024). UPAYA MENOPTIMALKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN MANAJEMEN STRES. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 68–75. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.102>.
- Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif). In *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>.
- Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). PENGARUH PENGENDALIAN DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA DOSEN DI INDONESIA. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1). <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4400>.
- Lamawuran, W. W. P., FoEh, J. Ehj., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1036–1048. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1650>.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.

- Nastasia, K. (2022). Hubungan Antara Resiliensi dengan Stres Kerja pada Guru Pada Masa Pandemi Covid-19. *Psyche 165 Journal*, 86–92. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i2.170>.
- Nurhayati, I. A., & Dongoran, J. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Upaya Penyelesaian Stres Kerja Pada Karyawan di PT Golden Flower Saat Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Economic Bussines and Accounting (Costing)*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4198>.
- Pio, R. J., Kojo, C., & Asaloei, S. I. (2024). Konflik Kerja dan Stress Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Moderasi terhadap Intention to Leave. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia*, 9(2), 297–316. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v2i1.2317>.
- Pranitasari, D., Lidyawati, L., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, N. S. (2023). Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosmaniora Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(4), 600–609. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v2i4.2822>.
- Priandari, N. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 218. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i03.p01>.
- Puteri, N. J., Aprianti, V., & Sarifiyono, A. P. (2024). Pengaruh Work overload dan Work stress Terhadap Employee performance pada Organisasi Sektor Publik Sub Sektor Kesehatan. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.37278/eprofit.v6i1.761>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Safitri, R., & Agustin, A. (2023). ANALISIS KONFLIK PERAN GANDA DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(1), 19–29. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v4i1.98>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Sudarto, E. R., Fuk, L. J., & Winata, S. D. (2022). FAKTOR RISIKO STRESS AKIBAT KERJA PADA SATUAN PENGAMANAN TAHUN 2020. *Jurnal Medscientiae*, 39–47. <https://doi.org/10.36452/jmedscientiae.v1i2.2495>.
- Yusuf, Y., Jusni, J., & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1–22. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>.