



Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan

Salsabilla Rahmadini¹, Sam Cay²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

salsabilasabil40@gmail.com¹, dosen02207@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Oktober 2024 | Direvisi 20 Desember 2024 | Diterima 20 Januari 2025

*Korespondensi Penulis

ABSTRACT

This research is entitled "Analysis of Job Stress on Employee Performance at the Sari Murni Tofu Factory, South Jakarta". This research aims to find out how much work stress is experienced by employees of the Sari Murni Tofu Factory. Using descriptive qualitative research methods, and the data collection techniques used are observation and interviews. This research was conducted on 5 informants who worked at this place. So the researchers obtained the results that the work stress experienced by employees of the Sari Murni Tofu Factory tends to have a negative impact on employee performance. So, with this work stress, employee performance can be improved by continuing to train and evaluate employee performance so that employees are able to compete including aspects of quality, quantity, working time and cooperation to achieve the goals set by the company. The performance of employees at the Sari Murni Tofu Factory on average falls into the high criteria, this is shown by their high level of responsibility for work and willingness to collaborate with other people and be able to provide good quality raw materials.

Keywords: Job Stress Analysis, Job Stress Indicators, Performance, Performance Indicators, South Jakarta Sari Murni Tofu Factory

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar stres kerja yang dialami oleh karyawan Pabrik Tahu Sari Murni. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Penelitian ini dilakukan kepada 5 informan yang bekerja di tempat tersebut. Sehingga peneliti mendapatkan hasil bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan Pabrik Tahu Sari Murni cenderung negatif terhadap kinerja karyawan. Maka dengan adanya stres kerja ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan terus berlatih serta mengevaluasi kinerja karyawan dengan seperti itu para karyawan mampu bersaing meliputi aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Sari Murni secara rata-rata masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini ditunjukkan oleh tingginya tanggung jawab pada pekerjaan dan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain serta dapat memberikan kualitas bahan baku dengan baik.

Kata Kunci : Analisis Stres Kerja, Indikator Stres Kerja, Kinerja, Indikator Kinerja, Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan.

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai factor yang penentu jalannya suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan



menurut Sutrisno (2019:123) adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja menurut Ganyang (2018:252) stress kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologi dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Dan stress kerja bias disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalahpahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Oleh karna itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja karyawan yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. Penelitian ini mengambil objek penelitian di Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan yang merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang usaha manufaktur yaitu mengolah bahan mentah menjadi produk jadi sama halnya dengan mengolah bahan baku kedelai sampai menjadi tahu. Tujuan dari peneliti mengambil objek penelitian di Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan yaitu untuk mengetahui seberapa besar stres kerja yang dialami oleh karyawan Pabrik Tahu Sari Murni. Aspek ini juga terkait dengan penugasan setiap individu dalam aktivitas pekerjaan kedalam tugas yang spesifik. Berdasarkan definisi tersebut usaha produksi Tahu Sari Murni memiliki 18 orang karyawan yang dipergunakan dalam proses produksi tahu.

Jumlah Karyawan Pabrik Tahu dengan Jobdesk :

No	Nama	Pendidikan	Bagian
1	Robi	SMP	UAP
2	Leo	SMA	Giling/Operator
3	Fauzi	SMP	Giling/Operator
4	Mulyono	SD	Cetak Tahu Putih
5	Amir	SD	Cetak Tahu Putih
6	Rahmat	SMP	Cetak Tahu Putih
7	Rendi	SMA	Cetak Tahu Putih
8	Egi	SMA	Cetak Tahu Putih
9	Sini	SD	Cetak Tahu Bandung
10	Atik	SD	Cetak Tahu Bandung
11	Mutia	SD	Cetak Tahu Bandung
12	Rohaeni	SD	Cetak Tahu Bandung
13	Endik	SMA	Cetak Tahu Bandung
14	Warto	SD	Tahu Goreng
15	Dadang	SMA	Tahu Potong
16	Bintoro	SMA	Pencetakan Tahu Goreng
17	Andri	SMP	Sopir/Pengiriman
18	Gatot	SD	Sopir/Pengiriman

Sumber : Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan

Dari tabel diatas merupakan data karyawan pada Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan. Dimana setiap karyawan sudah memiliki tugas dan kewajiban sesuai posisi masing-masing, yaitu dengan mengikuti prosedur kerja agar perusahaan mampu mencapai targetnya. Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan didalam Perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan “Kinerja merupakan hasil kerja dari perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Observasi Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Sari Murni :

Masalah	Keterangan
Kualitas	Karyawan pada Papa Pabrik Tahu Sari Murni bekerja dengan baik seiring berjalannya waktu mereka dapat berkembang.
Kuantitas	Jumlah karyawan sudah cukup dan tidak mengalami masalah.
Waktu	Waktu bekerja di Pabrik Tahu Sari Murni belum sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan.
Efisiensi Biaya	Penekanan biaya yang dilakukan pemilik Pabrik Tahu Sari Murni cukup baik sehingga tidak mengalami masalah keuangan.

Pengawasan	Pengawasan yang dilakukan atasan kurang baik. Seperti saat pegawai telat tidak diberi sanksi agar pegawai tidak telat di kemudian hari.
Hubungan Antar Karyawan	Hubungan yang dijalin setiap karyawan baik sehingga jarang mengalami kesalah pahaman.

Sumber : Data di olah penulis (2024)

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan yang terdapat masalah di waktu dan pengawasan. Misalnya yang seharusnya masuk pukul 04.00 WIB ada karyawan yang masuk pukul 09.30 WIB. Kurangnya kesadaran atas tugas yang dijalani karyawan tersebut menyebabkan kurangnya perawatan terhadap pabrik. Misalnya lalai terhadap persediaan stok bahan baku yang kosong dan memilah produk yang kadaluarsa. Selain tidak tepat waktu, pemilik usaha juga mengalami kerugian karena kesalahan yang dibuat oleh karyawan. Kemudian jam kerja yang dijalani oleh karyawan yaitu 9 jam kerja mungkin lebih jika ditambah dengan *opening* dan *closing*. Dan yang terakhir masalah waktu yaitu hari libur yang didapatkan oleh karyawan hanya 2 hari dalam 1 bulan. Contoh masalah yang terjadi diatas yaitu kurang tegas terhadap karyawan yang terlambat, seharusnya karyawan yang terlambat diberi sanksi agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Kemudian kesalahan pengawasan atasan terhadap kerja karyawan yang saya dapat yaitu Manager Operasional yang terus menerus memberi instruksi terhadap bawahan sehingga membuat bawahan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Jika stres kerja yang bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan menurun maka kinerja karyawan ikut menurun akibatnya kepercayaan konsumen akan berkurang. Dalam stres kerja terdapat motivasi untuk bekerja yaitu sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan dampaknya terhadap perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal di dalam perusahaan dimulai proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan bidang pengetahuannya di dalam perusahaan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja.

Observasi Stres Kerja Pada Karyawan Pabrik Tahu Sari Murni :

Masalah	Keterangan
Gaji	Gaji yang didapat bagi beberapa karyawan merupakan kendala karena masih dibawah UMK Jakarta.
Supervisi	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih memiliki kendala bagi pegawai, karena pegawai merasa agak tertekan.
Hubungan Kerja	Hubungan kerja karyawan baik sehingga jarang terjadi kesalah pahaman.
Pengakuan/Penghargaan	Pengakuan/Penghargaan masih belum ada.
Keberhasilan	Keberhasilan yang didapat bisa dibilang baik dan berkembang karena pengerjaan yang konsisten terhadap pembuatan produksi.

Sumber : Data di olah penulis (2024)

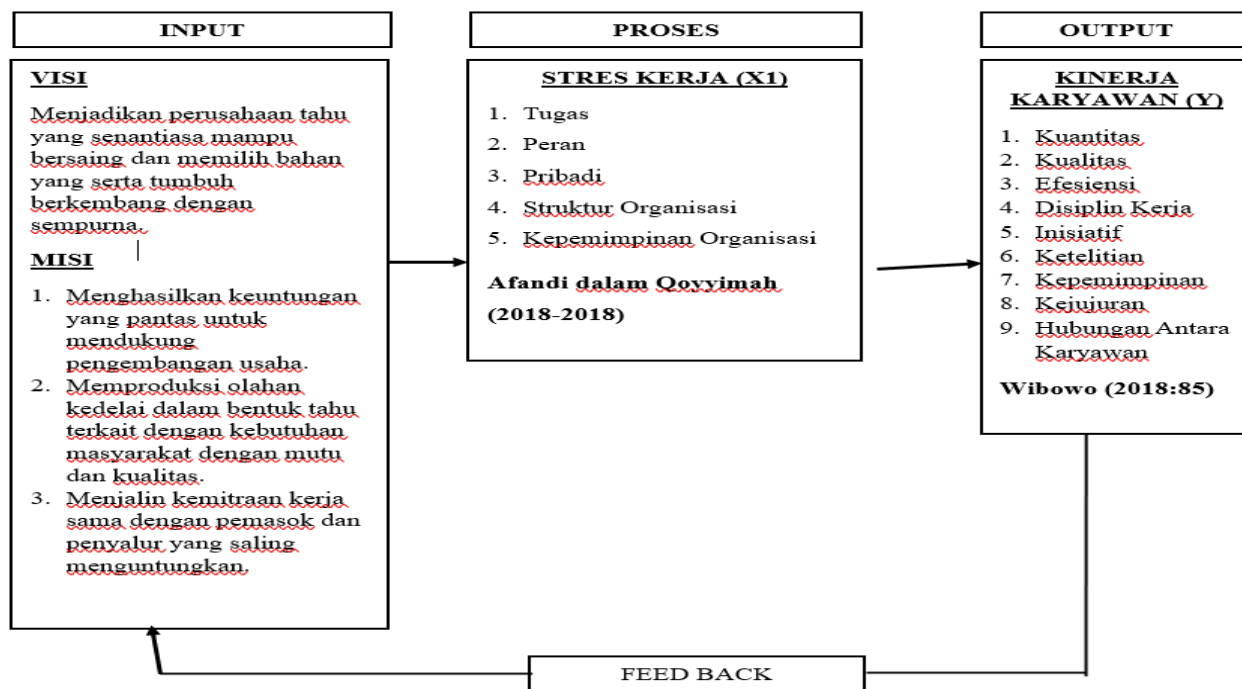
Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa “ Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilan.

Menurut Hasibuan (2017:72) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Stress kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian tuntutan dalam bekerja. Stres kerja merupakan bagian dari stress dalam kehidupan sehari-hari.



Kerangka Berpikir



METODELOGI

Menurut Sugiyono (2019:25) jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Metode kualitatif adalah metode penelitian digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi) data yang diperoleh cenderung data kualitatif analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif dapat bersifat temuan potensi dan masalah keunikan objek makna suatu peristiwa proses interaksi sosial kepastian kebenaran data kontruksi fenomena temuan hipotesis. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif. Penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alamiah serta menggunakan kenyataan yang sebenarnya bisa disebut penelitian naturalistik. Pada penelitian kualitatif teknik pengumpulan data secara triangulasi gabungan antara observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data pada penelitian kualitatif menggunakan analisis data bersifat induktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Posisi Matrik Space.

Berdasarkan *Matrik Space* di atas ditunjukkan bahwa posisi perusahaan berada pada koordinat (0.132 s/d 0.153). Hasil tersebut menggambarkan posisi strategis perusahaan berdasarkan analisis faktor-faktor strategis eksternal (EFAS) dan faktor-faktor strategis internal (IFAS) perusahaan yang dapat dilihat pada diagram SWOT, di mana posisi perusahaan berada dalam kuadran I yang mendukung strategi agresif / ofensif atau pertumbuhan. Strategi ini yang paling disukai dimana perusahaan menghadapi beberapa peluang lingkungan eksternal dan banyak kekuatan yang mendorong pemanfaatan peluang tersebut. Strategi ini menyarankan strategi yang berorientasi pada pertumbuhan untuk memanfaatkan situasi yang menguntungkan ini.

Strategi tepat untuk digunakan oleh Pabrik Tahu Sari Murni adalah dengan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu sari murni Jakarta selatan, untuk lebih memahami secara detail tentang analisis yang telah dilakukan terhadap masing masing indikator pada bagian sebelumnya maka perlu dilakukan pembahasan secara detail. Dengan mengenali kekuatan dan kelemahan yang ada serta pemahaman terhadap ancaman dan peluang yang ada, maka dapat diketahui hal yang perlu dilakukan dalam menjabarkan strategi perusahaan kedalam langkah-langkah strategis pada tingkat bisnis unit. Pembahasan ini terutama dimaksudkan untuk lebih mengetahui secara lebih detail terhadap lingkungan usaha masing-masing secara lebih spesifik.

Dengan mengenali karakteristik lingkungan usahanya, diharapkan setiap divisi dengan kompetensi utama yang dimilikinya, mampu memanfaatkan setiap peluang yang timbul dan dapat mengantisipasi setiap



kemungkinan terburuk yang akan dihadapi oleh perusahaan. Setelah diuraikan mengenai kondisi lingkungan industri penyedia barang dan jasa, maka dapat disimpulkan indikator yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bagi perusahaan saat ini.

2. Pembahasan Kondisi IFAS DAN EFAS.

a. Kondisi IFAS (Internal Factor Analysys Summary) di Papa Pet Shop Pondok Petir Depok

Alat analisis yang menyediakan kondisi internal perusahaan untuk dapat menentukan faktor kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh Papa Pet Shop Pondok Petir Depok, terdiri atas beberapa indikator. Kekuatan merupakan keadaan positif di dalam internal perusahaan yang dapat membantu meningkatkan daya saing perusahaan.

1) Kekuatan (*Strength*)

Beberapa kekuatan yang dimiliki oleh Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan yang diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

a) Peningkatan Efisiensi

Kedisiplinan yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan efisiensi dalam operasional pabrik tahu. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih terstruktur dan menghindari pemborosan waktu, energi, dan sumber daya. Peningkatan Efisiensi merupakan salah satu kekuatan Pabrik Tahu Sari Murni, yang berada diposisi pertama dengan skor 0,525.

b) Meningkatkan Kualitas Pelayanan

Kedisiplinan membantu karyawan untuk mematuhi prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Ini dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, termasuk perawatan hewan peliharaan dengan baik dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik. Dari analisis dan indikator yang diteliti, memiliki bobot 0,12 dengan rating 3,50, sehingga memiliki Nilai skor mencapai 0.385

c) Pemenuhan Kewajiban dan Tanggung Jawab

Kedisiplinan memastikan bahwa karyawan memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mereka secara konsisten. Ini termasuk perawatan hewan peliharaan, menjaga kebersihan pabrik, dan menjalankan transaksi dengan benar. Pemenuhan ini penting untuk menjaga reputasi pabrik tahu. Hal ini juga merupakan kekuatan analisis Pabrik Tahu Sari Murni, dengan menempati bobot 0.12 dan dan skala Rating 3,50, maka menempati urutan kedua dengan jumlah skor 0,384.

d) Peningkatan Produktivitas

Kedisiplinan membantu menghindari gangguan atau gangguan selama jam kerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka fokus pada pekerjaan mereka dan menghindari aktivitas yang tidak produktif. Peningkatan Produktivitas merupakan salah satu kekuatan Pabrik Tahu Sari Murni, dengan menempati bobot 0.07 dan dan skala Rating 3,60, maka menempati urutan keempat dengan jumlah skor 0,252

e) Menciptakan Budaya Kerja yang Positif

Menerapkan kedisiplinan yang konsisten dapat menciptakan budaya kerja yang positif dipabrik tahu. Karyawan akan melihat pentingnya aturan dan ketertiban, dan ini dapat menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya. Hal ini merupakan kekuatan Pabrik Tahu Sari Murni yang menempati urutan terakhir dalam indikator kekuatan yang diteliti, dengan bobot 0,05 dan rating hanya 3,00 sehingga memiliki skor 0,150.

a. Faktor Kelemahan (*Weakness*)

Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan, dipandang ada beberapa kelemahannya, berikut adalah lima kelemahan yang mungkin timbul dalam menerapkan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di pabrik tahu :

a) Resisten Karyawan

Salah satu kelemahan yang mungkin muncul adalah resisten atau penolakan dari sebagian karyawan terhadap aturan dan ketentuan yang ketat. Beberapa karyawan mungkin merasa terkekang oleh kedisiplinan yang ketat dan merasa kurang nyaman, indikator resisten karyawan memiliki nilai skor tertinggi dalam analisis penelitian ini yaitu -0,420

b) Kehilangan Karyawan

Terlalu ketatnya aturan atau sanksi yang diterapkan dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dapat menyebabkan beberapa karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan. Kehilangan

karyawan berpengalaman dapat berdampak negatif pada operasional pabrik tahu, indikator kehilangan karyawan memiliki nilai skor tertinggi dalam analisis penelitian ini yaitu -0,780

c) Meningkatkan Stres

Kedisiplinan yang berlebihan atau terlalu keras dapat meningkatkan tingkat stres di antara karyawan. Ini dapat berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik mereka, yang akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebagai efek dari kelemahan pada karyawan, menyebabkan meningkatkan stres, menempati urutan ketiga terindikasi dalam indikator kelemahan dengan skor nilai -0,180

d) Pengeluaran Tambahan

Untuk menerapkan kedisiplinan yang ketat, Pabrik Tahu mungkin perlu mengeluarkan sumber daya tambahan untuk mengawasi dan memberlakukan aturan. Ini termasuk pelatihan tambahan, sistem pemantauan, atau bahkan menggaji staf tambahan. pengeluaran tambahan yang dimiliki Pabrik Tahu Sari Murni berada diposisi empat dengan bobot skor -0,108

e) Mengurangi Inovasi

Terlalu banyak fokus pada kedisiplinan dan pematuhan terhadap aturan tertentu dapat mengurangi ruang untuk inovasi dan kreativitas di antara karyawan. Mereka mungkin merasa terbatas dalam mencoba hal-hal baru atau mengusulkan perubahan yang positif, mengurangi inovasi berada pada posisi terakhir pada indikator kelemahan dengan skor nilai - 0,076.

b. Analisis Kondisi EFAS (Eksternal Factor Analysys Summary) di Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan

Dalam matriks Eksternal Factor Analysis Summary (EFAS) merupakan suatu alat analisis yang menyediakan kondisi eksternal perusahaan untuk dapat menentukan faktor peluang dan ancaman yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Adapun pembahasan terkait hal tersebut sebagai berikut :

1) Faktor Peluang (*Opportunity*)

Beberapa peluang yang dimiliki oleh yang diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

a) Peningkatan Kualitas Layanan

Dengan memastikan bahwa karyawan Pabrik Tahu Sari Murni mematuhi aturan dan prosedur yang ketat, peluang untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan akan menjadi lebih besar. Ini dapat menciptakan pengalaman yang lebih positif bagi pelanggan dan meningkatkan loyalitas mereka, peningkatan Kualitas Layanan merupakan indikator peluang utama perusahaan, dengan skor nilai 0,665.

b) Pertumbuhan Bisnis

Penerapan kedisiplinan yang efektif dapat membantu Pabrik Tahu Sari Murni untuk tumbuh dan berkembang. Pelanggan cenderung kembali jika mereka merasa bahwa toko ini memiliki standar yang tinggi dalam hal perawatan hewan peliharaan dan layanan. Pertumbuhan Bisnis merupakan indikator peluang Pabrik Tahu Sari Murni dengan menempati bobot 0,15 dan skala rating 3,50 dengan jumlah skor 0,525

c) Peningkatan Keamanan

Kedisiplinan juga dapat berkontribusi pada peningkatan keamanan di pet shop, terutama dalam hal penanganan bahan baku yang mungkin memiliki potensi risiko. Ini dapat mengurangi risiko kecelakaan dan masalah kesehatan yang dapat mempengaruhi karyawan dan hewan peliharaan. Peningkatan Keamanan ini menjadi indikator peluang yang berada diposisi ketiga dengan skor nilai 0,240.

d) Pengembangan Karyawan

Dengan memberlakukan stres kerja, peluang untuk mengembangkan karyawan juga menjadi lebih besar. Karyawan dapat dilatih untuk mematuhi prosedur dan standar yang ada, yang dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam merawat bahan baku dan berinteraksi dengan pelanggan. Hal ini merupakan suatu indikator yang merupakan peluang bagi Perusahaan yang berada diposisi ke empat dengan skor nilai 0,130

e) Reputasi yang Baik

Kedisiplinan dapat membantu membangun reputasi positif untuk pet shop. Ini akan membuat pet shop menarik bagi konsumen yang mencari tempat yang dapat diandalkan dan profesional untuk merawat hewan mereka. Dalam penelitian ini daya reputasi yang baik merupakan peluang yang menempati urutan kelima dengan skor nilai 0,075.

2) Faktor Ancaman (*Threats*)

Seperti penjelasan pada bagian sebelumnya bahwa ancaman merupakan suatu kondisi eksternal perusahaan yang dapat mengganggu perusahaan. Beberapa ancaman yang dihadapi oleh Pabrik Tahu Sari Murni dalam menjalani kegiatan pemasaran yang terindikasi dalam penelitian ini diantaranya:

a) Kehilangan Karyawan Kunci

Terlalu kerasnya aturan atau kedisiplinan serta jam kerja yang diterapkan dapat membuat karyawan kunci merasa tidak nyaman atau tidak puas dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat mengakibatkan kehilangan karyawan berpengalaman dan berkompeten yang sulit digantikan. Kehilangan karyawan kunci merupakan ancaman utama terhadap keberlangsungan roda perusahaan, dengan bobot mencapai nilai minus 0,490 dan merupakan nilai ancaman tertinggi yang teridentifikasi dalam penelitian ini.

b) Peningkatan Tingkat Pemutusan Hubungan Kerja

Jika stres kerja yang diterapkan tidak dijalankan dengan bijaksana, hal ini dapat mengakibatkan peningkatan tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK) atau konflik di tempat kerja. Ini bisa berdampak negatif pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Peningkatan tingkat pemutusan hubungan kerja merupakan indikator ancaman yang kedua dengan nilai skor – 0,308.

c) Penurunan Moral Karyawan

Stress kerja yang berlebihan atau sanksi yang keras dapat menyebabkan penurunan morale karyawan. Mereka mungkin merasa tertekan atau tidak dihargai, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan. Penurunan Moral Karyawan merupakan indikator ancaman Pabrik Tahu Sari Murni yang berada diposisi ketiga dengan nilai skor – 0,300.

d) Potensi Tuntutan Hukum

Jika kinerja serta stress kerja diterapkan secara tidak adil atau melanggar hak-hak karyawan Pabrik Tahu Sari Murni dapat menghadapi potensi tuntutan hukum. Ini dapat menyebabkan masalah hukum dan biaya tambahan. Potensi Tuntutan Hukum merupakan Pabrik Tahu Sari Murni yang berada diposisi ke empat dengan nilai skor – 0,216.

e) Penurunan Inovasi dan Kreativitas

Terlalu banyak peraturan yang ketat dapat menghambat inovasi dan kreativitas di antara karyawan. Mereka mungkin merasa terbatas dalam mencoba hal-hal baru atau memberikan masukan yang konstruktif. Penurunan inovasi dan kreativitas juga menjadi salah satu ancaman bagi Pabrik Tahu Sari Murni. Indikator ancaman politik dan keamanan ini berada diposisi terakhir dengan nilai skor – 0,168.

3. Pembahasan Proposisi

a. Proposisi 1

Proposisi 1: Stres Kerja Pada Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan masih belum terbilang baik. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam menjaga tingkat kinerja karyawan yang memadai di lingkungan kerja tersebut.

Untuk mengatasi hal ini, langkah-langkah perbaikan perlu diambil, termasuk pengembangan pelatihan Stres Kerja yang intensif, penerapan sistem penghargaan kinerja, dan evaluasi kinerja berkelanjutan. Dengan upaya yang tepat, Pabrik Tahu Sari Murni ini memiliki potensi meningkatkan kinerja keseluruhan serta pelayanan kepada konsumen.

b. Proposisi 2

Proposisi 2: Kinerja karyawan di Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan menurun. Pernyataan bahwa kinerja karyawan di Pabrik Tahu Sari Murni menurun mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu segera diatasi.

Penurunan kinerja karyawan dapat memiliki dampak negatif pada operasional dan pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap penyebab penurunan kinerja ini, termasuk faktor-faktor seperti kedisiplinan yang kurang baik. Langkah-langkah perbaikan yang telah diidentifikasi dalam strategi sebelumnya, seperti pengembangan pelatihan kedisiplinan dan sistem penghargaan kinerja, dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki situasi di Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan.

c. Proposisi 3

Proposisi 3: Faktor-faktor yang dapat menghambat Stres kerja karyawan Pabrik Tahu Sari Murni perlu di minimalisir. Proposisi 3 menekankan perlunya mengurangi faktor-faktor yang dapat menghambat Kinerja kerja karyawan di Pabrik Tahu Sari Murni. Faktor-faktor tersebut mungkin mencakup resistensi karyawan terhadap aturan yang ketat, kurangnya pemahaman terhadap pentingnya stres kerja, atau bahkan faktor eksternal yang memengaruhi lingkungan kerja.

Untuk meminimalkan hambatan-hambatan ini, manajemen perlu melakukan upaya yang berkelanjutan dalam mengkomunikasikan nilai-nilai kedisiplinan, memberikan pelatihan yang relevan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan kedisiplinan. Dengan mengidentifikasi dan mengurangi faktor-faktor penghambat, Pabrik Tahu Sari Murni dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi kedisiplinan yang lebih baik di antara karyawan.

d. Proposisi 4

Proposisi 4: Strategi penerapan Stres Kerja dapat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Tahu Sari Murni. Strategi penerapan Stres Kerja meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Tahu Sari Murni berikut adalah lima strategi berdasarkan kombinasi SWOT (Strengths-Opportunities).

Menerapkan bagaimana Stres Kerja yang dialami guna meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Tahu Sari Murni, ada lima strategi yang dapat diterapkan. Pertama, Pabrik Tahu Sari Murni dapat mengembangkan pelatihan Stres Kerja yang intensif, memanfaatkan kekuatan internal dalam komitmen terhadap pengembangan karyawan. Kedua, penerapan sistem penghargaan kinerja yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Ketiga, Pabrik Tahu Sari Murni dapat mencari kemitraan dengan lembaga pelatihan eksternal untuk memberikan sumber daya tambahan dalam mengembangkan stres kerja. Keempat, dengan memanfaatkan kekuatan internal dalam penerapan bagaimana stress kerja yang dialami, Pabrik Tahu Sari Murni dapat berinovasi dalam layanan dan operasionalnya. Terakhir, evaluasi kinerja kedisiplinan yang berkelanjutan akan memungkinkan Pabrik Tahu Sari Murni untuk terus mengoptimalkan strategi penerapan stres kerja.

Dengan menggabungkan kekuatan internal dalam stres kerja dengan peluang eksternal yang ada, Pabrik Tahu Sari Murni dapat mencapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian, dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Analisis stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Sari Murni Jakarta Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan adanya stress mengenai apa yang anda ketahui tentang stres kerja peneliti menyimpulkan adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian tuntutan dalam bekerja. Stres kerja merupakan bagian dari stress dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stress cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain sebagainya.
2. Kinerja Karyawan pabrik tahu sari murni secara rata-rata masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini ditunjukkan oleh tingginya tanggung jawab pada pekerjaan dan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain serta dapat memberikan kualitas bahan baku dengan baik, dengan adanya stress kerja ini dapat meningkatkan kinerja dan mereka terus berlatih serta mengevaluasi kinerja mereka. Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja yang mereka punya saat ini cukup baik dan mampu bersain dalam artian mereka sebagai karyawan terus mencari kinerja mereka karena mereka terus berlatih dan juga selalu mengevaluasi kinerja mereka dengan seperti itu mereka mampu bersaing meliputi aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pabrik tahu sari murni.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja. Bandung : Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustiana, I. G. (2017). Konsep Dasar IPA Aspek Fisika dan Kimia. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Burso, S. d. (2018). Analisis Konsep Produktivitas dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.
- Daryanto, B. d. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edy, S. (2019). Manajemen Sumber Daya. Jakarta: Cetak Kesebelas. Prananda Media Group.
- Firmansyah, A. d. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ganyang., M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO

PERSADA.

- _____ (2019). Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. The Mold 14. Bandung : Penerbit Rosda.
- Mardalena, S. d. (2017). Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta:
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka. Deepublish.
- Permatasari, H. I. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat. Bandung: Almana.
- Robbins, S. P. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth, Edition Global Edition. Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD. Bandung: Alfabeta, CV.
- _____ (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja . Pasuruan CV: Penerbit Qiara Media.
- Yin, R. k. (2019). Studi Kasus . Raja Grafindo Persada.
- Nova Ellyzar, M. Y. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis* , vol 1,37.
- Laily Nurida Safitri, M. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen*, vol 2. no 1.
- Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta