

Analisis Stres Kerja pada PT XYZ Ice Cream

Hanna Maulyda Assyfa¹, Awa²

¹Universitas Djuanda, maulydahanna13@gmail.com

²Universitas Djuanda, awa@unida.ac.id

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen penting dalam memastikan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Stres kerja, sebagai salah satu tantangan utama dalam lingkungan kerja, dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik, psikologis, dan perilaku karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja dan dampaknya terhadap karyawan di bagian Office dan Quality Assurance (QA) di PT XYZ Ice Cream. Pendekatan kualitatif digunakan dengan metode observasi, wawancara semi-terstruktur, diskusi kelompok, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Office lebih banyak mengalami stres akibat beban kerja berlebihan, keterbatasan waktu, dan alat kerja yang tidak memadai, dengan dampak dominan pada aspek psikologis, seperti kejenuhan dan ketegangan kerja. Sebaliknya, karyawan QA menghadapi stres akibat balas jasa yang tidak memadai dan tekanan fisik dari aktivitas di lapangan, yang berdampak signifikan pada kesehatan fisik, seperti kelelahan dan sakit kepala. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja di PT XYZ Ice Cream khususnya pada bagian Office dan Quality Assurance (QA), memerlukan perhatian serius. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk mengelola stres, hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan masih merasa belum puas dengan langkah yang telah diambil. Stres kerja di bagian Office lebih berdampak psikologis, sementara di bagian QA lebih kepada dampak fisik.

Kata Kunci: karyawan Office, karyawan QA, lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena memiliki kemampuan berpikir, merencanakan, dan berinovasi, yang menjadi elemen penting dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Di era modern ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu prioritas utama perusahaan dalam mencapai tujuannya. MSDM tidak hanya berfokus pada perekrutan dan retensi karyawan, tetapi juga memastikan karyawan memiliki kinerja yang baik, bekerja dengan efisien, dan dapat berkembang dalam lingkungan kerja yang sehat.

Dalam lingkungan kerja bisa terjadi adanya stres atau ketegangan (*stress*). Pfejfer Buczek et al. (2023) menyatakan bahwa stres di lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan dan organisasi. Nagari et al. (2023) dan Sumar'in et al. (2024) menyatakan bahwa semua pekerjaan memiliki tingkat stres tertentu, yang berdampak pada kinerja karyawan.

Panigrahi (2016) menyatakan bahwa stres dapat muncul dalam suatu organisasi karena berbagai alasan, seperti kontrol atas pekerjaan, gaya manajerial, dan sebagainya. Khairuddin (2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan masalah umum di lingkungan kerja yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan. Faktor seperti tingginya tuntutan pekerjaan, persaingan ketat, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta minimnya dukungan dapat memicu stres kerja. Sahoo (2016) menyatakan stres menggambarkan gagasan negatif yang dapat berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik.

PT XYZ Ice Cream, sebagai salah satu perusahaan terkemuka, menghadapi berbagai faktor yang dapat memicu stres kerja pada karyawannya. Faktor-faktor tersebut bervariasi tergantung pada posisi kerja dan lingkungan kerja karyawan, seperti perbedaan tugas, beban kerja, serta tuntutan pekerjaan di masing-masing bagian. Bagian Office, yang mayoritas berfokus pada aktivitas administratif, manajerial, dan pengambilan keputusan, memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dibandingkan dengan bagian Quality Assurance (QA), yang berhubungan langsung dengan pengawasan kualitas produk dan standar operasional di lapangan. Perbedaan ini memunculkan variasi faktor penyebab stres kerja dan dampak yang dirasakan oleh karyawan di masing-masing bagian. Misalnya, karyawan Office lebih banyak mengalami tekanan akibat beban kerja berlebihan dan keterbatasan sumber daya, sedangkan karyawan QA lebih sering menghadapi tekanan akibat balas jasa yang dianggap tidak memadai serta tantangan fisik di lapangan.

Untuk menangani masalah ini, diperlukan analisis mendalam terhadap penyebab stres kerja serta dampaknya pada karyawan di kedua bagian. Dengan memahami perbedaan karakteristik stres kerja di bagian Office dan QA, perusahaan dapat merumuskan solusi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing bagian. Pendekatan strategis seperti pengelolaan beban kerja, pelatihan manajemen stres, dan peningkatan fasilitas pendukung kesejahteraan karyawan dapat menjadi langkah yang efektif untuk mengatasi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami karyawan di bagian Office dan Quality Assurance (QA), serta menganalisis dampaknya terhadap aspek fisik, psikologis, dan perilaku mereka. Dengan membandingkan faktor-faktor penyebab stres di kedua bagian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan melalui langkah-langkah pengelolaan stres kerja yang efektif.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena stres kerja pada PT XYZ Ice Cream. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu observasi langsung, wawancara semi-terstruktur, diskusi kelompok, dan studi literatur.

Pada tahap observasi langsung, peneliti akan melakukan pengamatan terhadap kondisi di lingkungan kerja, termasuk interaksi antar karyawan, beban kerja, serta dinamika lingkungan kerja yang dapat memengaruhi tingkat stres. Observasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi menimbulkan stres serta dampaknya terhadap karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan karyawan dan pihak terkait lainnya, guna menggali pengalaman mereka terkait stres kerja. Wawancara ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab stres, dampaknya terhadap kinerja, serta mencari solusi yang dianggap efektif dalam mengelola stres di tempat kerja.

Selain itu, diskusi kelompok akan melibatkan karyawan untuk berbagi pengalaman mengenai stres kerja dan solusi yang dianggap relevan untuk menguranginya. Diskusi ini akan membantu peneliti memahami persepsi bersama mengenai stres kerja serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tekanan kerja.

Studi pustaka dilakukan untuk mendalami teori-teori yang berkaitan dengan stres kerja dan manajemen sumber daya manusia. Literatur yang diperoleh dari buku teks, artikel ilmiah, dan jurnal akan memberikan landasan teoritis untuk memperkaya pemahaman tentang penyebab, dampak, serta cara-cara mengatasi stres kerja di lingkungan perusahaan.

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari karyawan di PT XYZ Ice Cream, dengan jumlah informan yang ditentukan secara purposive sampling sesuai dengan kebutuhan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik untuk menggali pola-pola utama dalam data kualitatif yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan diskusi kelompok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Stres Kerja di PT XYZ Ice Cream

Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam faktor penyebab stres kerja antara karyawan bagian Office dan Quality Assurance (QA) di PT XYZ Ice Cream. Faktor-faktor penyebab stres pada karyawan Office sebagian besar berkaitan dengan beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu yang ketat, serta terbatasnya variasi dalam tugas-tugas rutin yang seringkali monoton. Kondisi ini

berdampak signifikan pada aspek psikologis karyawan, seperti kejenuhan, rasa bosan, dan stres mental akibat kurangnya dinamika dalam pekerjaan sehari-hari.

Sementara itu, karyawan QA menghadapi faktor penyebab stres yang berbeda, seperti tekanan fisik yang tinggi akibat tuntutan pengujian produk secara intensif, serta ketidakpuasan terhadap sistem balas jasa yang dianggap tidak sebanding dengan tingkat kerja yang mereka lakukan. Dampak dari stres ini lebih dominan dirasakan pada aspek fisik, seperti kelelahan kronis, nyeri otot, dan gangguan kesehatan lainnya yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang menuntut aktivitas fisik berulang dan berada di bawah tekanan waktu.

Tabel berikut memberikan gambaran lebih jelas mengenai perbedaan faktor penyebab dan dampak stress kerja antara karyawan Office dan QA:

Tabel 1 Hasil Survei Analisis Stres Kerja di Bagian Office dan QA

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Jawaban		Interpretasi
			Office	QA	
1.	Beban pekerjaan berlebihan	Karyawan merasa beban pekerjaan berlebihan menjadi penyebab stres.	12	4	Faktor ini lebih banyak dialami oleh karyawan Office 44.44% dibandingkan QA 23.53%.
2.	Keterbatasan waktu dan peralatan yang tidak memadai	Karyawan merasa Keterbatasan Waktu dan peralatan yang tidak memadai Menjadi penyebab stres.	10	-	Faktor ini signifikan pada karyawan Office 37.04%, tetapi tidak ditemukan pada karyawan QA.
3.	Konflik dengan rekan kerja	Karyawan merasa Konflik dengan rekan kerja menjadi penyebab stres.	2	-	Faktor ini memiliki dampak kecil pada karyawan Office 7.41% dan tidak ditemukan pada QA.
4.	Tekanan atasan	Karyawan merasa tekanan atasan menjadi penyebab stres.	3	4	ini berdampak sedang pada karyawan Office 11.11% dan QA 23.53%.
5.	Balas jasa yang terlalu rendah	Karyawan merasa Balas jasa yang terlalu rendah menjadi penyebab stres.	-	9	Faktor ini dominan pada karyawan QA 52.94% dan tidak ditemukan pada karyawan Office.

	Jumlah		27	17	
--	--------	--	----	----	--

Sumber: Hasil Wawancara dan Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat fenomena masalah yang muncul dari hasil survei atau wawancara yang sudah dilakukan adalah adanya perbedaan penyebab stres kerja yang signifikan antara karyawan bagian Office dan QA di PT XYZ Ice Cream. Karyawan Office lebih banyak menghadapi tekanan akibat beban pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu serta peralatan yang tidak memadai, yang menunjukkan bahwa tuntutan administratif dan operasional seringkali melebihi kapasitas atau dukungan yang tersedia. Di sisi lain, karyawan QA cenderung lebih terfokus pada stres yang diakibatkan oleh balas jasa yang terlalu rendah, yang mencerminkan ketidakpuasan terhadap penghargaan kerja, serta tekanan tambahan dari atasan dan konflik dengan rekan kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya perbedaan karakteristik lingkungan kerja dan tantangan yang dihadapi masing-masing bagian, yang dapat berdampak pada produktivitas serta kesejahteraan karyawan jika tidak dikelola dengan baik.

Tabel 2 Hasil Survei Analisis Stres Kerja di Bagian Office dan QA

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Jawaban		Interpretasi
			Office	QA	
1.	Fisik	Meliputi sakit kepala, detak jantung meningkat, dan lain-lain.	7	11	Dampak ini banyak dialami oleh karyawan QA dengan persentase 64,71%, sedangkan karyawan Office hanya sebanyak 25,93%.
2.	Psikologis	Meliputi ketegangan kerja, gelisah, cepat marah, jenuh dalam bekerja, dan lain-lain.	16	5	Dampak ini banyak dialami oleh karyawan Office dengan persentase 59,26%, sedangkan karyawan QA hanya 29,41%.
3.	Perilaku	Meliputi sulit tidur, berbicara tidak tenang, absensi meningkat, dan lain-lain.	4	1	Stres perilaku memiliki persentase kecil pada keduanya, yaitu 14,81% di Office dan 5,88% di QA.

	Jumlah		27	17	
--	--------	--	----	----	--

Sumber: Hasil Wawancara dan Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam dampak stres kerja antara karyawan bagian Office dan QA. Menurut Manopo (2020), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi stres kerja, yaitu faktor fisiologis dan emosi negatif (psikologis). Pada bagian Office, dampak stres lebih banyak dirasakan dalam bentuk psikologis, dengan 59,26% karyawan menjelaskan gejala seperti ketegangan, gelisah, cepat marah, atau kejenuhan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan di Office, yang cenderung menuntut konsentrasi tinggi dalam suasana kerja yang lebih statis, seperti duduk di kantor untuk mengerjakan tugas administratif. Kondisi ini secara perlahan meningkatkan tekanan psikologis, meskipun aktivitas fisik yang diperlukan relatif rendah.

Sebaliknya, pada bagian QA, dampak stres lebih dominan dalam bentuk fisik, dengan 64,71% karyawan melaporkan gejala seperti sakit kepala, detak jantung meningkat, dan kelelahan fisik. Karakteristik pekerjaan di QA, yang melibatkan aktivitas laboratorium dan pengecekan langsung di lapangan, menuntut karyawan untuk bergerak aktif serta berhadapan dengan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan terkadang menantang secara fisik.

Perbedaan faktor penyebab stres kerja pada bagian Office dan Quality Assurance (QA) disebabkan oleh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan ekspektasi yang berbeda di kedua bagian tersebut. Pada bagian Office, pekerjaan lebih berfokus pada tugas-tugas administratif seperti pengelolaan dokumen, data, dan komunikasi internal. Tugas-tugas ini seringkali melibatkan tenggat waktu yang ketat dan membutuhkan tingkat ketelitian tinggi, sehingga beban pekerjaan dan keterbatasan waktu menjadi faktor dominan penyebab stres. Sebaliknya, karyawan QA memiliki fokus utama pada pengawasan kualitas produk melalui pengujian, analisis laboratorium, dan memastikan produk sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Karena pekerjaan ini berkaitan langsung dengan hasil produksi, tekanan

dari atasan serta tanggung jawab besar dalam menjaga standar kualitas menjadi penyebab utama stres mereka. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam perbedaan ini.

Karyawan Office bekerja di ruang kantor yang lebih terstruktur, tertutup, dan berorientasi pada pekerjaan individual. Meski relatif stabil, lingkungan ini sering menimbulkan tekanan berupa beban kerja yang terus bertambah dan keterbatasan fasilitas kerja, seperti perangkat lunak pendukung. Sifat pekerjaan yang individual juga membuat konflik dengan rekan kerja jarang terjadi. Sebaliknya, karyawan QA bekerja di laboratorium yang menuntut fokus tinggi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur ketat. Lingkungan kerja yang sangat teknis ini, ditambah ekspektasi tinggi dari atasan terkait akurasi hasil pengujian, dapat meningkatkan tekanan kerja. Selain itu, karena QA sering melibatkan kolaborasi tim dalam pengujian produk, potensi konflik interpersonal lebih tinggi dibandingkan bagian Office. Ekspektasi dan sistem penghargaan juga memengaruhi tingkat stres kerja di kedua bagian. Karyawan QA, yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap kualitas produk, menghadapi ekspektasi tinggi dari atasan. Namun, ketidakpuasan terhadap balas jasa yang diterima sering menjadi penyebab utama stres, karena mereka merasa kontribusinya tidak dihargai secara layak.

Di sisi lain, karyawan Office lebih terfokus pada tantangan pekerjaan seperti beban kerja dan keterbatasan waktu, sementara sistem penghargaan cenderung tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi stres mereka. Dengan demikian, perbedaan tanggung jawab, lingkungan kerja, dan ekspektasi menciptakan karakteristik stres kerja yang unik di kedua bagian ini.

Faktor stres kerja yang dihadapi oleh karyawan di bagian Office dan QA memiliki hubungan yang erat dengan dampak yang ditimbulkan, baik secara fisik, psikologis, maupun perilaku. Berdasarkan hasil survei yang ditunjukkan dalam Tabel 2, terdapat perbedaan yang signifikan dalam dampak stres kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian Office dan QA. Karyawan Office cenderung lebih merasakan dampak psikologis, yang disebabkan oleh sifat pekerjaan yang tidak terlalu

melibatkan aktivitas fisik. Berdasarkan hasil wawancara, banyak karyawan di bagian Office yang merasa jenuh dengan pekerjaan mereka, karena rutinitas yang cenderung monoton dan kurangnya variasi dalam aktivitas. Pekerjaan yang bersifat administratif dan seringkali dilakukan dalam lingkungan yang statis membuat mereka lebih rentan terhadap stres psikologis, seperti ketegangan, gelisah, dan kejenuhan dalam bekerja.

Sementara itu, di bagian QA, dampak stres lebih terasa pada kesehatan fisik. Karyawan QA terlibat lebih banyak dalam aktivitas fisik, seperti pengujian produk di laboratorium dan pengecekan langsung di lapangan untuk memastikan kualitas produk dan sumber daya. Kegiatan yang memerlukan gerakan fisik dan konsentrasi tinggi ini menyebabkan kelelahan fisik yang signifikan. Berdasarkan hasil wawancara, banyak karyawan QA yang melaporkan merasa sangat kelelahan hingga mengalami kondisi fisik yang drop, bahkan ada yang tidak bisa masuk bekerja akibat kelelahan tersebut. Pekerjaan yang menuntut ketelitian dalam kondisi yang terkadang menantang secara fisik ini membuat karyawan QA lebih sering merasakan dampak stres fisik dibandingkan dengan bagian Office, yang lebih dominan pada stres psikologis.

2. Pemecahan Masalah yang Dilakukan PT XYZ Ice Cream

Untuk mengatasi dan mengelola fenomena stres kerja di lingkungan perusahaan, PT XYZ Ice Cream telah mengadopsi berbagai langkah strategis yang dirancang secara khusus untuk mencegah dan mengurangi stres kerja di kalangan karyawan. Dengan langkah ini, perusahaan bertujuan untuk tidak hanya mengurangi tingkat stres, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, diantaranya:

a. Penyediaan Ruang Relaksasi

Ruangan ini dirancang untuk relaksasi atau istirahat sejenak bagi karyawan. Ruang ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas rekreasi, seperti meja tenis dan treadmill, yang bertujuan untuk membantu karyawan melepaskan penat selama jam kerja. Aktivitas fisik ringan seperti bermain tenis meja atau menggunakan treadmill

tidak hanya bermanfaat untuk menjaga kebugaran tubuh, tetapi juga efektif dalam meredakan stres dan meningkatkan suasana hati. Dengan adanya fasilitas ini, perusahaan menunjukkan komitmennya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

b. Peningkatan Kesadaran melalui Edukasi tentang Manajemen Stres Kerja

PT XYZ Ice Cream mengambil langkah proaktif untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya pengelolaan stres kerja melalui penyebaran poster-poster edukatif di lingkungan kerja. Poster-poster tersebut berisi informasi mengenai teknik manajemen stres, seperti cara menghadapi tekanan kerja, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pentingnya menjaga kesehatan mental. Langkah ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai dampak stres yang tidak dikelola dengan baik dan membantu mereka mengambil tindakan pencegahan secara mandiri. Edukasi ini juga diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan suportif di seluruh bagian perusahaan.

c. Fleksibilitas Jam Kerja untuk Mengurangi Tekanan

Untuk mengurangi tekanan kerja yang dialami karyawan, perusahaan memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja. Dengan kebijakan ini, karyawan tidak diwajibkan untuk terus-menerus bekerja sepanjang jam kerja formal, melainkan fokus pada penyelesaian tugas mereka dengan baik. Kebijakan ini memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengatur ritme kerja sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka, sehingga dapat mengurangi risiko stres akibat beban kerja berlebihan. Pendekatan ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih humanis dan berorientasi pada hasil, tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.

d. Pemeriksaan Kesehatan Rutin untuk Pencegahan Dampak Negatif Stres Kerja

Sebagai bagian dari upaya pemantauan kesehatan karyawan, PT XYZ Ice Cream secara rutin mengadakan kegiatan *Medical Check-Up (MCU)* setiap tahun. Program ini

bertujuan untuk mendeteksi secara dini berbagai masalah kesehatan yang mungkin timbul akibat stres kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Pemeriksaan kesehatan ini tidak hanya membantu memastikan kondisi karyawan tetap prima, tetapi juga memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan intervensi lebih lanjut jika ditemukan potensi masalah kesehatan yang serius. Dengan adanya MCU, perusahaan menunjukkan kepeduliannya terhadap kesehatan karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

3. Tanggapan Terhadap Pemecahan Masalah yang Dilakukan PT XYZ Ice Cream

Beberapa saran tambahan yang mungkin dapat diterapkan oleh PT XYZ Ice Cream dalam menangani stres kerja antara lain adalah:

a. Evaluasi Beban Kerja

Melakukan peninjauan rutin terhadap beban kerja di setiap bagian untuk memastikan pembagian kerja yang adil dan realistis. Perusahaan dapat mempertimbangkan menambah sumber daya manusia atau mengoptimalkan alur kerja untuk mengurangi tekanan yang berlebihan pada karyawan tertentu.

b. Penyelenggaraan Pelatihan atau Workshop tentang Manajemen Stres Kerja

Penyelenggaraan pelatihan atau workshop tentang manajemen stres kerja ini dapat menjadi langkah yang lebih efektif daripada sekadar menyebarkan poster edukatif. Meskipun poster memberikan informasi dasar mengenai stres kerja, karyawan mungkin tidak sepenuhnya memahami atau bahkan tidak membaca informasi tersebut. Dengan mengadakan pelatihan langsung, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang teknik-teknik relaksasi, seperti meditasi, mindfulness, dan manajemen waktu yang efektif. Bimbingan dari profesional dalam pelatihan ini akan membantu karyawan mengaplikasikan teknik-teknik tersebut dalam kehidupan sehari-hari, sehingga memberikan dampak yang lebih signifikan dalam mengelola stres dibandingkan hanya dengan pemberian informasi secara tertulis.

c. Perbaiki Ruang Relaksasi

Perusahaan sudah menyediakan ruang relaksasi, namun fasilitas yang ada masih terbatas. Sebagai alternatif, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengganti treadmill dengan kursi pijat yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kursi pijat dapat membantu karyawan meredakan ketegangan otot dan stres yang terakumulasi selama jam kerja, sehingga memberikan relaksasi yang lebih efektif tanpa menambah kelelahan. Dengan penambahan fasilitas yang lebih mendukung kenyamanan dan kesejahteraan mental, ruang relaksasi dapat menjadi tempat yang lebih optimal bagi karyawan untuk mengurangi stres dan kembali fokus pada pekerjaan.

d. Evaluasi terhadap Sistem Gaji

Hal ini dapat dilakukan dengan meninjau kembali struktur penggajian dan manfaat yang diberikan kepada karyawan, untuk memastikan bahwa gaji dan tunjangan yang diterima sudah sebanding dengan tingkat tanggung jawab, beban kerja, dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi ketidakpuasan terkait imbalan yang diterima, dan pada akhirnya menurunkan tingkat stres yang timbul akibat masalah penghargaan yang dirasakan kurang memadai. Perusahaan diharapkan dapat melakukan perbandingan dengan standar industri dan melakukan penyesuaian yang sesuai untuk memastikan kesejahteraan dan motivasi karyawan tetap terjaga.

e. Konseling dan Pemantauan Kesehatan berkala

PT XYZ Ice Cream dapat mempertimbangkan untuk menambah program pemantauan kesehatan lebih lanjut, seperti memberikan akses ke sesi konseling kesehatan fisik maupun psikologis atau fisioterapi secara berkala. Hal ini bertujuan untuk membantu karyawan mengatasi keluhan fisik seperti kelelahan, sakit kepala, atau masalah lainnya yang dapat timbul akibat tekanan kerja. Selain itu, perusahaan dapat memperkenalkan program olahraga ringan, seperti senam pagi atau kelas yoga, yang bisa dilakukan sebelum atau sesudah jam kerja untuk membantu mengurangi ketegangan fisik dan meningkatkan kebugaran. Program ini akan melengkapi MCU

tahunan, dan diharapkan dapat mendukung pemeliharaan kesehatan jangka panjang karyawan serta mencegah masalah kesehatan yang lebih serius.

KESIMPULAN

Stres kerja di PT XYZ Ice Cream khususnya pada bagian Office dan Quality Assurance (QA) memerlukan perhatian serius. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk mengelola stres, hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan masih merasa belum puas dengan langkah yang telah diambil. Stres kerja di bagian Office lebih berdampak psikologis, sementara di bagian QA lebih kepada dampak fisik.

Beberapa rekomendasi untuk meningkatkan pengelolaan stres kerja di perusahaan antara lain penyelenggaraan pelatihan manajemen stres yang lebih interaktif, perbaikan fasilitas ruang relaksasi, serta evaluasi rutin terhadap beban kerja dan kompensasi. Dengan saran ini, diharapkan perusahaan dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman mengenai stres kerja di PT XYZ Ice Cream dan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan yang ada. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam efektivitas implementasi rekomendasi yang diberikan.

REFERENSI

- Hermawan, Eric. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 2(22), 173-180.
- Khairuddin. 2022. Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada. *Jurnal Social Library*, 2(10) 24-30.
- Levani, Yelvi; Hasanah, Uswatun; & Fatwakiningsih, Nur. 2021. Stress dan Kesehatan Mental di Masa Pandemi COVID-19. *Prosiding Seminar Onlne Update on Covid-19 Multidisiplinary Persepective*, 134-144.

- Manopo, V. Petrus. 2020. Transformation Leadership as a Factor that Decreases Turnover Intention: A Mediation of Work Stress and Organizational Citizenship Behavior. *The TQM Journal*, 32(6), 1395-1412.
- Nagari, Anake, et al. 2023 *Management Proyek*. R. Mukhlisiah (Ed.) Serang: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Nurdiawati, Ela; & Atiatunnisa, Nina. 2018. Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku dengan Kinerja Karyawan. *Faletehan Health Journal*, 5(3), 118-124.
- Panigrahi, Ashok. 2016. Managing Stress at Workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4). 154-160.
- Pfejfer-Buczek et al. 2023. Stress in the Working Environment and its Causes. *European Research Studies Journal*.
- Sumar'in, et al. 2024 *Manajemen Bisnis Ritel*. M. R. Kurnia (Ed.). Serang: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sahoo, Smruti Rekha. 2016 Management of Stress at Workplace. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 16(6), J59.