

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada Awal tahun 2020 muncul sebuah virus Covid 19 yang membuat semua orang di Indonesia dan di seluruh belahan dunia menjadi khawatir terhadap virus ini. Covid 19 merupakan suatu penyakit yang diakibatkan oleh virus corona yang muncul pada akhir tahun 2019 di Kota Wuhan, China. (WHO mediabriefing. 2020)

Disaat pandemi seperti ini telah mempengaruhi banyak hal pada masyarakat termasuk pada karyawan di perusahaan. Dilihat dari pekerjaan yang diterima oleh karyawan menjadi lebih banyak tanpa memikirkan kesehatan dari karyawan tersebut. Kesehatan mental karyawan sangat penting dimiliki oleh karyawan demi kesejahteraan perusahaan. Dalam survei dari Forum Ekonomi Dunia dan Ipsos, terdapat 13.000 karyawan di 28 negara dunia, menderita gangguan kecemasan yang meningkat karena keamanan kerja dan perubahan rutinitas kerja mereka. Hal tersebut membuat pekerja stres. Saat bekerja dari rumah, hampir setengah dari pekerja menyebut mereka merasa kesepian dan terisolasi. (CNBC Indonesia, 2021).

Tingkat kekhawatiran pekerja meningkat seiring dengan penambahan orang yang terinfeksi, akibatnya perusahaan tidak hanya berperan dalam pencegahan penularan virus namun juga harus berurusan dengan konsekuensi psikososial dan psikologis dari wabah Covid 19 saat ini (Burdorf, Porru and Rugulies, 2020). Pada kinerja karyawan dikaitkan dengan pandemi Covid 19 dimana banyak kebiasaan baru yang dilakukan oleh setiap orang agar terhindar dari penyebaran virus Covid 19. Salah satunya adalah *social distancing* dan jaga jarak dengan orang lain. Hal ini dikarenakan virus ini sangat berbahaya dan mematikan.

Hasil survey meter pada akhir Mei 2020, bahwa Covid 19 memberikan *multiple stress* pada kehidupan masyarakat. Mulai dari kekhawatiran akan tertular Covid 19, khawatir akan meninggal dan kehilangan anggota keluarga serta teman hingga stress akibat terkena PHK dan mengalami penurunan pendapatan. Di sisi lain, laporan media yang secara konstan memberitakan tentang angka dan keadaan yang sakit dan meninggal menambah rasa takut dan stress. (Wayan S, dkk. dalam Surveymeter. 2020).

Anaroga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berkaitan pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dalam lingkungan pekerjaan ataupun luarnya. Artinya, pekerja yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada penurunan prestasi kerja. Sedangkan menurut Munandar (2001) gejala stres kerja yaitu tanda-tanda suasana hati *mood* berupa cemas, menjadi *overexcited*, merasa tidak pasti, sulit tidur malam, menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak dan gelisah serta menjadi gugup. Stres merupakan situasi yang tidak dapat dilepaskan dari kehidupan sehari-hari. Secara garis besar, *stressor* dibagi menjadi dua kelompok yaitu, *stressor mayor* dan *stressor minor*. *Stressor mayor* meliputi peristiwa kematian orang yang disayangi, masuk sekolah untuk pertama kali dan perpisahan. *Stressor minor* biasanya berawal dari stimulus tentang masalah kehidupan sehari-hari misalnya rasa ketidak senangan terhadap hal-hal tertentu sehingga munculnya stres pada individu.

PT.X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri produksi kertas. Perusahaan ini mengalami stres pada karyawan dengan tantangan yang luar biasa bagi kinerja para pekerja. PT.X juga menghadapi stres terutama pada pekerjaan divisi gudang yang melibatkan karyawan tidak kondusif dalam bekerja, sehingga munculnya sakit kepala, ketegangan, kurang konsentrasi, kecemasan dan mudah marah. Karyawan menghadapi banyak tuntutan dan tekanan yang akan menjadi timbulnya stres pada karyawan.

Pada fenomena tersebut di PT.X divisi gudang ini, peneliti mencermati hal tersebut sehingga sangat perlu untuk melakukan observasi pada pekerja divisi gudang mengalami tekanan dari pimpinan perusahaan adanya pemberian tugas yang terlalu berlebihan kemudian pekerja membuat laporan pengeluaran yang waktu hanya terbatas. Pekerja dituntut oleh pimpinan perusahaan untuk mencapai target laporan yang banyak harus diselesaikan dan pekerja melakukan *over time*, dari banyak pekerjaan yang di targetkan pekerja kewalahan melakukannya, bahkan satu divisi rekan kerja juga untuk mencari bantuan dari rekan kerja namun tidak sempat. Karena waktu yang sangat terbatas pekerja gudang mengalami stres

terhadap tekanan dan tuntutan pada pekerjaannya, pimpinan tidak terlalu peka terhadap kondisi psikologis karyawan sehingga menurunnya produktifitas dan kemampuan untuk berpikir secara logis akan menjadi terganggu.

Dampak stres kerja yang memengaruhi pada kinerja karyawan yaitu sering merasa pusing dan ketegangan karena tekanan dari atasan yang membuat karyawan menjadi kelelahan dan emosi tidak stabil bahkan kehilangan konsentrasi saat bekerja. (Penelitian dalam Nuri Hutami, dkk. 2015) dampak stres kerja tidak hanya berpengaruh kepada perusahaan dan individu tetapi secara tidak langsung berimbas juga pada orang lain di dekat subjek tersebut. Suasana hati yang buruk dapat mengakibatkan seseorang mengalami gangguan emosi sehingga hubungan dengan orang lain menjadi kurang harmonis.

Penelitian hal tersebut oleh (Syaifuddin, F. 2016) Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, merupakan contoh pemicu stres.

Hurrell, Sauter, dan Murphy (dalam Munandar, 2008) menyebutkan salah satu faktor penyebab timbulnya stres kerja adalah tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan. Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan dapat menimbulkan rasa tertekan pada karyawan. Ketidakmampuan karyawan dalam menjawab tuntutan-tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan dapat menjadi pemicu timbulnya stres. Tuntutan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Contoh masalah-masalah stres akibat faktor organisasi misalnya seperti deadline tugas, pindah bagian, kenaikan jabatan, dan shift kerja yang seringkali juga menimbulkan kerentanan dalam timbulnya gangguan psikologis. Anoraga, P (2009).

Individu yang bekerja tidak terlepas dari stres. Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus di hadapi

dalam lingkungan kerjanya. Tekanan yang timbul dan berlangsung secara terus menerus sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Stres kerja yang diungkapkan oleh para ahli diantaranya French, Rogers & Cobb (dalam Wijono, S 2014) telah mendefinisikan stres kerja sebagai ketidakcocokan antara seseorang keterampilan, kemampuan dan tuntutan pekerjaan ketidakcocokan dalam kebutuhan seseorang yang disediakan oleh lingkungan kerja.

Kemudian bersama Van Harrison dan Pinneau (dalam Wijono, S 2014), mereka mengubah definisi itu menjadi “setiap karakteristik pekerjaan lingkungan yang memproses ancaman bagi individu”. Menurut Munandar, A. S (2006) stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak dapat berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis dan tingkah laku. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respon adaptif, tanggapan, penyesuaian diri pada suatu kondisi antara individu dan lingkungan serta berpengaruh pada keadaan fisik dan psikologis dirinya.

Berdasarkan penelitian dari (Meiliana, 2020), bahwa perusahaan yang diteliti memiliki tingkat gambaran stres kerja yang tinggi dilihat dari tiga dimensi yaitu *demands*, *control* dan *social support*. Dilihat dari keadaan yang terjadi pada karyawannya yang mengalami stres kerja karena adanya tuntutan kerja yang diberikan tinggi namun kontrol yang diberikan rendah, hasil penelitian sebagai berikut:

Pada dimensi *demands*, terlihat gambaran tuntutan kerja yang tinggi (37,62%) dan sangat tinggi (17,09%) sehingga dapat disimpulkan total persentase kategori *demands* cenderung tinggi sebesar 54,71%. *Demands* adalah persepsi seseorang mengenai seberapa keras ia bekerja, di mana subdimensi yang digunakan adalah beban kerja (*workload*), tekanan dalam waktu, dan *personal conflict* (Karasek and Theorell dalam Revalicha dan Samian, 2013). Tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan MN meliputi deadline untuk mengerjakan tugas singkat, target kerja yang tinggi dan terkadang masih bekerja saat hari libur sehingga karyawan merasa terbebani dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Pada dimensi *control* terlihat gambaran kontrol yang rendah (40,17%) dan sangat rendah (10,26%) sehingga dapat disimpulkan total persentase kategori

kontrol cenderung rendah sebesar 50,43%. Kontrol kerja yang rendah dapat dilihat dari karyawan yang sering mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas, kesulitan mempelajari hal-hal baru, tidak diberikan kesempatan untuk menjalankan ide-ide baru yang dimiliki dan sering mengalami kebingungan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Berbeda halnya dengan dimensi *social support* (dukungan sosial). Pada dukungan sosial terlihat gambaran dukungan yang tinggi (34,19%) dan sangat tinggi (23,08%) sehingga dapat disimpulkan total persentase kategori social support cenderung tinggi sebesar 57,27%. Dukungan sosial yang tinggi dapat dilihat dari hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan seperti tidak terlibat konflik, memiliki waktu bersama diluar jam kerja (jalan-jalan, gathering, merayakan ulang tahun, dsb) dan adanya kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.

Penelitian hal tersebut (Suryani NK, dkk 2018) mengemukakan bahwa perasaan tertekan ketika bekerja akibat adanya tuntutan atau tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Selain itu stres kerja juga dapat terjadi jika pekerja tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja atau tekanan yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang mengeluhkan sedikitnya atau bahkan tidak adanya penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dilakukan. Lalu karyawan merasa sulit untuk mengeskpresikan pendapat atau perasaannya mengenai kondisi pekerjaan kepada atasan serta merasa jika pendapat atau ide mereka kurang diterima dengan baik sehingga mempengaruhi semangat atau motivasi ketika bekerja.

Menurut Fahmi, S (dalam Suryani NK, dkk 2020). Stres kerja ini diakibatkan karena ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas atau keterampilannya, serta adanya rasa ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Adanya tuntutan tertentu yang berubah dari waktu ke waktu dapat membuat pekerja merasa tertekan. Apabila perubahan ini tidak dapat disesuaikan oleh pekerja, maka hal ini dapat menjadi ancaman pekerja untuk merasa tertekan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Saefullah, dkk (2017) menjelaskan bahwa menurunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya kelelahan bekerja, target yang terlalu tinggi, tekanan stres, minimnya waktu, beban kerja yang berlebihan, dan pesanan yang meningkat dengan tenaga kerja yang sedikit sehingga memaksa karyawan untuk bekerja lembur. Menurut Munandar (2001) stres kerja yang dialami tidak lepas pada interaksi pada lingkungannya. Lingkungan sekitarnya dalam proses interaksi tersebut, seseorang dapat mengalami stres, yang dapat berkembang, serta menjadikan seseorang tersebut berada dalam tekanan, sakit secara fisik maupun secara mental, sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal, dikarenakan kondisi fisik maupun mental, sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal, dikarenakan kondisi fisik maupun mental emosi yang terganggu.

Dalam kondisi seperti ini, kesehatan mental seorang karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan agar tidak mengalami stres dalam pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Stres kerja diartikan sebagai suatu keadaan dimana terdapat beban kerja yang berlebihan, perasaan gelisah, dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu (Robbins, 2004). Menurut Istijanto (2005) adanya tuntutan pekerjaan dari perusahaan menyebabkan stres kerja bagi karyawan yang tidak mampu memenuhi tuntutan tersebut. Stres tanpa penanganan serius menyebabkan karyawan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi, sehingga mengakibatkan karyawan tidak bekerja optimal serta prestasi kerja pun terpengaruh. Jika karyawan tidak mampu menahan stres pekerjaan, cenderung tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stres dapat membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan karyawan secara aktif mengundurkan diri.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Wulansari, 2020) tabel kategorisasi stres kerja sebagai berikut:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
VALID	Rendah	5	9,3	9,3
	Sedang	17	31,5	40,7
	Tinggi	32	59,3	100,0

Total	54	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Berdasarkan pada tabel Kategorisasi Stres Kerja dapat dilihat bahwa dalam kategorisasi skor variabel stres kerja dari 54 subjek yang menunjukkan bahwa tingkat penyebaran kategori dari Rendah hingga Tinggi. Sehingga bisa dilihat bahwa pada kategori "Rendah" memperoleh hasil persentase sebesar 9,3%, kemudian pada kategori "Sedang" memperoleh hasil persentase sebesar 31,5%, dan yang terakhir adalah pada kategori "Tinggi" dengan hasil persentase sebesar 59,3%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki stres kerja yang tinggi.

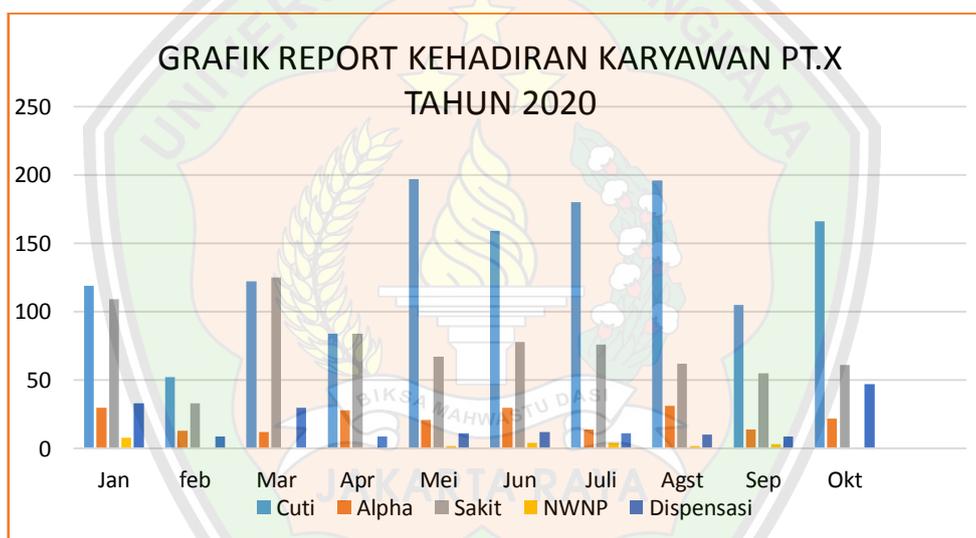
Stres kerja yang dimiliki oleh para pegawai ini dapat mengakibatkan beberapa dampak baik itu berupa dampak pada kondisi fisik maupun dampak terhadap kondisi psikisnya, yaitu diantaranya yang pertama penyakit fisik yang diinduksi oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain. Yang kedua kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi dan bekerja giliran. Yang ketiga absensi kerja, lesu saat berkerja, pegawai kehilangan motivasi berkerja. Gangguan psikologis mulai dari gangguan yang ringan sampai ketidak mampuan yang berat. Gangguan psikologis yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, marah-marah, apatis, dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi dapat berupa depresi dan gangguan cemas (Lubis, dalam Prihatini, 2007).

Di perusahaan ini memiliki banyak dampak yang terjadi pada karyawannya saat pandemi. Dampak bagi diri sendiri stres kerja mengakibatkan kesehatan psikis dan fisik yang menurun dan akan memiliki dampak secara psikis seperti kurang semangat, kurang memiliki motivasi berkerja, dan absen berkerja. Sehingga perusahaan mengalami kerugian yang diterima yaitu menurunnya hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dan juga suatu kerugian bagi perusahaan jika ada pegawai yang membolos berkerja. Stres kerja secara tidak langsung memberi dampak bagi organisasi/instansi, seperti pendapat Munandar, (2001) bahwa stres kerja akan menyebabkan peningkatan jumlah absensi para pekerja. Penurunan kinerja para pekerja, serta memberi dampak negatif bagi kinerja organisasi/instansi. dilihat dari *daily report* yang kehadiran karyawan yang ada di perusahaan.

Dibawah ini merupakan *daily report* kehadiran karyawan bagian gudang :

DAILY REPORT KEHADIRAN KARYAWAN PT.X

Bulan	Cuti	Alpha	Sakit	NWNP	Dispensasi
Januari	119	30	109	8	33
Febuari	52	13	33	0	9
Maret	122	12	125	0	30
April	84	28	84	0	9
Mei	197	21	67	2	11
Juni	159	30	78	4	12
Juli	180	14	76	4	11
Agustus	196	31	62	2	10
September	105	14	55	3	9
Oktober	166	22	61	1	47
TOTAL	1280	215	750	24	181



Pada grafik di atas adalah report kehadiran karyawan divisi gudang di PT.X dari bulan januari sampai oktober, karyawan yang memiliki Cuti 1280 orang, Alpha 215 orang, Sakit 750 orang, No Work No Pay (NWNP) 24 orang dan Dispensasi 181 orang, dari grafik tersebut jumlah Sakit 750 orang dan Cuti 1280 orang adalah yang paling banyak pada karyawan tersebut.

Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu (Wijono, 2006). Stres adalah kondisi dimana seseorang memberikan respon yang berlebihan terhadap suatu tuntutan dan kemampuan yang tidak sesuai dengan yang dimilikinya. (Ibrahim H, dkk 2016) Stres kerja merupakan

ketidaksesuaian pengetahuan dan kemampuan pekerja dalam menghadapi tuntutan atau tekanan kerja (Lekas S, dkk 2003). Terlalu besarnya stres dapat memberikan suatu ancaman terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya.

Peneliti melakukan wawancara pada 5 orang laki-laki pekerja gudang PT.X berusia 20-35 tahun yang sedang stres kerja. Ada pun laki-laki berinisial Adt mengatakan : *“kalo di pt.x itu saya kerja 8 sampai 9 jam nah saya dapet tugas laporan itu gak kira-kira sih coba bahkan saya bikin laporan pengeluaran yang begitu banyak di tambah lagi kalo atasan minta buat meeting manager sama kepala bagian itu mepet banget kadang saya juga stres sih yang satu juga belum kelar ada lagi nambah laporan”*.

AW menyampaikan hal serupa : *“saya kalo kerja di bagian gudang ini suka stres juga karena pekerjaan yang numpuk kadang saya mau minta bantuan temen juga dia lagi sibuk juga bahkan pekerjaan harus dikelarin ya kan nah saya kalo jam mau istirahat aja saya masih suka ngerjain karena kalo sore sebelum pulang itu harus di kasih laporannya”*.

Kemudian laki-laki berinisial ARF mengatakan : *“kalo saya itu ngerasa stres buat laporan pengeluaran kalo ada yang produksi gak sesuai sama pesenan nah di pt. x itu kan produksi kertas jadi saya turun ke lapangan nih liat hasil produksinya nah saya ngitung buat nyesuain barangnya kadang beda gitu wahh saya langsung pusing gimana nih buat laporan kalo gak sesuai terpaksa saya konfirmasi sama kepala bagian, iyaa stres juga kalo gitu”*.

DD juga menyampaikan : *“jadi saya di pekerjaan itu ada tuntutan yang harus dikerjakan bahkan saya juga sering kali tuh ngerasa stres karena kerja misalnya dari sistem komputernya gak memadai sedangkan kita ngejar waktu iya kan nah itu juga saya ngerasa sering stres karena jadi kelamaan”*.

AG mengalami hal serupa : *“kita harus menyesuaikan diri gimana cara biar mereka baik sama kita, bahkan lagi pandemi covid 19 begini kondisi kerja juga hati-hati sih sama kesehatan terus tekanan pekerjaan ada perbedaan masa pandemi gini saya stres juga mikirin tugas pekerjaan dari atasan yaa beban juga”*. Pekerja mengalami stres terhadap tugas kerja kepada atasan mereka, kemudian ditambah

pandemi Covid 19 ini pekerja gudang merasa stres dan terbebani pada tuntutan pekerjaan oleh atasan mereka.

Dari fenomena yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan pada saat pandemi bertambah dengan sebelum terjadinya pandemi, sehingga membuat karyawan merasa kelelahan, jatuh sakit, bahkan banyak karyawan yang melakukan dispensasi karena tidak kuat dalam melakukan pekerjaannya yang terlalu di tekan. Hal tersebut dapat memicu karyawan mengalami stress dalam pekerjaannya. Peneliti sangat tertarik membahas isu stress kerja pada karyawan di masa pandemi ini, karna Kesehatan mental dan fisik sangatlah penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, mendorong peneliti untuk meneliti bagaimana “Gambaran Deskriptif Stress”.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana “Gambaran Stres Kerja Pada Karyawan Gudang PT X?”

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui “Gambaran Deskriptif Stres Kerja Pada Karyawan Gudang PT X”

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu mengembangkan informasi mengenai stress kerja yang dialami pekerja, sehingga dapat menambah referensi ilmiah di bidanng psikologi industri dan organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bagi perusahaan dalam menemukan jalan untuk mengatasi permasalahan dengan tujuan mengurangi stres kerja yang dialami pekerja di PT.X

1.5. Uraian Keaslian

Penelitian yang dilaukan oleh Anisa Tria Widiaty, dkk (2021). Dengan judul Gambaran Stres Kerja pada Karyawan di Proyek PLTU Muara Tawar PT Utama Karya Kabupaten Bekasi. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan

desain cross-sectional. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Hutama Karya. Sampel yang digunakan sejumlah 118 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan simple random sampling. Analisis information menggunakan analisis univariat. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 24 karyawan (20,3%) tidak mengalami stres kerja, 89 karyawan (75,4%) mengalami stress kerja ringan, dan 5 karyawan (4,2%) mengalami stres kerja sedang.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Gerhana Wulansari, dkk (2020). Dengan judul Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. Penelitian ini dilakukan di PT Politama Pakindo Ungaran pada karyawan bagian Finishing dengan jumlah populasinya adalah 148 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebesar 54 karyawan pada bagian finishing dengan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampelnya, yaitu dengan menentukan karakteristiknya terlebih dahulu untuk menentukan subjek yang sesuai dengan fenomena yang ditemukan di lapangan. Dari hasil analisis data menggunakan teknik analisis korelasi Pearson yang memperoleh hasil $r = 0,375$; $p < 0.05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran yang menandakan bahwa stres kerja berperan besar terhadap produktivitas kerja pada diri karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuri Hutami, dkk (2015). Dengan judul Gambaran Stres Kerja pada Anggota Unit Fire and Rescue PT. YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton Probolinggo Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, karena merupakan penelitian untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan dan secara objektif untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Berdasarkan hasil penelitian, stresor yang mempengaruhi withering banyak berupa stresor lingkungan kerja. Tingkat stres kerja yang dialami oleh sebagian besar anggota Unit Fire also, Rescue adalah stres ringan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sigit Hendriawan Eko Permadi, dkk (2018). Dengan Judul Gambaran Stres Kerja Pada Pekerja Operator Dumptruck PT.X Kota Tarakan Kalimantan Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 110 responden

terdapat tingkat stres kerja sangat rendah sebanyak 73 orang (66,4%), stres kerja rendah sebanyak 23 orang (20,9%) dan stres kerja sedang sebanyak 14 orang (12,7%). Ada hubungan antara lama kerja ($p= 0,000$), konflik interpersonal ($p= 0,000$), ketidakpastian kerja ($p= 0,009$), kesempatan kerja ($p= 0,000$), tuntutan kerja ($p=0,003$), dan tuntutan mental ($p=0,000$). Namun tidak ada hubungan antara Umur ($p= 0,115$), status perkawinan ($p= 0,381$), dan konflik peran ($p=0,071$) dengan stres kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat stres kerja operator dumptruck PT. X cenderung rendah dan masih dalam batas normal agar tidak mengganggu prestasi kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nindia Pratitis, dkk (2021). Dengan judul Gambaran Stres Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid 19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stres tenaga kesehatan pada masa Pandemi Covid-19. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, dengan partisipan 101 orang. Teknik sampling yang digunakan ialah convenience sampling. Pengumpulan data kuantitatif menggunakan skala depression anxiety stress (DASS-21). Hasil analisis data menunjukkan bahwa 67,3% tenaga kesehatan yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat stres dalam kategori sedang, 17,9% dalam kategori tinggi, dan 17,8% dalam kategori rendah.