



ANALISA STRES KERJA DI MAHA VIHARA MAITREYA CEMARA ASRI, DELI SERDANG

Billy Pramana¹, Ngajudin Nugroho², Fauzi Akbar Maulana Hutabarat³

^{1,2}Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ¹youarenotgettingmymail@yahoo.com ²ngajudinnugroho.cendana@gmail.com, ³famhutabarat@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor yang menyebabkan masalah pekerjaan Karyawan di Maha Vihara Maitreya Cemara Asri-Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur. Wawancara yang dilakukan penulis guna mendapatkan data-data untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Dalam menentukan narasumber wawancara, penulis menggunakan teknik purposive sampling. Untuk menguji keabsahan data penelitian, penulis menggunakan uji kredibilitas dengan triangulasi. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dengan mewawancarai beberapa sumber. Hasil penelitian yaitu: beban kerja yang diberikan oleh organisasi adalah berupa pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description* dan karyawan merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, waktu mendesak serta arahan yang sering berubah membuat karyawan menjadi terburu-buru dan bingung untuk mengerjakan tugas mana, yang akan dikerjakan terlebih dahulu, sehingga tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya, sehingga tugas utama menjadi terbengkalai dan tugas baru menjadi tidak maksimal, *Deadline* yang diberikan pun tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan. Saran dari penulis adalah agar pihak Pimpinan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan *job description* yang sudah ditentukan sebelum karyawan masuk kerja, menetapkan *Deadline* yang setara dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan, serta memberikan arahan yang konsisten agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan teratur dan lebih baik.

Key word: *work stress, work problems*

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify and describe the factors that cause employee work problems at Maha Vihara Maitreya Cemara Asri-Deli Serdang. This research uses descriptive qualitative method. The data collection technique used is semi-structured interview. Interviews conducted by the author in order to obtain data to support the research conducted. In determining interview sources, the author uses purposive sampling technique. To test the validity of the research data, the author uses a credibility test with triangulation. The triangulation used is source triangulation by interviewing several sources. The results of the study are: the workload provided by the organization is in the form of work that does not match the job description and employees feel that the workload given is too much, urgent time and directions that often change make employees feel rushed and confused about which task to do. will be done first, so that it is not optimal in carrying out its duties, so that the main task becomes neglected and the new task becomes not optimal, the Deadline given is not in accordance with the amount of work. Suggestions from the author are that the leadership can provide work that is in accordance with the job description that has been determined before employees come to work, set Deadlines that are equivalent to the amount of work done, and provide consistent direction so that employees can complete tasks regularly and better.

Key word: *work stress, work problems*



PENDAHULUAN

Menurut (Wahyudi, 2020) menyebutkan bahwa seseorang yang mengalami stres berat tidak selalu disebabkan oleh persoalan yang rumit dan kompleks, demikian pula seseorang yang mengalami stress ringan ternyata bukan dikarenakan persoalan yang dihadapi tidak kompleks. Dengan demikian, besar kecilnya persoalan bergantung pada orang yang mempersepsikan masalah yang dihadapi. Pada umumnya stres kerja akan dirasakan ketika seseorang tertekan reaksi emosional dari dalam perusahaan/organisasi ataupun luar perusahaan/organisasi.

Lingkungan kerja di Maha Vihara Maitreya yang sangat dinamis, menjunjung tinggi disiplin waktu, dan mengutamakan kejelian dalam bertugas. Ini merupakan metode yang tepat dalam membentuk karyawan yang handal dan bersinergi positif ke depan. Penulis melihat bahwa di awal bekerja banyak karyawan yang semangat bekerja di tahun pertama, di tahun berikutnya banyak karyawan yang melakukan absen dalam bekerja, dengan alasan tidak enak badan. Ini sangat mengganggu dalam pengalokasian sumber daya manusia di Maha Vihara Maitreya, sehingga banyak karyawan yang dipindahkan secara mendadak guna bertugas di tempat yang membutuhkan tenaga.

Robbins (Wiwoho, 2021) absenteisme yang sering terjadi pada individu yang kurang mampu beradaptasi dengan pekerjaannya akibat stres kerja, ketidakhadiran karena sakit flu, sakit kepala yang menimbulkan pertanyaan. Sinambela et al (Permatasari & Prasetyo, 2018) stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Adanya permasalahan di atas tentunya membuat karyawan mengalami stres kerja, sehingga membuat kinerja kerja menurun, yang tentunya ini berdampak pada organisasi. Penelitian yang dilakukan (Amalia, 2016) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, *research gap* dimana stres kerja terjadi karena konflik antara karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian (Annisa, 2017) stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal di dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan haruslah memperhatikan tingkat stres kerja karyawannya, stres kerja karyawan yang rendah dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya dan dapat meningkatkan hasil kerja individu dalam pencapaian kinerja.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang dipakai oleh penulis adalah metode penelitian kualitatif (berbentuk data, kalimat, skema dan gambar). Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antarfenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah (Benny et al., 2021). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara untuk memperoleh data primernya. Yang menjadi data primer penulis adalah Maha Vihara Maitreya. Sedangkan yang menjadi data sekunder yang digunakan penulis adalah



berdasarkan buku–buku dan penelitian dari mahasiswa sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai referensi.

Menurut (Sugiyono, 2019) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara sebagai cara untuk pengambilan data di lapangan. Menurut Esterberg (Sugiyono, 2019), *interview is a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic*. Metode wawancara yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan (Hutabarat & Nugroho, 2020). Dalam menentukan narasumber wawancara, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. (Sugiyono, 2019), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode analisa data yang dilakukan yaitu reduksi data dan penyajian data. Hal yang digunakan peneliti dalam uji *credibility* adalah triangulasi. *Triangulation is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedures* (Winata et al., 2021). Dengan penyesuaian metode dan teknik pengumpulan data maka penulis menggunakan triangulasi sumber sebagai teknik untuk pengujian *credibility* dalam penelitian. Triangulasi sumber berfungsi untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber (Lathersya et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan data tentang produktivitas kerja karyawan pada Maha Vihara Maitreya, penulis melakukan wawancara dengan Staff Dapur dan Staff *Hall of The Great Hero* pada bulan April 2022. Wawancara dilakukan di dapur dan *Hall of The Great Hero* dalam vihara tersebut. Data yang telah terkumpul ini selanjutnya dianalisa oleh penulis. Setelah penulis mendapatkan informasi dari wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan di Maha Vihara Maitreya maka penulis merangkumnya menjadi sebuah wawancara yang singkat padat dan jelas.

Tabel 1. Display Data Pertanyaan Pertama

Indikator	Pertanyaan	Hasil Penelitian			
		Ya	%	Tidak	%
Beban kerja yang terlalu berat	Terdapat beban yang diberikan oleh organisasi	8	80%	2	20%

Sumber: Data Primer (2022)

Beban yang diterima oleh pekerja berkaitan dengan adanya resiko dari pekerjaan yang mereka lakukan



Tabel 2. Display Data Pertanyaan Kedua

Indikator	Pertanyaan	Hasil Penelitian			
		Ya	%	Tidak	%
Waktu kerja yang mendesak	Organisasi memberikan waktu yang mendesak untuk menyelesaikan pekerjaan	10	100%	0	0%

Sumber: Data Primer (2022)

Organisasi mendesak agar para pekerja dapat menyelesaikan perjaan dalam waktu yang ditentukan, pekerja selalu merasa waktu yang diberikan itu terlalu mendesak hingga terkadang mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut secara maksimal

Tabel 3. Display Data Pertanyaan Ketiga

Indikator	Pertanyaan	Hasil Penelitian			
		Ya	%	Tidak	%
Pengawasan kerja	Adanya pengawasan yang dilakukan oleh organsasi untk setiap pekerja	9	90%	1	10%

Sumber: Data Primer (2022)

Adanya pengawasan yang diberikan oleh organisasi seperti pekerja diminta untuk memfotokan pekerja nya jika sudah selesai mengerjakan dan juga mereka hingga diawasi dari cctv.

Tabel 4. Display Data Pertanyaan Keempat

Indikator	Pertanyaan	Hasil Penelitian			
		Ya	%	Tidak	%
Konflik Kerja	Terdapat konflik kerja antar pekerja dalam organisasi	10	100%	0	0%

Sumber: Data Primer (2022)

Terdapat konflik di dalam organisasi sesama karyawan karena masalah *misscommunication* hingga berbeda pendapat.

Tabel 5. Display Data Pertanyaan Kelima

Indikator	Pertanyaan	Hasil Penelitian			
		Ya	%	Tidak	%
Pekerjaan diluar jobdesc	Organisasi mengarahkan pekerja untk bekerja diluar pekerjaan (divisi lain)	10	100%	0	0%

Sumber: Data Primer (2022)



Organisasi sering memberikan pekerjaan tambahan kepada para pekerja seperti memindahkan pekerja ke divisi lain untuk menyelesaikan pekerjaan divisi lain dengan bantuan mereka.

Tabel 6. Display Data Pertanyaan Keenam

Indikator	Pertanyaan	Hasil Penelitian			
		Ya	%	Tidak	%
Perlakuan sama kepada seluruh karyawan	Organisasi memberikan perlakuan yang berbeda untuk setiap pekerja	7	70%	3	30%

Sumber: Data Primer (2022)

Terdapat perlakuan yang berbeda antar setiap pekerja dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat penulis melakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang diberikan oleh organisasi adalah berupa pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description* dan karyawan merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak;
2. Waktu yang mendesak serta arahan yang sering berubah membuat karyawan menjadi terburu-buru dan bingung untuk mengerjakan tugas mana, yang akan dikerjakan terlebih dahulu, sehingga tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya, sehingga tugas utama menjadi terbengkalai dan tugas baru menjadi tidak maksimal. *Deadline* yang diberikan pun tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan;
3. Karyawan pernah diberikan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab mereka, seperti *double job*. Contohnya saat karyawan sedang bertugas menjaga Vihara tetapi Atasan bisa saja menyuruh untuk beralih ke bagian gudang, sapu halaman. Atau karyawan sedang mengerjakan tugas utama lainnya, Atasan bisa saja menghubungi jika ada barang masuk, dan harus segera diangkut, sehingga pekerjaan utama menjadi terganggu, dsb;
4. Jika terdapat konflik dengan Atasan sebagian karyawan akan menjelaskan letak kesalahan dia dimana, sebagian lagi hanya bisa pasrah karena mereka beranggapan Atasan pasti akan menang atau selalu benar dan jika melawan pasti akan ada terkena omelan dan akan diungkit kesalahan yang lama. Ini membuat mental karyawan menjadi *down* hingga membuat karyawan menjadi *over thinking* yang mengacu kepada stres kerja;
5. Sebagian karyawan merasa diperlakukan berat sebelah, karena dilihat dari sisi senioritas. Seperti contoh seorang karyawan sudah melakukan banyak pekerjaan tetapi yang mendapat apresiasi adalah yang lebih senior.



SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan faktor yang menyebabkan stres kerja di Vihara Maha Maitreya, Deli Serdang adalah sebagai berikut: (1) Beban yang diberikan oleh organisasi adalah berupa pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description*; (2) Waktu yang mendesak serta arahan yang sering berubah membuat karyawan menjadi terburu-buru dan bingung sehingga tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya; (3) Karyawan pernah diberikan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab mereka, seperti *double job*; (4) Jika terdapat konflik dengan Atasan sebagian karyawan akan menjelaskan letak kesalahan dia dimana, sebagian lagi hanya bisa pasrah karena mereka beranggapan Atasan pasti akan menang atau selalu benar dan jika melawan pasti akan ada terkena omelan dan akan diungkit kesalahan yang lama. Ini membuat mental karyawan menjadi *down* hingga membuat *over thinking* yang mengacu kepada stres kerja; (5) Sebagian karyawan merasa diperlakukan berat sebelah, karena dilihat dari sisi senioritas.

Data Diri Penulis

Billy Pramana, lahir di Kota Tebing Tinggi pada 21 April 1999, penulis sekarang menetap di Kota Medan untuk melanjutkan pendidikan. Penulis adalah Mahasiswa Tingkat Akhir Diploma III Prodi Manajemen Perusahaan di Politeknik Cendana, Penulis akan melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya yaitu Strata Satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, U. R. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Annisa, N. N. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Eprints*, 4.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In M. Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 251–254). Green Press.
- Hutabarat, F. A. M., & Nugroho, N. (2020). Analisis Promosi Penjualan Sepeda Motor di Medan (Studi Kasus pada PT Daya Anugerah Motor). 1(September), 35–40.
- Lathersya, A., Anggraini, D., Hutabarat, F. A. M., Cindy, C., & Arif, A. (2021). Gaya Kepemimpinan di CV . Armada Sejahtera Sumatera Transport Medan. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SANISTEK)*, 173–175.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation*, 2(1), 87–95. <https://doi.org/10.4135/9781506326139.n155>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (C. Alfabeta (ed.)).
- Wahyudi. (2020). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Winata, V., Weny, W., Wilinny, W., Hutabarat, F. A. M., & Supriyanto, S. (2021). Metode Pengembangan Sumber Daya Karyawan di PT Oasis Anugerah Kasih. In Mesran Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 471–473). Green Press.
- Wiwoho, G. S. (2021). *Stres Kerja pada Karyawan Penyandang Tunadaksa*. Semarang: Universitas Semarang.