



NO. 5849/BKI-D/SD-S1/2023

**FAKTOR - FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN PT.NAWAKARA DI DURI
KABUPATEN BENGKALIS RIAU**

Hak cipta mi

Hak Cipta Dilindungi Ur

1. Dilarang mengutip s
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Serjana Strata (S1)

Oleh :

JEFRINALDI

NIM. 11940211802

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023/1444H**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN SKRIPSI

**FAKTOR - FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN PT.NAWAKARA DI DURI
KABUPATEN BENGKALIS RIAU**

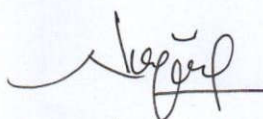
Disusun Oleh :

JEFRINALDI
NIM. 11940211802

SKRIPSI

Telah diterima dan disetujui untuk Dimunaqasyahkan dalam Sidang panitia ujian
Strata Satu (S1) Fakultas Dakwan dan Komunikasi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau

Dibawah Bimbingan :



Nurjanis, S.Ag., MA
NIP. 196909272009012003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : JEFRINALDI

Nim : 11940211802

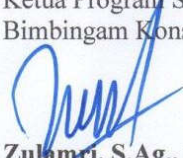
Judul Skripsi : **Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan PT.Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

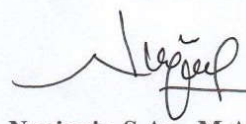
Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Ketua Program Studi
Bimbingan Konseling Islam


Zulamri, S.Ag., M.A
NIP. 197407022008011009

Pekanbaru,
Pembimbing,


Nurjanis, S.Ag., M.A.
NIP. 196909272009012003

UIN SUSKA RIAU

PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : JEFRINALDI
NIM : 11940211802
Judul : Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan PT.Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada :
Hari : Jum'at
Tanggal : 09 Juni 2023

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 16 Juni 2023
Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA
NIP. 197808171982009011006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I



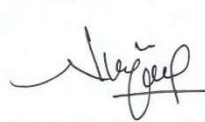
Zulamri, S.Ag., MA
NIP. 19740702 200801 1 009

Sekretaris/Penguji II



Rosmita, M.Ag
NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji III



Nurjanis, S.Ag., MA
NIP. 19690927 200901 2 003

Penguji IV



Listiawati Susanti, S.Ag., MA
NIP. 19720712 200003 2 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : **JEFRINALDI**

NIM : **11940211802**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **“Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan PT.Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau”** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 20 Maret 2023
Yang Membuat Pernyataan,



JEFRINALDI
NIM. 11940211802

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Jeprinatdi
NIM : 11940211802
Tempat/Tgl. Lahir : Sei. Manau, 29 Februari 2000
Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi (FDK)
Prodi : Bimbingan Kounseling Islam (BKI)
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja
pada Karyawan Pt. Nauwakara di Duri
Kabupaten Bengkalis Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 21 Juni 2023
Yang membuat pernyataan

Jeprinatdi
NIM: 11940211802



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 4 (eksemplar)
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Jefrinaldi**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara :

Nama : JEFRINALDI
NIM : 11940211802
Prodi : Bimbingan Konseling Islam

Telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan judul, **“Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan PT.Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau”**.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing



Nurjanis, S.Ag., M.A.
NIP. 196909272009012003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Nama : Jefrinaldi

Nim : 11940211802

Judul : Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau

Stres kerja di dalam pekerjaan adalah sebuah konsekuensi dalam bekerja dimana setiap pekerjaan yang dilakukan individu mengandung risiko-risiko seperti tekanan, konflik, problematika yang diterima para pekerja yang berimbas pada sisi fisiologis dan psikologis serta perilaku. Berdasarkan dari hasil pengamatan yang telah dilakukan penulis kepada karyawan PT. Nawakara, diketahui dampak stres kerja pada karyawan tersebut berupa adaptasi negatif dalam menghadapi kondisi yang dialami karyawan yaitu perasaan cemas, tertekan, dan perasaan takut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gejala-gejala stres kerja pada karyawan di PT. Nawakara, serta faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan di PT. Nawakara. Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan Deskriptif yaitu menggambarkan langsung kejadian yang terjadi dilapangan sesuai dengan tinjauan langsung dilapangan. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi untuk mengumpulkan data. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor stres kerja pada karyawan di PT. Nawakara adalah faktor organisasi, faktor kelompok, faktor individu dan faktor ekstraorganisasi.

Kata Kunci : Stres, Tekanan Kerja pada Karyawan, PT. Nawakara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Nama : Jefrinaldi

Nim : 11940211802

Judul : The Factors That Influence Work Stress On Employees at PT. Nawakara In Duri Bengkalis Regency Riau

Work stress at work is a consequence of work where each individual's work carries risks such as pressure, conflict, problems received by workers which have an impact on the physiological and psychological side and behavior. Based on the results of observations that have been made by the author to employees of PT. Nawakara, it is known that the impact of work stress on employees is in the form of negative adaptation in dealing with conditions experienced by employees, namely feelings of anxiety, depression, and feelings of fear. This study aims to describe the symptoms of work stress on employees at PT. Nawakara, as well as the factors that influence work stress on employees at PT. Nawakara. Job stress is an emotional state that arises due to an incompatibility of workload with an individual's ability to deal with the pressures they face. Stress can also be interpreted as a condition of calm that creates a physical and psychological imbalance that affects emotions, thought processes, and the condition of an employee. This study uses a qualitative method using a descriptive approach, which is to describe directly the events that occurred in the field according to direct observations in the field. This study uses interview and observation methods to collect data. Based on the results of the study, it can be concluded that there are factors of work stress on employees at PT. Nawakara namely organizational factors, group factors, individual factors and extra-organizational factors.

Keywords: Stress, Work Pressure on Employees, PT. Nawakara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Dengan memanjatkan puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah – Nya, serta shalawat dan salam penulis limpahkan kepada baginda alam yakni Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan PT.Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau”**. Skripsi ini ditulis sebagai salah salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar Sarjana (S1) pada Prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.

Pertama penulis berterimakasih kepada orang tua dan keluarga yang telah memberi dukungan secara moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta kepada seluruh kerabat keluarga dan juga teman-teman tercinta yang selalu memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, nasehat dan dukungan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan lancar dan terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ribuan terimakasih setulus-tulusnya kepada :

1. Prof. Dr. Hairunas, M.Ag Selaku Rektor UIN Suska Riau.
2. Dr. Imron Rosidi, S.Pd, M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.
3. Zulamri, S.Ag, MA.Psi Selaku Ketua Prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
4. Rosmita M.Ag Selaku Sekretaris Prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.
 5. Nurjanis , S.Ag, M.A Selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran dan masukkan dalam proses pembuatan skripsi ini.
 6. Dra. Silawati M.Pd Selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan saran dan arahan selama masa perkuliahan.
 7. Seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Pihak PT. NAWAKARA yang telah memberikan izin untuk penulis melaksanakan penelitian.
 9. Seluruh teman - teman seperjuangan saya di Program Studi Bimbingan Konseling Islam angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terimakasih atas kenangan yang tidak akan saya lupakan.
 10. Seluruh teman kelas BKI D saya di Program Studi Bimbingan Konseling Islam angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terimakasih atas kenangan yang tidak akan saya lupakan.
 11. Terimakasih sahabat dan teman terbaik, Muhammad Abdul Kholiq terimakasih atas perhatian, motivasi , dan semangat nya selama ini.
 12. Terimakasih juga di ucapkan untuk program Bidikmisi yang telah meringankan biaya kuliah saya.
 13. Yang istimewa dan tercinta untuk orang tua saya atas limpahan do'a dan keringat dalam mencari nafkah dalam mendukung anaknya meraih cita-cita serta dorongan motivasi baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
 14. Serta seluruh elemen yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
- Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pembaca. Dan semoga Allah SWT senantiasa memberi petunjuk bagi penulis dan pembaca. Aamiin.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 20 Maret 2023

Penulis

JEFRINALDI
NIM. 11940211802



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
NOTA DINAS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Defenisi Stres Kerja.....	11
2.2.2 Klasifikasi Bentuk Stres Kerja	13
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	15
2.2.4 Gejala-Gejala Stres Kerja	18
2.2.5 Kesehatan Mental	22
2.3 Konsep Operasional.....	24
2.4 Kerangka Pemikiran	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	29
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.3 Sumber Data Penelitian	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5 Validitas Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	35

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah PT. Nawakara	38
4.2 Visi Dan Misi PT.NAWAKARA	39
4.3 Mitra Kerja PT.NAWAKARA	40
4.4 Kantor Pusat, Region, dan Perwakilan PT.NAWAKARA	40
4.5 Struktur Organisasi PT.NAWAKARA	42
4.6 Tugas Pokok Petugas Keamanan	42

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	44
5.2 Pembahasan	58

BAB VI PENUTUP

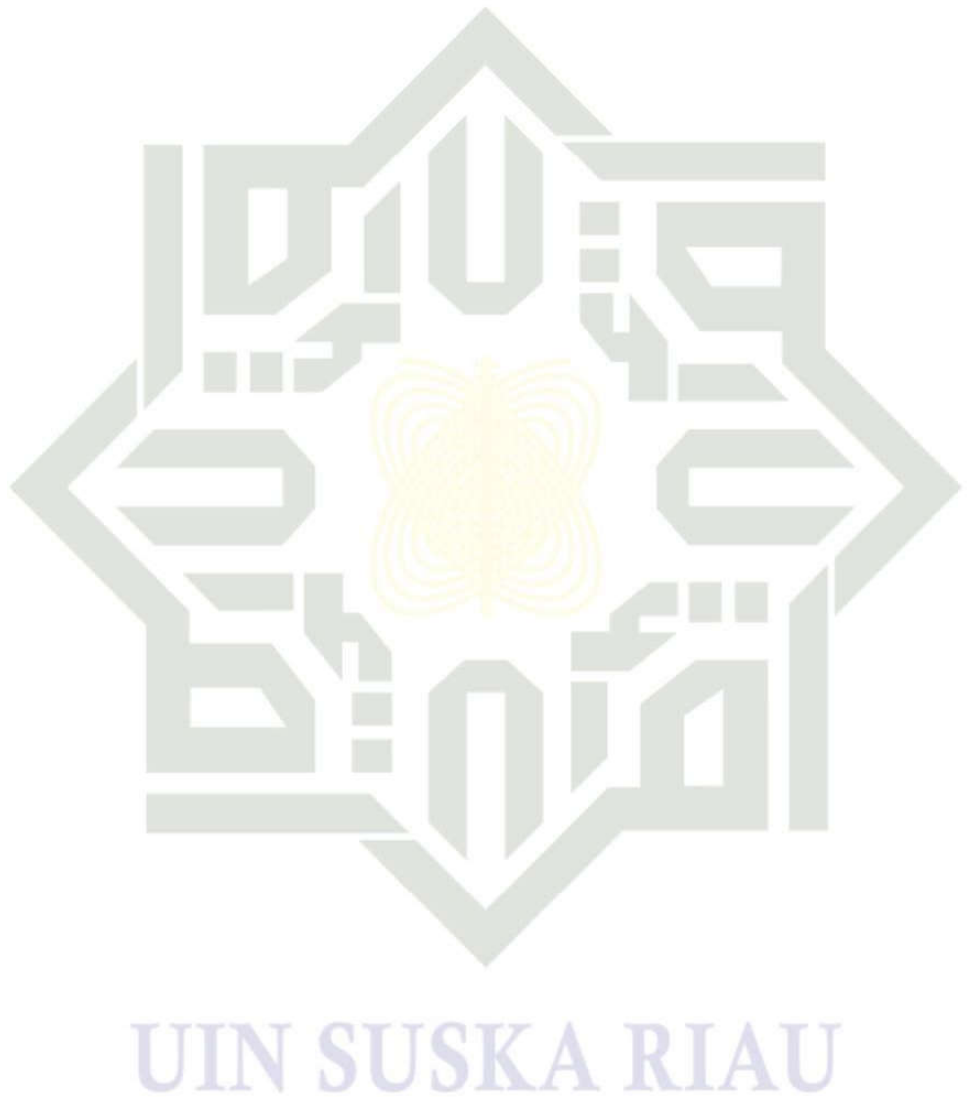
6.1 Kesimpulan	64
6.2 Saran	65

DAFTAR PUSTAKA	67
----------------------	----

LAMPIRAN	70
----------------	----

DAFTAR TABEL

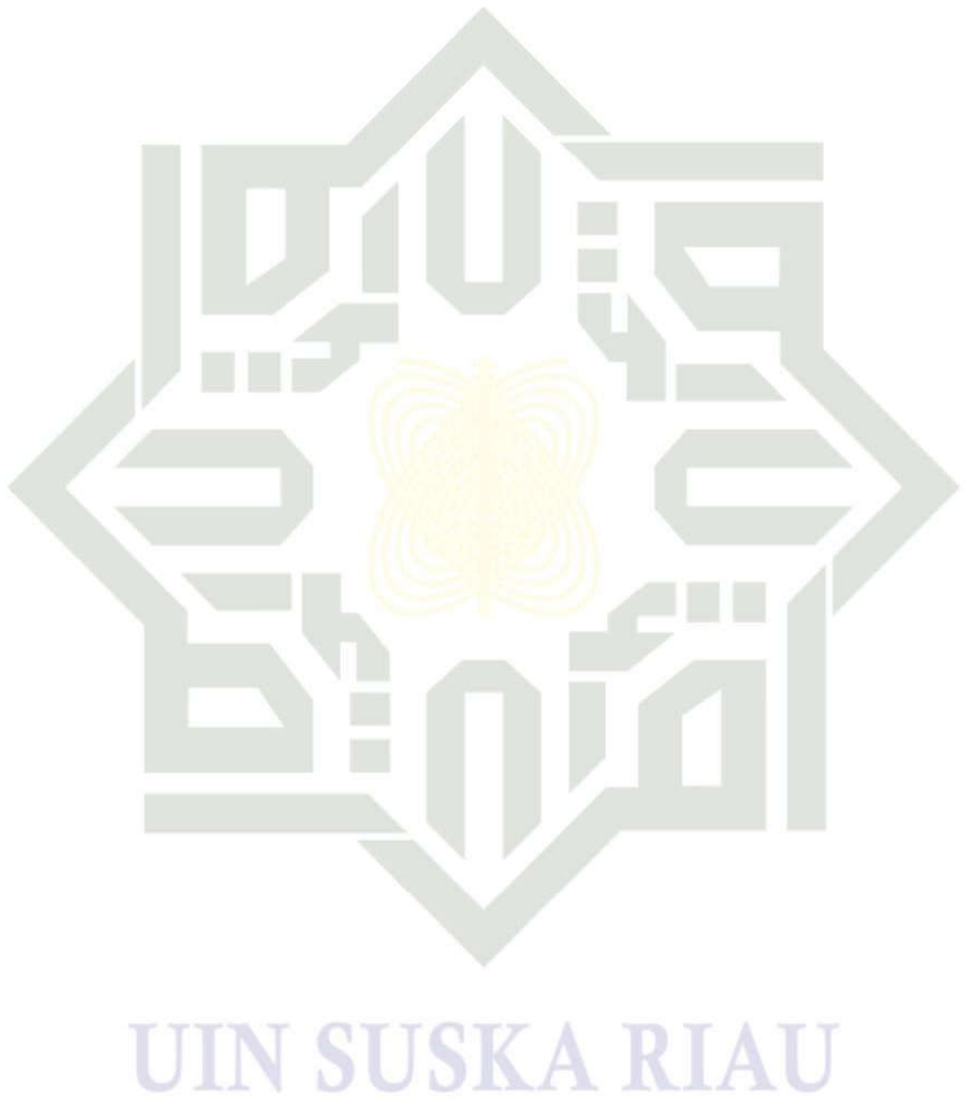
Tabel 1 : Kerangka Teori	28
Tabel 2 : Kantor Pusat PT.Nawakara	40
Tabel 3 : Kantor Region PT.Nawakara	41
Tabel 4 : Kantor Perwakilan PT.Nawakara.....	41
Tabel 5 : Struktur Organisasi PT.Nawakara	42



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pertanyaan Wawancara Penelitian	70
Lampiran 2 : Dokumentasi	72
Lampiran 3 : Surat Penelitian	74
Lampiran 4 : Surat Telah Melakukan Penelitian	75



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan sehingga menuntut adanya karyawan yang memiliki skill dan kemampuan yang tinggi dan professional. Perusahaan tentunya juga akan membutuhkan karyawan yang mempunyai talenta untuk mendukung kinerjanya dan memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk mengembangkan potensi sumber daya yang telah dimiliki. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan potensi serta kinerja dari para karyawan, serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan kualitas karyawan yang sesuai dan tepat dalam perusahaan. Di sisi lain, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus dijalani sejalan dengan kebutuhan akan kesejahteraan diri (*well-being*).

Karyawan adalah sesuatu yang berharga dalam perusahaan. Karyawan harus terus ditingkatkan, dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih mengawasi karyawan agar karyawan juga dapat merasa tenang dan berdampak pada kinerjanya. Mengacu pada hasil kerja kualitatif yang diperoleh, karyawan pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Untuk memperoleh hasil maksimal yang diharapkan perusahaan maka karyawan harus bekerja secara keras, sehingga karyawan perlu terus menerus dikontrol agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.¹

¹. Sanjaya, F. (2012). *Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja*. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut. Margiati dalam Lantara mendefinisikan stres atau stress kerja merupakan "penyakit" global yang bisa melanda siapa saja, setiap saat tanpa pandang bulu, apakah mereka laki-laki, perempuan, kaya atau miskin tidak terkecuali. Fakta menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja dimana seseorang berada, sebagian besar pernah mengalami stres, meski pada tataran yang paling ringan sekalipun. Kata stress seringkali digunakan untuk menunjuk gejala atau fakta yang kadang tidak sama atau bahkan beda sama sekali. Misal, bagi sebagian orang kata stres digunakan untuk menunjuk pada suatu keadaan fisis yang tengah dilanda berbagai tekanan yang tidak tertahankan dan melampaui batas ketahanannya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.²

Tekanan adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

². Mlayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009, h.10.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.³

Stres kerja di dalam pekerjaan adalah sebuah konsekuensi dalam bekerja dimana setiap pekerjaan yang dilakukan individu mengandung risiko-risiko seperti tekanan, konflik, problematika yang diterima para pekerja yang berimbas pada sisi fisiologis dan psikologis serta perilaku. Munculnya dampak tersebut tergantung dari bagaimana cara individu menilai sebuah peristiwa yang dialaminya dan situasi serta kemampuannya dalam menghadapi atau memanfaatkan dari situasi yang dihadapi.

Kemunculan stres di tempat kerja oleh anggota organisasi menjadi baik buruknya intensitas konflik kerja dalam organisasi. Lingkungan organisasi juga berpengaruh dalam terbentuknya stres di tempat kerja menurut Ahmad bahwa tekanan waktu atau pekerjaan yang dikejar mengakibatkan stres kerja. Menurut winda tingginya intensitas stres kerja yang dialami individu berakibat pada tingginya konflik kerja yang dimilikinya.⁴

Seseorang yang mengalami tekanan akan diliputi rasa khawatir dan cemas, manusia wajib memiliki sifat ketaatan pada peraturan yang telah dibuat oleh Allah SWT-nya (Taqwa), sebaliknya kalau manusia tidak memiliki ketaatan maka manusia akan dilanda rasa khawatir dan gelisah (stres), tidak dapat ikhlas, tidak dapat khusuk, tidak sabar, dan sebagainya. Pernyataan di atas diperkuat oleh Firman Allah dalam Qs. Ar-Ra'd ayat :28

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya : “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi

³. Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke-7, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1997, h.300.

⁴. Febriyanti, Putra. (2018). “Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Pegawai di UPT Pasar Klungkung”. *Jurnal Manajemen Unud.* 7(5),h. 2542



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenteram(Qs. Ar-Ra'd 13: Ayat 28)".⁵ Dan didalam Qs. Yunus ayat 62 Allah SWT berfirman:

أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya : "Ingatlah wali-wali Allah itu, tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak bersedih hati." (Qs. Yunus 10: Ayat 62)".⁶

Pengertian "Tekanan" Drs. T. Hani Handoko diberi batasan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dikatakan lebih lanjut, bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.⁷

Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Nawakara dapat dilihat dari gejala yang dilihatkan oleh karyawan seperti murung, cepat lelah, jantung berdebar- debar, marah, tangan bergetar. Tiga gejala stres kerja yang dilihatkan oleh karyawan PT. Nawakara diantaranya, yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala-gejala tersebut memiliki contoh gejala yang sering ditemui yaitu gejala psikologis seperti kecemasan, ketegangan, kebingungan, frustrasi, dendam, menurunnya kepercayaan diri. Gejala fisiologis seperti degup jantung meningkat, meningkatnya tensi darah, gangguan lambung, gangguan pernafasan, sakit kepala, gangguan tidur. Sedangkan gejala pada perilaku seperti menunda pekerjaan, menurunnya prestasi, bersikap ceroboh, bersikap kriminal, dan kecenderungan untuk melakukan sabotasedalam pekerjaan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang telah dilakukan penulis kepada karyawan PT. Nawakara, diketahui dampak stres kerja pada karyawan tersebut berupa adaptasi negatif dalam menghadapi kondisi yang dialami karyawan yaitu perasaan cemas, tertekan, dan perasaan takut. Dari fenomena yang terjadi di PT.

⁵. Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung : PT. Sygma Examedia Arkan Meema.

⁶. *Ibid*

⁷. T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi dua, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001, h. 200



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nawakara karyawan memiliki tingkat stres yang cukup tinggi disebabkan pengaruh lingkungan yaitu celaan dan sindirian teman kerjanya, akibatnya subyek merasa tidak nyaman saat bekerja dan ada juga karyawan yang merasa tingkat stres terbesarnya saat harus mengejar durasi target atau deadline pekerjaan.

Hambatan, gangguan, tekanan tersebut membuat karyawan stres dan saat karyawan tersebut stres dampak yang ditimbulkan adalah karyawan akan merasakan seluruh tubuhnya bergetar, cepat lelah, merasa pusing, dan karyawan akan menjadi seorang yang pemarah untuk melampiaskan amarahnya yang dipendam ketika bekerja.

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stress bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kekelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sisnis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Faktor penyebab tekanan kerja dapat dilihat dari faktor internal dan factor eksternal. Faktor internal terdiri dari usia, jenis kelamin, status gizi, kondisi kesehatan, kepribadian, kecakapan, nilai dan kebutuhan. Sedangkan factor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja, beban kerja, konflik peran, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, organisasi tempat kerja, tuntutan dari luar organisasi.

Motivasi kerja merupakan hal yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Motivasi adalah motivasi yang diberikan seseorang untuk memberikan kontribusi terbesar bagi keberhasilan organisasi. Tentunya ketika karyawan lebih termotivasi untuk bekerja maka akan berdampak baik bagi perusahaan, namun jika karyawan kurang termotivasi pasti akan berpengaruh pada efisiensi kerjanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mengharuskan para karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin agar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi, oleh sebab itu karyawan memerlukan motivasi kerja yang tinggi agar pekerjaan yang dijalani tidak dirasakan sebagai beban kerja yang berat. Ketika karyawan merasakan beban pekerjaannya menjadi berat dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, hal ini akan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.⁸ Ada beberapa cara untuk memotivasi atau meningkatkan gairah kerja karyawan dapat dilakukan perusahaan dengan cara memberikan imbalan yang memadai, memberikan santapan rohani secara periodik, menciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi, malam bersama dengan anggota keluarga, memberikan perhatian individual kepada karyawan, menanyakan tentang keluarganya dan sebagainya, menggunakan “manajemen tepuk” artinya karyawan itu didekati, menganggap mereka sahabat bukan kuli, menepuk-nepuk bahunya, dan menghargai mereka, memberikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depannya, meningkatkan loyalitas, meminta pendapat dan saran-saran karyawan dalam hal tertentu.⁹

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Nawakara. Dengan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan PT.Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Untuk lebih terarahnya perumusan ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apa saja faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja pada karyawan di PT Nawakara?

⁸. Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

⁹. Erna, M. (2018). Nurmala.(2018). *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Tengah Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Indonesia (*J-MIND*), 3(2).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk memahami dan menggambarkan apa saja yang menjadi faktor penyebab stres kerja pada karyawan di PT. Nawakara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil menurut peneliti adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat teoretis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dan ilmu dakwah pada umumnya, serta ilmu yang berkaitan dengan tekanan (stres) kerja yang bisa berdampak kepada kesehatan mental karyawan. Khususnya yang berkaitan dalam dunia pekerjaan yang berhubungan dengan tekanan pekerjaan.

1.4.2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga referensi tambahan pengetahuan bagi karyawan yang akurat tentang dampak tekanan (stres) kerja terhadap kesehatan mental serta mendapat gambaran tentang bentuk faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja pada karyawan.

1.4.3. Manfaat Bagi Karyawan atau Perusahaan

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan dan sebagai pertimbangan perencanaan upaya pencegahan terhadap munculnya masalah stres yang dialami oleh karyawan dari perusahaan tersebut.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini antara lain:

Sutarto Wijono¹⁰

Sutarto Wijono (2019) Melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT POLITAMA PAKINDO UNGARAN” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi 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. Stres kerja sendiri diukur dengan menggunakan alat ukur psikologi yaitu “The Job Stress Scale” milik Robbins (1996) yang telah dikembangkan oleh penulis dengan total item sebanyak 54 item dan untuk produktivitas kerja sendiri menggunakan data perusahaan. 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

¹⁰. Sutarto Wijono (2019) *Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT POLITAMA PAKINDO UNGARAN*. Skripsi, Diakses pada 16 Desember 2022 Pukul 10.12 WIB



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ungaran yang menandakan bahwa stres kerja berperan besar terhadap produktivitas kerja pada diri karyawan.

Hulaifah Gaffar¹¹

Hulaifah Gaffar (2012) melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah Makasar, sebesar 76,5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar adalah faktor organisasi sebesar 58,5%.

3. M. Tahir¹²

M. Tahir (2018) melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “PENGARUH TEKANAN KERJA (STRES) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di PT SINAR PANDAWA MEDAN” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pandawa yang beralamat di Jalan Kejaksaan No.7 Medan. Ini Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan populasinya adalah 94 karyawan perusahaan. Itu kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk pengumpulan data dari 64 karyawan sebagai sampel penelitian dan data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dimana analisisnya meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Pandawa-Medan dan begitu juga karir

¹¹. Hulaifah Gaffar (2012) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar*. Skripsi, Diakses pada 16 Desember 2022 Pukul 15.10 WIB

¹². M. Tahir (2018) *Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT SINAR PANDAWA MEDAN*. Skripsi, Diakses pada 16 Desember 2022 Pukul 20.10 WIB



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis juga menunjukkan bahwa keduanya variabel stres kerja dan variabel pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Sinar Pandawa-Medan secara signifikan.

Galuh Surryo Wiwoho¹³

Galuh Surryo Wiwoho (2021) melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “STRES KERJA PADA KARYAWAN PENYANDANG TUNADAKSA” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gejala-gejala stres kerja pada karyawan tunadaksa, serta faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan tunadaksa. Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi untuk mengumpulkan data. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat stress kerja pada kedua subjek karyawan tunadaksa.

Setelah penulis mengkaji beberapa skripsi maupun penelitian terdahulu terdapat kesamaan maupun perbedaan yang terkandung. Diantara kesamaannya yaitu pokok kajiannya sama-sama menggunakan stres kerja dan kinerja karyawan. Adapun perbedaannya yaitu di penelitian saya lebih berfokus kepada faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan di PT.Nawakara dan gejala-gejala stres kerja, perbedaan kedua yaitu metode penelitian dan tempat penelitian yang akan peneliti lakukan.

¹³. Galuh Surryo Wiwoho (2021) *Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa*. Skripsi, Diakses pada 17 Desember 2022 Pukul 20.00 WIB



2.2 Landasan Teori

2.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran 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.¹⁴

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli, Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.¹⁵ Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans menjelaskan bahwa 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.¹⁶

Mangkunegara mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain.¹⁷ Dalam kesempatan lain, Wijono menjelaskan bahwa stres kerja merupakan

¹⁴. Permatasari, Prasetio. (2018). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung”. Jurnal Manajemen dan Bisnis(ALMANA),. 2(1), h.89

¹⁵. Safitri, x. (2019). “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja”. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara,., 2(1), h.15

¹⁶. Permatasari, Prasetio. (2018). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung”. Jurnal Manajemen dan Bisnis(ALMANA),. 2(1), h.89

¹⁷. Ellyzar, Yunus, Amri. (2017). “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh”. Jurnal Magister Manajemen,., 1(1), h.37



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja.¹⁸

Selanjutnya, stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara karyawan dan pekerjaan. Juga definisi stres kerja merupakan rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh individu. Pendapat yang serupa diungkapkan Selye jika stres kerja adalah sebuah konsep yang terus-menerus bertambah karena jika meningkatnya permintaan tuntutan kerja maka potensi stres kerja juga semakin meningkat dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah.

Definisi stres kerja menurut Vanchapo adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.¹⁹

Dari kalangan pakar belum mendapatkan kata sepakat tentang persepsi batasan stres. Banyaknya definisi yang dijabarkan para ahli teori meluaskan arti dari stres kerja, namun stres kerja yang diutarakan oleh para ahli selalu berfokus pada aspek reaksi fisik, psikis, dan respon adaptif perilaku karena kesenjangan keinginan dengan kemampuan individu atas tuntutan kerja yang dibebankannya.

Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara

¹⁸. Safitri, x. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(1), h.15

¹⁹. Steven, Prasetio. (2020). "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), h.79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Rivai bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu.²⁰

2.2.2 Klasifikasi Bentuk Stres Kerja

Pada dasarnya stres kerja dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Stres Kerja Fisik

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya. Kerja fisik disebut juga dimana performa kerja sepenuhnya akan bergantung pada manusia yang berfungsi sebagai sumber tenaga ataupun pengendali kerja.²¹

Tekanan kerja fisik adalah suatu keadaan yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya untuk menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja fisik adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti mengangkat, mencangkul, berlari, memikul, mendayung dan lain-lain, beban kerja fisik merupakan beban yang diterima oleh fisik akibat pelaksanaan kerja. Tekanan kerja fisik ini diterima oleh tubuh akibat melaksanakan suatu aktivitas kerja.²²

b. Stres Kerja Mental

Stres kerja mental adalah suatu keadaan yang melibatkan proses berpikir dari otak untuk menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Tekanan kerja mental adalah suatu kondisi yang secara langsung berhubungan

²⁰. Safitri, x. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(1), h.15

²¹. Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016). Metode Penelitian. Cet. XI

²². Stephen, P. R., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Salemba Empat, Jakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan proses-proses mental apa saja yang terlibat dan dibutuhkan dalam bekerja. Pekerjaan ini akan mengakibatkan kelelahan mental bila kerja tersebut dalam kondisi yang lama, bukan diakibatkan oleh aktivitas fisik secara langsung melainkan akibat kerja otak. Tekanan kerja mental adalah tekanan kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi.²³

Menurut Henry R. Jex dalam Tarwaka pengertian stres kerja mental adalah perbedaan tugas yang diharapkan. Tekanan kerja mental merupakan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Menurut Grandjean dalam Tarwaka, setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dan proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensor untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang lampau antara tuntutan pekerjaan atau aktivitas kerja mental dengan kemampuan atau kapabilitas mental yang dimiliki pekerja untuk mencapai performansi.²⁴

Stres kerja yang timbul dalam kondisi dari aktivitas mental di lingkungan antara lain disebabkan oleh:

- 1) Kebutuhan untuk tetap dalam kondisi kewaspadaan tinggi dalam waktu lama.
- 2) Kebutuhan untuk mengambil keputusan yang melibatkan tanggung jawab besar.
- 3) Menurunnya konsentrasi akibat aktivitas yang monoton.
- 4) Kurangnya kontak dengan orang lain, terutama untuk tempat kerja yang terisolasi dengan orang lain.

²³. Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.

²⁴. Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016). Metode Penelitian. Cet. XI



2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sumber stres yang diasosiasikan sebagai faktor yang menjadi alasan penyebab seorang individu yaitu karyawan mengalami perasaan stres. Dari faktor-faktor stres memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stres, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stres memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing.

Menelusuri tentang stres kerja, maka harus diketahui tentang penyebab terjadinya stres yang berakibat pada kegiatan sehari-hari dan pekerjaan atau stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan yang menghambat dan mengganggu dalam proses sebuah aktivitas pengerjaan yang pada akhirnya menurunkan potensi maksimal dari hasil yang dikerjakan individu. Lim dkk menyatakan bahwa faktor risiko stres atau stresor adalah seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam kerja. Hal-hal yang menjadi sumber stres akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu.²⁵

Sementara itu, Luthans menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yaitu:²⁶

a. Stresor Organisasi

Stresor organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan:

²⁵. Ando, Umar, Agustina. (2017). "Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017". *Jurnal Persada Husada Indonesia*,. 4(14), h.2

²⁶. Biru, Utami, Mayowan. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,. 39(2),h.51-52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja
 - 2) Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi.
- b. Stresor Kelompok yang dibagi menjadi dua, yaitu:²⁷
- 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat memengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok
 - 2) Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevisitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan, dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja
- c. Stresor Individu
Stresor individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres.
- d. Stresor Ekstraorganisasi
Stresor ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup:
- 1) Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat

²⁷. Biru, Utami, Mayowan. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Memengaruhi Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 39(2),h.51-52



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek- aspek kebudayaan lainnya
- 3) Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan.²⁸

Tarwaka menyatakan bahwa Tekanan kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:²⁹

- a. Faktor eksternal yaitu berupa tekanan kerja yang berasal dari luar tubuh, seperti:
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi tekanan kerja eksternal. Reaksi tubuh

²⁸. Biru, Utami, Mayowan. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 39(2), h.51-52

²⁹. Tarwaka., Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Hasmim Riau

disebut strain, berat ringannya. Faktor internal meliputi faktor *somatis* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor *psikis* (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tekanan kerja pada seseorang adalah stuktur kepribadian, umur, kemampuan kerja, kesehatan jasmani dan rohani, kondisi tempat kerja, peralatan kerja, waktu kerja, pencahayaan, hubungan kerja, pengaruh kebijakan, dan kompensasi.³⁰

Berdasarkan ulasan teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja berasal dari luar dan dalam diri individu tersebut. Faktor-faktor dari luar individu meliputi lingkungan sosial, lingkungan keluarga, lingkungan kerja. Hubungan lingkungan sekitar individu menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja serta keadaan atau atmosfer juga memengaruhi seorang individu mengalami stres kerja. Sedangkan faktor dari dalam diri individu meliputi ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani.

2.2.4 Gejala-Gejala Stres Kerja

Perasaan stres kerja yang dialami oleh individu pastinya akan mengeluarkan tanda atau gejala-gejala yang menyebabkan individu sedang mengalami stres kerja. Menurut Beehr & Newman bahwa hasil kajian ulang dari beberapa kasus stres kerja disimpulkan adanya tiga gejala stres pada individu, yaitu:³¹

a. Gejala psikologis

Gejala-gejala psikologis yang ditemui pada hasil penelitian mengenai streskerja meliputi:

³⁰. Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016). Metode Penelitian. Cet. XI

³¹. Beehr, Terry A, et al., (1992). *The Meaning of Occupational Stress Item to Survey Respondents*. Journal of Applied Psychology, vol 77 (5), h.623-628



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- 3) Sensitif dan *hyperreactivity*
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- 5) Komunikasi yang tidak efektif
- 6) Perasaan terkucil dan terasing
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan bekerja
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- 10) Menurunnya rasa kepercayaan diri.

b. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja:

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- 2) Meningkatnya sekresi dan hormon stres (contoh: adrenalin dan non-adrenalin)
- 3) Gangguan gastrointestinal seperti penyakit lambung
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- 6) Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- 7) Gangguan pada kulit
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- 9) Gangguan tidur
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah.³²

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi dan produktivitas
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
- 7) Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- 8) Meningkatnya *agresivitas, vandalisme*, dan kriminalisasi
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Braham yaitu tentang gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut:³³

a. Fisik

Fisik yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

³². Beehr, Terry A, et al., (1992). *The Meaning of Occupational Stress Item to Survey Respondents*. Journal of Applied Psychology, vol 77 (5), h.623-628

³³. Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent, Rudy. (2019). "*Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan*". Seminar Nasional Teknologi Komputer dan Sains (Sainteks),h.74-75



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi oleh satu pikiran saja.

c. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain.

Stres kerja yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan pada akhirnya memunculkan gejala-gejala, yaitu gejala dari stres kerja itu sendiri karena secara umum, stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan. Menurut Robbins dalam Suprihatin gejala stres kerja yaitu:³⁴

- a. Penyakit fisik yang diinduksi dari stres seperti jantung koroner, tukak lambung, gangguan menstruasi, alergi, serangan asma, diabetes dan kanker.
- b. Perubahan perilaku berisiko seperti kecelakaan kerja akibat perasaan stres kerja, sikap ceroboh, bekerja gilir, penggunaan zat adiktif.
- c. *Absentateisme* yang sering terjadi pada individu yang kurang mampu beradaptasi dengan pekerjaannya akibat stres kerja, ketidakhadiran karena sakit flu, pilek, sakit kepala yang menimbulkan pertanyaan.

³⁴. Suprihatin. (2015). "Managemen Stres Kerja pada Perawat ICU". Jurnal Keperawatan., VIII(1), h.105



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Lesu kerja jika individu kekurangan semangat dalam upaya melakukan suatu pekerjaan.

Gejala-gejala stres kerja dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaannya, sebagai hasilnya gejala stres kerja tersebut mengganggu jalannya pelaksanaan kerja dan menciptakan konsekuensi. Sementara itu, menurut Arwin, Siahaan dkk bahwa gejala stres dikelompokkan dalam tiga yaitu gejala fisiologikal meliputi sakit kepala, sakit perut, sesak nafas, denyut jantung meningkat. Gejala psikologikal meliputi tegang, cemas, bosan, irritabilitas, menunda-nunda pekerjaan. Gejala perilaku meliputi perubahan aktivitas sehari-hari seperti mengkonsumsi alkohol dan ketergantungan, sabotase pekerjaan, makan berlebih atau pengurangan drastis yang tidak wajar sebagai sikap menarik diri.³⁵

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja memunculkan adanya gangguan-gangguan secara fisik, psikis dan perilaku sehingga akan mengganggu jalannya sebuah pekerjaan.

2.2.5 Kesehatan Mental

Kesehatan mental menurut World Organization Health (WHO) adalah keadaan kesejahteraan dimana seorang individu menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan kehidupan yang normal, dapat bekerja secara produktif dan dapat berkontribusi di dalam komunitasnya. Jika terjadi gangguan kesehatan mental maka akan memberikan dampak yang luas pada bidang kesehatan, sosial, hak asasi manusia serta sektor ekonomi di seluruh dunia.³⁶

³⁵. Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent, Rudy. (2019). “*Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan*”. Seminar Nasional Teknologi Komputer dan Sains (Sainteks), h.75

³⁶. Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut. Margiati dalam Lantara mendefinisikan stres atau stress kerja merupakan "penyakit" global yang bisa melanda siapa saja, setiap saat tanpa pandang bulu, apakah mereka laki-laki, perempuan, kaya atau miskin tidak terkecuali. Fakta menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja dimana seseorang berada, sebagian besar pernah mengalami stres, meski pada tataran yang paling ringan sekalipun. Kata stress seringkali digunakan untuk menunjuk gejala atau fakta yang kadang tidak sama atau bahkan beda sama sekali. Misal, bagi sebagian orang kata stres digunakan untuk menunjuk pada suatu keadaan fisis yang tengah dilanda berbagai tekanan yang tidak tertahankan dan melampaui batas ketahanannya.³⁷

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

³⁷. *Ibid*



2.3 Konsep Operasional

2.3.1 Kesehatan Mental

Kesehatan mental menurut World Organization Health (WHO) adalah keadaan kesejahteraan dimana seorang individu menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan kehidupan yang normal, dapat bekerja secara produktif dan dapat berkontribusi di dalam komunitasnya. Jika terjadi gangguan kesehatan mental maka akan memberikan dampak yang luas pada bidang kesehatan, sosial, hak asasi manusia serta sektor ekonomi di seluruh dunia.³⁸

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut. Margiati dalam Lantara mendefinisikan stres atau stress kerja merupakan "penyakit" global yang bisa melanda siapa saja, setiap saat tanpa pandang bulu, apakah mereka laki-laki, perempuan, kaya atau miskin tidak terkecuali. Fakta menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja dimana seseorang berada, sebagian besar pernah mengalami stres, meski pada tataran yang paling ringan sekalipun. Kata stress seringkali digunakan untuk menunjuk gejala atau fakta yang kadang tidak sama atau bahkan beda sama sekali. Misal, bagi sebagian orang kata stres digunakan untuk menunjuk pada suatu keadaan fisis yang tengah dilanda berbagai tekanan yang tidak tertahankan dan melampaui batas ketahanannya.³⁹

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan

³⁸. Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.

³⁹. *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

2.3.2 Tekanan Kerja

Dari kalangan pakar belum mendapatkan kata sepakat tentang persepsi batasan stres. Banyaknya definisi yang dijabarkan para ahli teori meluaskan arti dari stres kerja, namun stres kerja yang diutarakan oleh para ahli selalu berkuat pada aspek reaksi fisik, psikis, dan respon adaptif perilaku karena kesenjangan keinginan dengan kemampuan individu atas tuntutan kerja yang dibebankannya.

Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Rivai bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu.⁴⁰

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berdasarkan ulasan teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja berasal dari luar dan dalam diri individu tersebut. Faktor-faktor dari luar individu meliputi lingkungan sosial,

⁴⁰. Safitri, x. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*,. 2(1), h.15



lingkungan keluarga, lingkungan kerja. Hubungan lingkungan sekitar individu menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja serta keadaan atau atmosfer juga memengaruhi seorang individu mengalami stres kerja. Sedangkan faktor dari dalam diri individu meliputi ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani.

2.3.4 Gejala-Gejala Stres Kerja

Gejala-gejala stres kerja dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaannya, sebagai hasilnya gejala stres kerja tersebut mengganggu jalannya pelaksanaan kerja dan menciptakan konsekuensi. Sementara itu, menurut Arwin, Siahaan dkk bahwa gejala stres dikelompokkan dalam tiga yaitu gejala fisiologikal meliputi sakit kepala, sakit perut, sesak nafas, denyut jantung meningkat. Gejala psikologikal meliputi tegang, cemas, bosan, iritabilitas, menunda-nunda pekerjaan. Gejala perilaku meliputi perubahan aktivitas sehari-hari seperti mengkonsumsi alkohol dan ketergantungan, sabotase pekerjaan, makan berlebih atau pengurangan drastis yang tidak wajar sebagai sikap menarik diri.⁴¹

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja memunculkan adanya gangguan-gangguan secara fisik, psikis dan perilaku sehingga akan mengganggu jalannya sebuah pekerjaan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Stres kerja merupakan sebuah hal umum yang dialami oleh para karyawan, dan stres kerja juga akan mengganggu jalannya proses dalam sebuah pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan

⁴¹. Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent, Rudy. (2019). “*Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan*”. Seminar Nasional Teknologi Komputer dan Sains (Sainteks),h.75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



jiwa individu di luar batas kemampuannya. Kondisi tersebut menjadi pengganggu karyawan tunadaksa dalam melakukan pekerjaannya sehingga memunculkan adanya perasaan stres kerja.

Kategori pembangkit stres mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa- peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, serta konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, dapat memberi tekanan pada individu dalam pekerjaannya sehingga individu mengalami stres yang berdampak negatif bagi pekerjaan serta kehidupan pribadi individu.

Gejala-gejala yang tampak akibat dari stres kerja yaitu berupa gejala fisik seperti berkeringat dingin, sakit lambung, pusing, diare dan lain-lain. Sedangkan gejala psikis seperti cemas, takut, khawatir, cepat lelah. Dan gejala perilaku yaitu seperti menunda pekerjaan, sering membolos kerja, tidak bersemangat, dan merokok.

Tabel 1

Kerangka Teori

Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan PT.Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau

Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja:

1. Organisasi
2. Kelompok
3. Individu
4. Ekstraorganisasi

Karyawan PT. Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau

Kondisi yang dialami:

1. Tertekan
2. Frustrasi
3. Marah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.1 Desain Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Adapun penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Dalam penelitian kualitatif peneliti menjadi instrumen. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *Human instrument*. Untuk menjadi instrumen peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi jelas dan bermakna. Menurut Mulyana mendeskripsikan penelitian kualitatif sebagai penelitian dengan menggunakan metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian.⁴²

Beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada penyimpulan. Penelitian kualitatif bersifat induktif yaitu peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan

⁴². Lexi, J. Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya



catatan-catatan. Penelitian kualitatif berangkat dari filsafat konstruktivisme, yang memandang kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif, dan menuntut interpretasi berdasarkan pengalaman sosial. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dan dengan menggunakan metode kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai Gambaran gejala dan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan di PT. Nawakara.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang Gambaran faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan di PT. Nawakara di Jln. Rambutan II Kelurahan Air Jamban, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Duri-Riau 28784. Kegiatan penelitian ini insyaallah akan dilaksanakan di PT. Nawakara pada bulan November 2022.

3.3 Sumber Data Penelitian

Menurut Lofland yang dikutip sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain, berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jenis datanya dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik. Jenis data tersebut diklasifikasikan ke dalam dua sumber data:⁴³

⁴³. Lexi, J. Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari, sumber data primer dalam penelitian kualitatif ini adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan tiga orang karyawan PT. Nawakara yang mengalami stres kerja dan satu orang project managert PT. Nawakara.

Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak secara langsung diperoleh oleh penulis dari objek penelitiannya. Sumber data sekunder dapat berupa data tertulis, seperti buku, majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar dan foto.⁴⁴ Dalam penelitian ini, penulis akan memperoleh data sekunder dari beberapa buku, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian, foto, dan lain-lain, yang mendukung sumber data skunder penelitan.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Sumber data primer penelitian ini meliputi wawancara dan observasi, dimana wawancara akan dilakukan kepada tiga orang karyawan PT. Nawakara yang mengalami stres kerja dan satu orang project manager PT. Nawakara. Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informan. Sumber data sekunder ini berupa dokumen, meliputi data-data dari lapangan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Burhan Bungin menjelaskan metode pengumpulan data adalah “Dengan cara apa dan bagaimana data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil

⁴⁴. Lexi, J. Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya



akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang *valid* dan *reliable*".⁴⁵ Suharsimi Arikunto, berpendapat bahwa "Metode penelitian adalah berbagai cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya". Cara yang dimaksud adalah wawancara, dan studi dokumentasi.⁴⁶

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- **Metode Wawancara**

Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Anas Sudijono ada beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya pewawancara dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dinilai, data diperoleh secara mendalam, yang diinterview bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna.

Teknik wawancara digunakan untuk mengungkapkan data tentang gejala dan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja terhadap karyawan di PT. Nawakara.

- **Metode Observasi**

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang dihadapi. Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena atau gejala yang diselidiki. Metode tersebut merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap obyek yang diteliti dengan jalan memperhatikan (melihat, mendengar, merasa) dan

⁴⁵. Burhan Bugin. (2003). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana, h.42

⁴⁶. Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Empat. Jakarta: Rineka Cipta, h.136



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencatat segala hal-hal penting untuk mendapatkan gambaran dan persepsi maksimal tentang obyek penelitian.

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung pada suatu kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Dari pengamatan, akan mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi/keterangan yang diperoleh sebelumnya.⁴⁷

Observasi ini dilakukan oleh peneliti selama penelitian untuk mengoptimalkan data mengenai faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja terhadap karyawan di PT. Nawakara.

- **Metode Dokumentasi**

Suharsimi Arikunto, metode dokumentasi adalah mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.⁴⁸ Hadari Nawawi menyatakan bahwa studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku mengenai pendapat, dalil yang berhubungan dengan masalah penyelidikan. Dalam penelitian ini, dokumentasi diperoleh dari kegiatan wawancara dan pengamatan langsung dilapangan tentang gejala dan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja terhadap karyawan di PT. Nawakara.

⁴⁷. Salim dan Syahrums. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media

⁴⁸. Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Empat. Jakarta: Rineka Cipta, h.206



3.5 Validitas Data

Uji keabsahan data dalam penelitian sering halnya ditekankan pada uji validasi dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak perbedaan antara apa yang dilaporkan penelitian dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan ialah pemeriksaan keabsahan data yang digunakan adalah menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data memanfaatkan sesuatu lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data. Teknik triangulasi paling banyak digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi yang memanfaatkan triangulasi sumber. Triangulasi sumber berarti membedakan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi diperoleh melalui waktu dan alat berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan dikatakannya sebagai pribadi
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
- d. Membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, dan orang pemerintah
- e. Membandingkan hasil dan wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, dokumentasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang hendak diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Tujuan dari analisa data adalah menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kualitatif selama di lapangan model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data dan informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi: redaksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing or verification*). Menurut Taylor, data adalah sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (*ide*) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Sedangkan Menurut Moleong, analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikanya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar dengan demikian maka data-data yang lebih mudah dibaca dan disimpulkan.⁴⁹

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif, yaitu dengan cara menghimpun data-data faktual dan mendiskripsikan. Data berasal dari seluruh informasi yang diperoleh dari hasil wawancara serta dokumen-dokumen melalui beberapa tahap. Setelah pengumpulan data, pencatatan data, peneliti melakukan analisis interaksi yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Analisis dari penelitian ini berlangsung bersama dengan proses pengumpulan data, maupun dilakukan setelah data data terkumpul.

⁴⁹. Lexi, J. Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, h.103



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pengumpulan Data

Menggali informasi dan data dari berbagai sumber atau responden yaitu dengan wawancara, observasi, analisis dokumen dan foto-foto kegiatan yang ada.

- Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian “data mentah” yang terjadi dalam catatancatatan lapangan yang tertulis. Sebagaimana kita ketahui, reduksi data terjadi secara kontinu melalui kehidupan suatu proyek yang diorientasikan secara kualitatif. Faktanya, bahkan “sebelum” data secara aktual dikumpulkan.

Dalam reduksi data, data yang diperoleh disortir karena data dari hasil wawancara merupakan data yang memiliki sifat sangat luas informasinya bahkan masih mentah. Dengan ini kita akan bisa memilih laporan hasil wawancara yang lebih penting, jadi bila ada hasil laporan yang dirasa kurang penting bisa dibuang.⁵⁰

- Penyajian Data

Hasil dari pengorganisasian data yang di sajikan secara sistematis dapat dibentuk dalam sebuah laporan. Bentuk penyajian laporan berupa diskriptif analitik dan logis yang mengarah pada kesimpulan. Dalam tahap ini peneliti dituntut untuk melakukan penafsiran terhadap data dalam wawancara. Penyajian data adalah suatu kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun. Seperti yang disebutkan Emzir dengan melihat sebuah tayangan membantu kita memahami apa yang terjadi dan melakukan sesuatu analisis lanjutan atau tindakan yang didasarkan pada pemahaman tersebut.

- Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menyangkut intepretasi peneliti, yaitu pengembangan makna dari data yang ditampilkan. senantiasa di

⁵⁰. Lexi, J. Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, h.114

verifikasi selama penelitian berlangsung, sehingga diperoleh kesimpulan yang kredibilitas dan objektivitasnya terjamin. Verifikasi bisa berupa pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran peneliti saat mengadakan pencatatan atau bisa berupa suatu tinjauan ulang terhadap catatan-catatan di lapangan.

Langkah ketiga dari aktivitas analisis adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan apakah “makna” sesuatu., mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal, dan proporsi-proporsi. Peneliti yang kompeten dapat menangani kesimpulan-kesimpulan ini secara jelas, memelihara kejujuran dan kecurigaan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah PT. NAWAKARA

PT Nawakara Perkasa Nusantara didirikan pada tanggal 9 November 1996 oleh sekelompok lulusan angkatan ke-9 Akademi Kepolisian Indonesia. Nawakara adalah perusahaan swasta yang menawarkan berbagai layanan keamanan. Nama Nawakara adalah bentuk penghormatan kami kepada para pendiri perusahaan. Berasal dari bahasa Sansekerta, 'Nawa' berarti 'angka 9 (sembilan)' dan 'Kara' berarti 'pasukan kepolisian'. Pada tahun 2012, kami mengukuhkan Nawakara Security Solutions sebagai identitas *brand* kami yang mewakili komitmen kami untuk menyediakan layanan komprehensif kepada klien kami dan pendekatan terpadu untuk solusi keamanan yang kami rekomendasikan. Nawakara Security Solutions telah membangun reputasi internasional sebagai perusahaan keamanan di Indonesia yang dikenal dengan kemampuannya dalam menegakkan standar yang dibutuhkan oleh klien.⁵¹

Dalam menghadapi globalisasi, Nawakara Security Solutions tidak hanya menetapkan strategi untuk mempertahankan keunggulan layanan kami tetapi juga terus berinovasi baik dalam pengembangan produk maupun peningkatan kemampuan internal untuk memberikan layanan yang lebih baik bagi klien kami. Saat ini, Nawakara Security sedang dalam proses menjalin kerja sama strategis dengan mitra internasional di industri keamanan global untuk memperluas jangkauan layanan kami. Penerapan sistem teknologi informasi juga terus dikembangkan untuk menciptakan operasional yang efisien dan efektif.

Dengan kantor pusat kami di Jakarta, Nawakara beroperasi 24/7 dengan 10.000 staf untuk mendukung operasi. Sementara itu, kantor regional kami di

⁵¹. Diambil dari Website PT. Nawakara : <https://nawakara.com/id/> Diakses Pada 12 Januari 2023 pukul 14.22 WIB.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seluruh Indonesia memungkinkan Nawakara untuk memberikan layanan yang lebih efisien dan efektif untuk klien kami di berbagai wilayah.

4.2 Visi dan Misi PT. NAWAKARA

Visi merupakan suatu tulisan dalam bentuk singkat yang didalamnya ada pernyataan jelas, dan menjadi arah dari sebuah perusahaan atau organisasi. Sedangkan misi perusahaan adalah pernyataan yang berorientasi pada tindakan, menyatakan tujuan layanan suatu perusahaan kepada audiens yang biasanya mencakup fungsi, tujuan dan deskripsi umum perusahaan.

Adapun visi dan misi perusahaan PT. Karya Tama Bhakti Mulia Desa Bandur Picak adalah sebagai berikut:⁵²

➤ VISI

Kami memiliki visi untuk menjadikan perusahaan kami sebagai mitra terpercaya dalam solusi keamanan terintegrasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan untuk mengoptimalkan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

➤ MISI

Di perusahaan kami, kami percaya bahwa Pengembangan Kompetensi Manusia adalah landasan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan mengidentifikasi bakat individu dan mendukung mereka untuk bekerja lebih efektif sehingga mereka dapat merealisasikan potensi mereka yang sepenuhnya.

⁵². Diambil dari Website PT. Nawakara : <https://nawakara.com/id/> Diakses Pada 12 Januari 2023 pukul 14.22 WIB.

4.3 Mitra Kerja PT. NAWAKARA

Ada banyak Perusahaan yang menjadi mitra kerja nawakra diantaranya sebagai berikut .⁵³

- Bank Indonesia
- Bank BJB
- Pertamina
- Chevron Pacific Indonesia
- PT Newmont Nusa Tenggara
- Mayora
- Sampoerna
- Grab
- Indofood
- PT Pama
- Nestle
- PT PLN Persero
- DII

4.4 Kantor Pusat, Kantor Region dan Kantor Perwakilan PT. NAWAKARA

Alamat PT Nawakara Perkasa yang pertama yaitu untuk kantor pusat. Dimana kantor pusat PT Nawakara Perkasa Nusantara berada di Kota Jakarta Selatan. Untuk ketahui alamat lengkap kantor pusat PT Nawakara Perkasa lihat tabel berikut ini.⁵⁴

Tabel 2

Nama PT	Alamat PT
PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Pusat)	Kompleks Golden Plaza, Jl. RS. Fatmawati Raya No.15, RT.10/RW.6, Gandaria Utara, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12420

⁵³. Diambil dari Website PT. Nawakara : <https://nawakara.com/id/> Diakses Pada 12 Januari 2023 pukul 14.22 WIB.

⁵⁴. *Ibid*

Alamat kantor PT Nawakara Perkasa yang kedua yaitu untuk kantor regional. Dimana kantor regional PT Nawakara Perkasa Nusantara sendiri setidaknya ada 5 lokasi. Diantaranya untuk kota Jakarta, Pekanbaru, Surabaya dan beberapa kota di Indonesia lainnya. Lokasi kantor regional PT Nawakara Perkasa Nusantara adalah sebagai berikut:

Tabel 3

Nama PT	Alamat PT
PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Regional Jakarta)	Kompleks Golden Plaza Blok C No. 8-11, Jl. R.S. Fatmawati No. 15, Jakarta 12420
PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Regional Pekanbaru)	Jl. Pahlawan Kerja No. 36A, RT/RW 003/003, Maharatu, Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau 28125
PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Regional Surabaya)	Jl. Jemursari Utara II No. 36, RT/RW 003/VIII, Jemurwonosari, Wonocolo, Surabaya, Jawa Timur 60237
PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Regional Balikpapan)	Kompleks Fantasi Junction Blok FJ3 No. 32, Jl. M.T. Haryono, Damai, Balikpapan Selatan, Balikpapan, Kalimantan Timur 76114
PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Regional Multisite)	Kompleks Golden Plaza Blok C No. 8-9, Jl. R.S. Fatmawati No. 15, Jakarta 12420

Selanjutnya PT Nawakara Perkasa Nusantara memiliki 4 lokasi kantor perwakilan dan tempat yang akan peneliti jadikan sebagai tempat penelitian adalah di PT Nawakara Perkasa Nusantara kantor perwakilan Duri-Riau yang beralamat di Jln. Rambutan II Kelurahan Air Jamban, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Duri-Riau 28784. Untuk mengetahui alamat lengkap kantor perwakilan PT Nawakara Perkasa adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Nama PT	Alamat PT
PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Perwakilan Palembang)	Jl. Demang Lebar Daun, Lorong Sandes 12, RT/RW 024/008, Ilir Timur 1, Palembang, Sumatera Selatan 30123
PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Perwakilan Bandung)	Jl. Rajamantri Kulon No. 4, Tunggara, Lengkon, Buah Batu, Bandung, Jawa Barat 40264

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN

Surabaya

Surabaya

Surabaya

Surabaya

Surabaya

Surabaya

Surabaya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

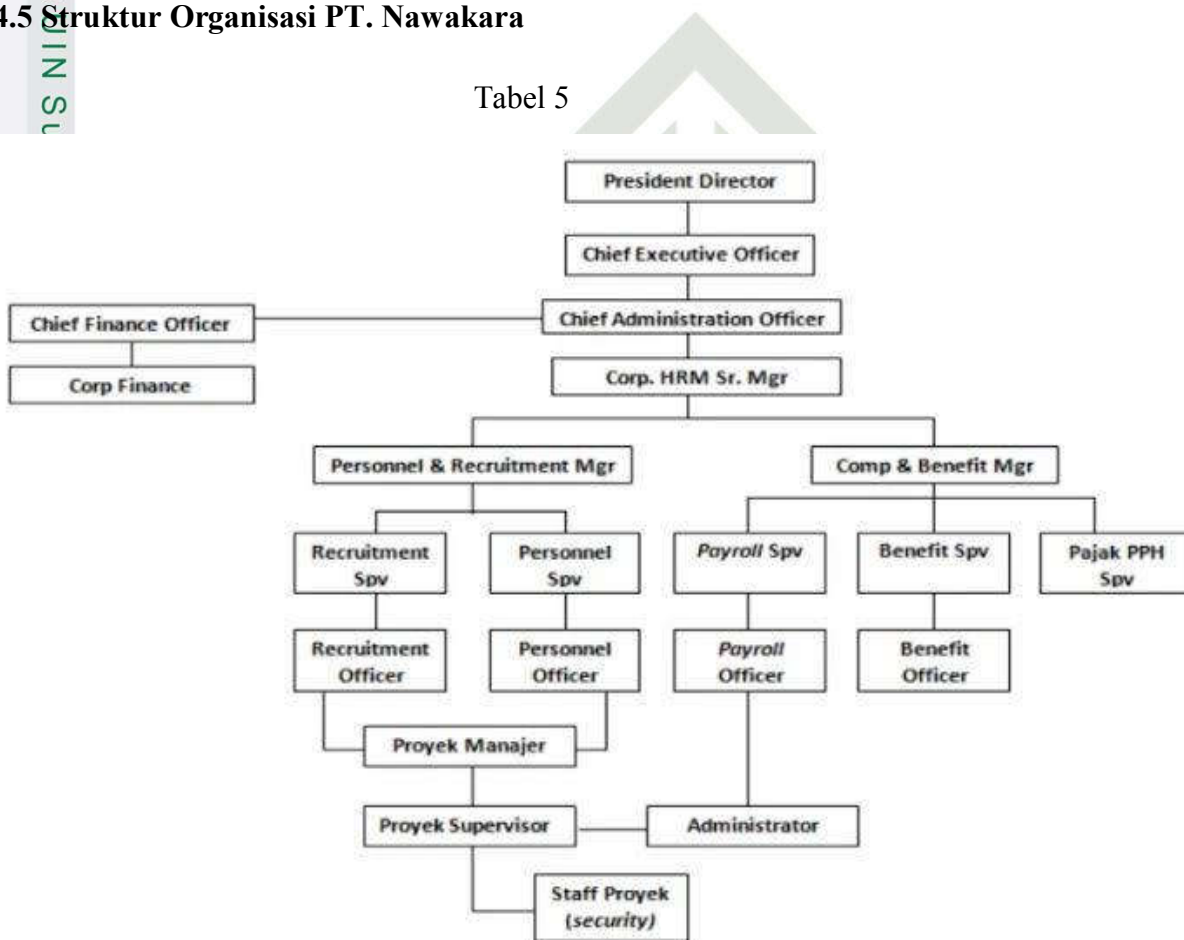
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Perwakilan Makassar)	Kompleks Permatasari, Jl. Sultan Alaudin, PS 1 No. 5, Gunung Sari, Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221
PT Nawakara Perkasa Nusantara (Kantor Perwakilan Duri-Riau)	Jln. Rambutan II Kelurahan Air Jamban, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Duri-Riau 28784

4.5 Struktur Organisasi PT. Nawakara

Tabel 5



4.6 Tugas Pokok Petugas Keamanan

Untuk dapat mengamankan dan menjaga ketertiban di tempat kerja dan lingkungannya dengan baik, petugas keamanan memiliki tugas diantaranya :⁵⁵

⁵⁵. Diambil dari Website PT. Nawakara : <https://nawakara.com/id/> Diakses Pada 12 Januari 2023 pukul 14.22 WIB.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

➤ **Menyusun Standar Operasional Prosedur**

Salah satu tugas pokok yang dapat diberikan kepada petugas keamanan adalah menyusun standar operasional prosedur atau SOP. Dalam hal ini, SOP yang dimaksud tentu yang berkaitan dengan aktivitas pengamanan. Hal ini dapat berupa tindakan yang perlu dilakukan dalam menghadapi berbagai insiden keamanan, cara melakukan patroli, hingga cara untuk tetap bersikap ramah terhadap orang-orang yang berada di wilayah kerjanya.

➤ **Melaksanakan Patroli**

Di samping melakukan penjagaan di tempat tertentu, patroli mungkin menjadi tugas pokok petugas keamanan yang paling umum kita lihat dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan patroli umumnya telah dijadwalkan disertai dengan nama-nama personel keamanan yang melakukan patroli. Kemampuan untuk melakukan patroli merupakan salah satu kegiatan yang paling mendasar untuk dimiliki oleh petugas keamanan. Tugas untuk melakukan patroli dapat diberikan kepada petugas keamanan yang telah memiliki kompetensi Gada Pratama.

➤ **Personel Keamanan Berkualitas**

Untuk dapat melakukan tugas-tugas tersebut, Anda harus memilih personel keamanan yang berkualitas. Memiliki keterampilan dan kemampuan yang benar untuk menjalankan tugasnya. Di Nawakara, kami memastikan seluruh petugas keamanan kami telah mengikuti pelatihan yang sesuai untuk menjalankan berbagai tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan, analisis dan pembahasan dalam penelitian ini yang telah diuraikan diatas, maka disimpulkan Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan di PT.Nawakara sebagai berikut:

1. Faktor Organisasi

Informan merasa tekanan-tekanan oleh atasan seperti pemberian tugas dengan *deadline* yang mepet dan *Double Job* menjadi salah satu faktor yang membuat informan menjadi terbebani sehingga memengaruhi kinerja informan, jika informan tidak menyelesaikan pekerjaan maka informan akan mendapat teguran dari atasan. Ketika informan mendapat tugas dari atasan, informan sesegera mungkin menyelesaikan namun pekerjaan informan terhambat ketika harus memikirkan pekerjaan lainnya dan terganggu dengan pikiran harus segera menyelesaikan pekerjaannya sebelum atasan memberinya teguran atau peringatan.

Atasan informan menjadi seorang pemimpin yang otoriter menurut informan karena selalu memberikan tugas tanpa memikirkan apa yang sedang dikerjakan oleh informan sedangkan informan juga sedang mengerjakan pekerjaan lain yang harus dikerjakan agar cepat selesai karena akan menjadi masalah jika pekerjaan tersebut tidak segera diselesaikan, ditambah informan harus merangkap dua posisi kerja disebabkan adanya pengurangan karyawan yang mengakibatkan informan memiliki tugas yang menumpuk. Tugas-tugas ini harus dikerjakan dengan waktu yang bersamaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor Kelompok

Hubungan informan dengan rekan kerja maupun dengan teman-teman yang lainnya berjalan dengan baik, informan merupakan seseorang yang sangat baik kepada teman. Teman-teman informan juga mendukung bahkan membantu pekerjaan informan.

3. Faktor Individu

Informan tidak dapat mengontrol emosinya ketika stress, bahkan informan dua yaitu mbak salma memilih untuk menyendiri dan melampiaskan emosi dengan menangis. Berbeda dengan informan lainnya, lebih cenderung melampiaskan dengan merokok dan bersantai saat kerja (bermalas-malasan). Tidak bisa dipungkiri, pikiran dari luar pekerjaan juga ikut meracuni pikiran informan sehingga informan menjadi tidak tenang dalam bekerja karena terfikirkan oleh kewajibannya untuk membayar angsuran cicilan, biaya sekolah dan biaya kehidupan lainnya.

4. Faktor Ekstraorganisasi

Gangguan-gangguan yang berasal dari luar pekerjaan pun ikut andil dalam terciptanya perasaan stres kerja yang dialami oleh Informan. Tidak bisa dipungkiri, pikiran dari luar pekerjaan juga ikut meracuni pikiran informan sehingga informan menjadi tidak tenang dalam bekerja karena terfikirkan oleh kewajibannya untuk membayar angsuran cicilan, biaya sekolah dan biaya kehidupan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT. Nawakara antara lain terdiri dari stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, dan stresor individu. Informan mengalami stres kerja dengan masing-masing latar belakang yang hampir sama.

6.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah di kemukakan diatas adalah sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Karyawan PT.Nawakara

Karyawan diharap mampu menerima setiap kondisi dan situasi yang dialami. Informan diharapkan untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan membuang jauh-jauh pikiran tentang buruk agar tidak merasa adanya perbedaan dan menjadikan kondisi tersebut sebagai salah satu penyebab stres kerja. Kepada informan diharapkan untuk ikhlas dengan kondisi yang dialami dan tidak perlu menyesalinya, karena pada dasarnya informan memiliki kelebihan yang mampu menutupi kekurangan tersebut.

2. Bagi Perusahaan (PT.Nawakara)

Perusahaan hendaknya untuk lebih memperhatikan anggota atau karyawannya, sebab individu yang tertekan secara fisik membutuhkan dukungan moral untuk membangkitkan semangat hidup mereka dalam keterbatasan yang dimiliki sehingga individu tersebut merasa bahwa dirinya dibutuhkan dan diakui serta perannya juga dibutuhkan dalam perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti gambaran stres kerja pada karyawan, Ini sebagai tambahan referensi dan pengetahuan serta dapat memahami secara mendalam aspek-aspek pada stres kerja dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Harapan untuk peneliti yang tertarik untuk meneliti stres kerja pada karyawan yaitu menggunakan teori-teori dari tokoh lain guna memperkaya hasil data penelitian serta dapat memperbaiki pertanyaan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ando, Umar, Agustina. (2017). “*Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017*”. *Jurnal Persada Husada Indonesia*,. 4(14), 2
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang*. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 211–224.
- Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent, Rudy. (2019). “*Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan*”. *Seminar Nasional Teknologi Komputer dan Sains (Sainteks)*, 74-75
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya* (Yogyakarta: PustakaPelajar, 2016). *Metode Penelitian*. Cet. XI.
- Beehr, Terry A, et al., (1992). *The Meaning of Occupational Stress Item to Survey Respondents*. *Journal of Applied Psychology*, vol 77 (5), 623-628
- Biru, Utami, Mayowan. (2016). “*Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Memengaruhi Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,. 39(2),51-52
- Burhan Bugin. (2003). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana
- Devi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Ellyzar, Yunus, Amri. (2017). “*Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*”. *Jurnal Magister Manajemen*,. 1(1), 37
- Erni, M. (2018). Nurmala.(2018). *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Tengah Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 3(2).
- Felicitanti, Putra. (2018). “*Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Pegawai di UPT Pasar Klungkung*”. *Jurnal Manajemen Unud*,. 7(5), 2542

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri, R. P., & Durinda, P. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Telkom Surabaya Metro*. Laporan Penelitian.
- Juni, D. (2016). *Manajemen Supervisi dan kepemimpinan Kepala sekolah*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lexi, J. Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. I. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative*. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3), 224238.
- Panjaitan, A., & Jatmiko, B. (2014). *Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 5(1), 1–18.
- Permatasari, Prasetio. (2018). “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung*”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 2(1), 89
- Putri, S. D. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Kanindo Syariah Malang*. SKRIPSI Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi UM.
- Satri, x. (2019). “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja*”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*,. 2(1), 15
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. Bin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–104.
- Santaya, F. (2012). *Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja*. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*.
- Sarwono, J. (2011). *Mengenal Path Analisis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi*. Ilmiah Manajemen Bisnis.
- Stephen, P. R., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Salemba Empat, Jakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Steyen, Prasetio. (2020). “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Penelitian IPTEKS*,. 5(1), 79
- Sugianto, A., & Nanda, A. W. (2020). *Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276–288.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Empat. Jakarta: Rineka Cipta
- Suwadi, R. (2011). *Perbaikan daya saing perusahaan melalui sistem pengukuran kinerja terintegrasi: studi empiris pada perusahaan manufaktur*. *Industrial and Systems Engineering Assessment Journal (INASEA)-Discontinued*,12(2).
- Suprihatin. (2015). “Managemen Stres Kerja pada Perawat ICU”. *Jurnal Keperawatan*,. VIII(1), 105
- Tarwaka., Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Utomo, J. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Zaenal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Pertanyaan Wawancara Penelitian

PERTANYAAN WAWANCARA PENELITIAN

GAMBARAN FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN TEKANAN (STRES) KERJA PADA KARYAWAN DI PT.NAWAKARA

A. Apa saja gejala-gejala dari stres kerja pada karyawan di PT Nawakara?

Gejala Psikis

- Bagaimana perasaan subyek saat mengalami kendala-kendala dalam pekerjaan?
- Apa yang dirasakan subyek sewaktu mengalami tekanan saat bekerja?
- Bagaimana tingkat stres kerja yang dialami subyek?
- Apa dampak yang terjadi pada perasaan subyek dalam pekerjaan?

Gejala Fisik

- Apa saja yang dialami subyek saat merasakan adanya kendala pekerjaan?
- Bagaimana dampak kendala pekerjaan tersebut terhadap kesehatan subyek?

3. Gejala Perilaku

- Apa saja yang dilakukan subyek saat menemui kendala pekerjaan yang dihadapi?
- Apa yang terjadi ketika subyek mengalami hambatan-hambatan dalam bekerja?
- Apa dampak dari kendala pekerjaan tersebut terhadap perilaku subyek?

B. Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja

Faktor- faktor Organisasi

- Kendala-kendala apa yang subyek temui dalam pekerjaan?
- Apa yang menyebabkan kendala-kendala tersebut muncul?
- Apa dampak kendala-kendala tersebut terhadap pekerjaan subyek?

Faktor-faktor Kelompok

- Bagaimana hubungan subyek dengan rekan kerja dalam pekerjaan?
- Apa yang menjadi kendala dalam hubungan subyek dengan rekan kerja?
- Bagaimana subyek bekerja dengan rekan kerja?
- Apa dampak hubungan subyek dengan rekan kerja terhadap pekerjaan subyek?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor-faktor Individu

- e. Apa yang dikeluhkan subyek dalam pekerjaan?
- f. Bagaimana kesesuaian posisi pekerjaan subyek dengan subyek sendiri?
- g. Situasi atau keadaan seperti apa yang memengaruhi pekerjaan subyek?
- h. Bagaimana keadaan atau situasi pekerjaan subyek?

Faktor-faktor Ekstraorganisasi

- c. Apa yang menjadi kendala subyek dalam pekerjaan yang berasal dari luarpekerjaan?
- d. Bagaimana pengaruh kendala dari luar pekerjaan terhadap pekerjaan anda?

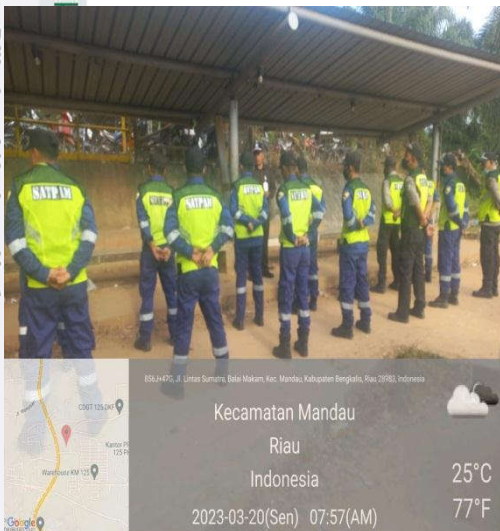


Lampiran 2 : Dokumentasi

© Ha

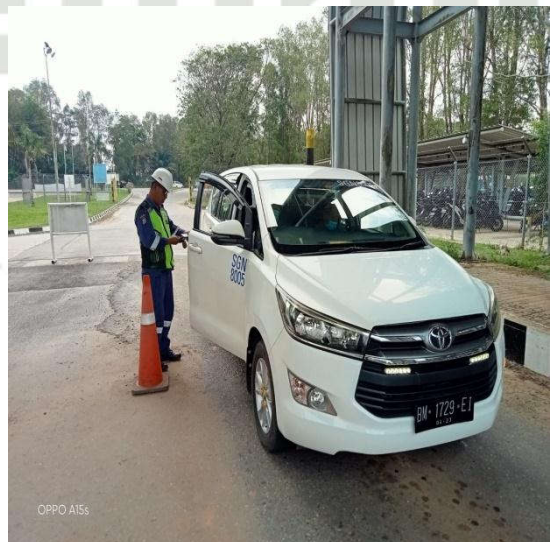
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.






Lampiran 3 : Surat Penelitian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No.155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani – Pekanbaru 28298 PO Box.1004
 Telepon (0761) 562051; Faksimili (0761) 562052
 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id>, E-mail: fdk@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 02 Maret 2023

Nomor : B-1350/Un.04/F.IV/PP.00.9/03/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : 1 (satu) Exp
 Hal : Mengadakan Penelitian.

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
 Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: JEFRINALDI
N I M	: 11940211802
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau


Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:
"Gambaran Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Tekanan (Stres) Kerja Pada Karyawan Di PT. Nawakara"

Adapun sumber data penelitian adalah :
"PT. Nawakara "

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam
 Dekan



Dr. Imron Rosidi., S.Pd., M.A
 NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:
 1. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 4 : Surat Telah Melakukan Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT NAWAKARA PERKASA NUSANTARA

Jln. Rambutan II Kelurahan Air Jamban, Kecamatan Mandau, Kabupaten
Bengkalis, Duri-Riau 28784

Telp : 021-7659910 Fax : 7654046

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No. 146/HRD-NPN/IV/03



Yang bertanda tangan dibawah ini Projec Manager PT. NAWAKARA Jln. Rambutan II Kelurahan Air Jamban, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Duri-Riau 28784, menyatakan bahwa :

Nama	: JEFRINALDI
Nim	: 11940211802
Program Studi	: Bimbingan Konseling Islam (BKI)
Pekerjaan	: Mahasiswa UIN SUSKA RIAU

Dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa yang bersangkutan dengan nama tersebut diatas **BENAR** telah melaksanakan penelitian di PT. NAWAKARA Jln. Rambutan II Kelurahan Air Jamban, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Duri-Riau 28784 selama kurang lebih 3 (Tiga) bulan, dengan Judul Penelitian **“GAMBARAN FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN TEKANAN (STRES) KERJA PADA KARYAWAN DI PT.NAWAKARA”**.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Duri, 21 Maret 2023



 Project Manager
 Abdul Wahab

Lampiran 5 : surat pelaksanaan kegiatan riset/ pra riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/54605
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B-1350/Un.04/F.IV/PP.00.9/03/2023 Tanggal 2 Maret 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

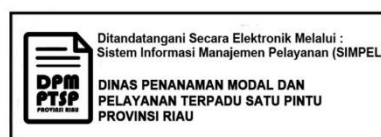
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : JEFRINALDI | |
| 2. NIM / KTP | : 11940211802 | |
| 3. Program Studi | : BIMBINGAN KONSELING ISLAM | |
| 4. Jenjang | : S1 | |
| 5. Alamat | : PEKANBARU | |
| 6. Judul Penelitian | : GAMBARAN FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN TEKANAN (STRES) KERJA PADA KARYAWAN DI PT.NAWAKARA | |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. NAWAKARA | |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan dihitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 9 Maret 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. NAWAKARA di Tempat
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

RIWAYAT HIDUP

Jefrinaldi, dilahirkan di Desa Sei. Manau Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau pada tanggal 29 Februari 2000. Anak kedua dari tiga bersaudara. Peneliti menempuh dan menyelesaikan pendidikan di SDN 058 Balai Makan Kabupaten Bengkalis Duri-Riau pada tahun 2012, selanjutnya menempuh pendidikan selama tiga tahun di SMPN 08 Mandau Kabupaten Bengkalis Duri-Riau dan selesai pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 03 Mandau Kabupaten Bengkalis Duri-Riau dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun 2019 Peneliti melanjutkan studi perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam Program Studi Bimbingan Konseling Islam.

Pada masa perkuliahan Peneliti telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan di Rumah Tahanan (Rutan) Kelas 1 Pekanbaru dan Peneliti juga telah menyelesaikan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Balai Makam Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

Peneliti melakukan penelitian di PT. Nawakara Kabupaten Bengkalis Duri-Riau dengan judul “Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan PT.Nawakara di Duri Kabupaten Bengkalis Riau”. Hasil penelitian tersebut diuji dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan dinyatakan lulus dengan predikat *cum laude* dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.