

Artikel Hasil Penelitian

## Pengaruh Target Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Konveksi Jazs Tailor

Ghea Pamela Radha Thalika<sup>a)</sup>

*Department of Management, Faculty of Business and Economics  
Universitas Jember, Jember, East Java  
Indonesia*

<sup>a)</sup>Corresponding author: [190810201193@unej.ac.id](mailto:190810201193@unej.ac.id)

### ABSTRAK

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan psikis dan berdampak pada emosi, proses berpikir, serta kinerja karyawan. Target kerja dan lingkungan kerja yang kurang optimal berpotensi meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kewaspadaan, fokus, dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh target kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada konveksi Jazs Tailor. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Jazs Tailor, serta teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang terbatas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil uji F menunjukkan bahwa target kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stres kerja. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel dengan stres kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0,614. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa secara parsial target kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Dengan demikian, kedua faktor tersebut terbukti menjadi determinan penting yang memengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan Jazs Tailor.

**Kata Kunci:** target kerja, lingkungan kerja, stres kerja

### PENDAHULUAN

Industri konveksi, yang merupakan salah satu pilar ekonomi Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan pesat dalam penggunaan *e-commerce* telah memberikan dampak signifikan bagi industri konveksi. Dalam laporan *e-Conomy SEA 2024* yang dirilis oleh Google, Temasek, dan Bain & Company, *gross merchandise value* (GMV) dari ekonomi digital Indonesia diproyeksikan tumbuh sebesar 13% dibandingkan tahun 2023. Angka ini diperkirakan mencapai US\$90 miliar atau setara dengan Rp1,430 triliun pada tahun 2024, yang mengukuhkan Indonesia sebagai pasar digital terbesar di Asia Tenggara. Sektor *e-commerce* tetap menjadi kontributor utama pertumbuhan ekonomi digital dengan perkiraan peningkatan GMV sebesar 11% hingga mencapai US\$65 miliar



(SIRCLO, 2025). Peningkatan signifikan ini mendorong perusahaan konveksi, termasuk Jazs Tailor, untuk meningkatkan produksi guna memenuhi permintaan pasar yang terus tumbuh.

Target kerja diadakan demi keberlangsungan dan ketertiban bisnis yang sedang dijalankan, Sebagaimana disebutkan oleh Komaruddin (1990), target kerja merupakan hasil akhir yang ingin dicapai melalui proses manajemen atau pernyataan hasil yang harus diperoleh. Target kerja yang dibebankan terhadap karyawan harus seimbang, hal ini dimaksudkan bahwa target kerja yang cenderung seimbang dapat memicu motivasi kerja, fokus karyawan meningkat, dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Namun hal ini juga harus disertai dengan sistem penghargaan yang sesuai, seperti memberikan gaji ataupun insentif yang tepat waktu dan sepadan dengan target kerja yang diberikan. Sementara itu target kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas, waktu, maupun sumber daya yang dimiliki dapat memicu tekanan psikologis. Pada kondisi tersebut memicu karyawan untuk bekerja secara terburu-buru dan sulit mengatur fokus dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan (Snell dan Bohlander, 2010, 2016; Handoko, 2014).

Lingkungan kerja juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk kesejahteraan karyawan guna menghindari stres kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Penelitian Abdullah dan Utomo (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mengurangi stres kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang baik, termasuk pencahayaan yang memadai, kebersihan tempat kerja, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta dukungan dari rekan kerja, dapat membantu mengurangi tekanan stres kerja karyawan industri konveksi (Wibowo, Sofiah dan Prasetyo, 2025). Di sisi lain pabrik konveksi sering kali beroperasi dalam ruangan dengan ventilasi udara yang kurang memadai, mesin-mesin konveksi yang beroperasi secara terus menerus juga menciptakan kebisingan yang mengganggu. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman ini dapat meningkatkan stres kerja para buruh konveksi dan mempengaruhi kinerja.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan Jazs Tailor ialah target kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan kenaikan tenaga kerja. Pada tahun 2024 perusahaan Jazs Tailor menaikkan target tahunan yang semula hanya 390 potong perhari sekarang menjadi 495 potong, bertambah 3 potong produk untuk masing-masing karyawan. Sebelumnya karyawan hanya mengerjakan 11 potong produk dan sekarang berubah menjadi 14 potong tanpa diiringi dengan penambahan karyawan. Waktu kerja efektif karyawan ialah 7 jam per hari, namun dengan adanya penambahan target tersebut karyawan harus menurunkan waktu pengerjaan produk yang semula dikerjakan dengan rata-rata waktu 38 menit untuk 4 potong sekarang menjadi 30 menit untuk 4 potong. Hal ini menyebabkan karyawan sering melakukan lembur 1-2 jam per hari dikarenakan ada beberapa target kerja yang belum diselesaikan, sehingga jam kerja lebih panjang daripada tahun sebelumnya.

Akibat dari perubahan target kerja tersebut beberapa karyawan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan target kerja, sebagian terlihat lesu, terburuburu, dan sering mengecek ulang produk yang belum selesai dikerjakan, serta beberapa sering mengulang jahitan dikarenakan salah ataupun kurang karena tidak memenuhi standar kualitas perusahaan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa kenaikan target kerja tanpa penambahan karyawan, serta tuntutan penyesuaian kecepatan kerja per menit berpotensi memicu stres kerja (Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018; Zeirliana, 2025). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh target kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada konveksi Jazs Tailor.

## KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Landasan Teori

#### Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, baik dari sisi waktu, tenaga, maupun kemampuan (Abdullah dan Utomo, 2015; Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018). Tekanan kerja yang bersumber dari target kerja yang tinggi, beban tugas yang meningkat, serta keterbatasan variasi pekerjaan dapat menimbulkan kecemasan, kelelahan mental, kejenuhan, dan penurunan motivasi kerja (Zeirliana, 2025). Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti hubungan interpersonal yang tidak harmonis, tekanan dari atasan, serta kondisi fisik ruang kerja yang tidak nyaman, turut memperbesar potensi munculnya stres kerja (Sandy dan Safirin, 2023). Meskipun demikian, tingkat stres yang dirasakan karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melakukan *coping* atau pengelolaan stres, yang berbeda pada setiap tipe kepribadian (Handoko dan Rambe, 2018). Oleh karena itu, stres kerja dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan psikologis yang dihadapinya.

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Target Kerja terhadap Stres Kerja

Target kerja merupakan salah satu bentuk tuntutan pekerjaan yang secara langsung dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Target yang tinggi menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat, lebih teliti, serta mampu menjaga kualitas hasil kerja secara konsisten. Ketika tuntutan tersebut melebihi kapasitas sumber daya yang dimiliki karyawan, baik dari sisi waktu, tenaga, maupun kemampuan, maka kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja (Abdullah dan Utomo, 2015; Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018).

Secara psikologis, tekanan untuk memenuhi target kerja dapat menimbulkan kecemasan, rasa khawatir terhadap kegagalan, serta kelelahan mental, terutama ketika volume pekerjaan meningkat atau kondisi fisik dan mental karyawan tidak optimal. Selain itu, sistem kerja yang kurang memberikan variasi tugas juga dapat memicu kejenuhan, yang dalam jangka panjang berpotensi meningkatkan tekanan psikologis dan menurunkan motivasi serta kualitas kerja (Handoko, 2014).

Namun demikian, tingkat stres yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja. Handoko dan Rambe (2018) menjelaskan bahwa setiap tipe kepribadian memiliki kemampuan *coping* yang berbeda dalam menghadapi stres. Artinya, meskipun target kerja tinggi, karyawan dengan kemampuan pengelolaan stres yang baik dapat tetap menjaga kondisi psikologisnya. Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

***H<sub>1</sub>: Target kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.***

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan kesehatan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti hubungan interpersonal yang tidak harmonis, tekanan dari atasan, serta kondisi fisik

ruang kerja yang tidak nyaman, dapat menjadi sumber stres kerja (Snell dan Bohlander, 2010, 2016; Handoko, 2014).

Hubungan sosial yang cenderung formal dan kurang akrab dapat membuat karyawan merasa sungkan untuk menyampaikan pendapat atau berbagi beban kerja, sehingga meningkatkan tekanan psikologis. Selain itu, kondisi fisik ruang kerja seperti ventilasi yang kurang baik, suhu ruangan yang tidak ideal, serta ruang gerak yang terbatas juga dapat menimbulkan ketidaknyamanan, terutama ketika beban kerja sedang tinggi (Sandy dan Safirin, 2023).

Di sisi lain, meskipun lingkungan kerja kurang ideal, sebagian karyawan tetap mampu mengendalikan stres melalui proses adaptasi dan pengendalian diri. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap kondisi kerja.

Namun secara umum, teori manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa semakin tidak kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar potensi munculnya stres kerja (Snell dan Bohlander, 2010; Handoko, 2014). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

***H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.***

## METODE

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian eksplanasi (*explanatory research*) sesuai dengan panduan dari (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel yang diteliti meliputi target kerja, lingkungan kerja karyawan, dan stres kerja pada karyawan konveksi Jazs Tailor.

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mendapatkan hasil yang dapat diandalkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, jumlah karyawan pada konveksi Jazs Tailor yaitu 35 orang. Ukuran sampel yang direkomendasikan sekitar 28 orang, berdasarkan teori (Krejcie dan Morgan, 1970). Namun, mengingat populasi yang relatif kecil dan untuk memastikan representativitas serta keandalan data, penelitian ini akan menggunakan metode sensus dengan melibatkan seluruh populasi pekerja di Jazs Tailor yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2022), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik spesifik. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua karyawan konveksi Jazs Tailor dijadikan sampel. Data kuantitatif yang dikumpulkan akan diolah menggunakan metode statistik. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini ialah data kuantitatif dikarenakan terdapat data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel yang dimuat dan skala *numeric*. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh dari responden di lapangan yaitu berupa survei, kuesioner, ataupun wawancara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics. Metode ini digunakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh target kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Jazs Tailor.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Kelayakan Instrumen

Uji analisis kelayakan konsumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil Uji Instrumen tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Target Kerja	Pernyataan 1	0,9096139	0,3338	Valid
	Pernyataan 2	0,9096139	0,3338	Valid
	Pernyataan 3	0,9096139	0,3338	Valid
	Pernyataan 4	0,9096139	0,3338	Valid
	Pernyataan 5	0,4989066	0,3338	Valid
Lingkungan Kerja	Pernyataan 1	0,6902271	0,3338	Valid
	Pernyataan 2	0,8961602	0,3338	Valid
	Pernyataan 3	0,8961602	0,3338	Valid
	Pernyataan 4	0,8961602	0,3338	Valid
	Pernyataan 5	0,345706	0,3338	Valid
	Pernyataan 6	0,4975342	0,3338	Valid
	Pernyataan 7	0,4163699	0,3338	Valid
Stres Kerja	Pernyataan 1	0,7783295	0,3338	Valid
	Pernyataan 2	0,8915993	0,3338	Valid
	Pernyataan 3	0,8915993	0,3338	Valid
	Pernyataan 4	0,8519133	0,3338	Valid
	Pernyataan 5	0,5216347	0,3338	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya setiap item pertanyaan valid yang mana  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  dengan level signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga semua item pertanyaan pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	$\alpha$ Ketetapan	Keterangan
Target Kerja	0,822	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,767	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,801	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Dapat dilihat dari tabel bahwasannya hasil uji reliabilitas dari variabel target kerja, lingkungan kerja dan stres kerja menunjukkan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ . Jadi dapat disimpulkan data dari setiap item pertanyaan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Berikut ini merupakan uji yang dilakukan pada asumsi klasik meliputi normalitas data, multikolinearitas dan heterokedastisitas:

**Tabel 3.** Uji Normalitas

		X1.1	X2.2	Y1.1
N		35	35	35
Normal Parameters	Mean	3,79	3,56	3,07
	Std. Deviation	0,457	0,457	0,457
	Absolute	0,083	0,094	0,096
	Positive	0,083	0,065	0,096
	Negative	-0,079	-0,094	-0,091
Test Statistic		0,083	0,094	0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200	0,200	0,200

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

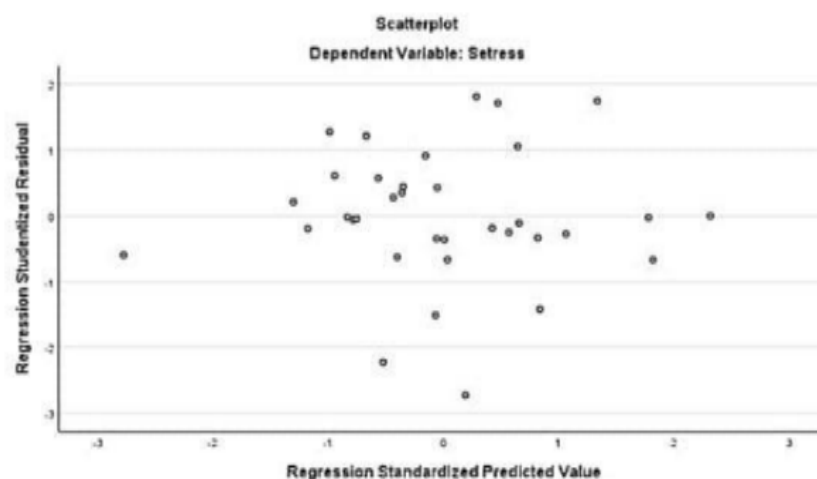
Berdasarkan tabel, dapat diketahui hasil dari uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$ ; jadi dapat disimpulkan residual data telah terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Target Kerja	0,965	1,036
Lingkungan Kerja	0,965	1,036

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Dari hasil uji multikolinieritas diketahui nilai VIF dari setiap variabel target kerja, lingkungan kerja dan stres kerja  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ ; maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.



**Gambar 2.** Uji Heteroskedestisitas

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Dapat diketahui dari gambar 2 di atas, bahwa grafik plot, titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik 0. Maka, dapat disimpulkan variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.



## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5.** Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,463	0,805		-0,575	0,569
1 Target Kerja	0,508	0,142	0,508	3,578	0,001
Lingkungan Kerja	0,452	0,142	0,453	3,189	0,003

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan:

$$Y = -0,463 + 0,508 X_1 + 0,453 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta negatif menunjukkan bahwa ketika variabel Target Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan atau bernilai nol, maka tingkat stres kerja cenderung berada pada titik  $-0,463$ . Secara substantif, ini berarti tanpa tekanan target dan kondisi lingkungan kerja, tingkat stres berada pada level rendah (mendekati netral).
- Koefisien regresi positif sebesar 0,508 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam target kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,508 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka variabel target kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi target yang ditetapkan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka rasakan.
- Koefisien positif 0,452 berarti setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja (dalam konteks ini, lingkungan yang menekan atau tidak mendukung) akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,452 satuan, dengan asumsi target kerja konstan. Karena nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , maka lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, semakin buruk kondisi lingkungan kerja (fisik maupun sosial), semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

**Tabel 6.** Uji Hipotesis

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Target Kerja	3,578	2,03951	0,001	$H_0$ Ditolak
Lingkungan Kerja	3,189	2,03951	0,003	$H_0$ Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil uji T (parsial) pada tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel target kerja terhadap stres kerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi 0,001 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,578. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,578 \geq 2,03951$ ) maka  $H_0$  ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel target kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi 0,003 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,189. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,189 \geq 2,03951$ ) maka  $H_0$  ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja di Jasz Tailor berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Target Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji T didapatkan bahwa target kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Kemudian hasil uji regresi diketahui bahwa target kerja bernilai 0,508 pada koefisien regresi. Hal ini memiliki arti bahwa ketika skor target kerja meningkat maka stres kerja juga ikut meningkat. Nilai positif pada koefisien regresi menggambarkan semakin tinggi tuntutan target kerja yang dibebankan kepada karyawan maka semakin tinggi pula stres kerja. Pada hasil deskripsi variabel didapatkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada item kuesioner target kerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya tuntutan target kerja yang tinggi. Namun pada variabel Y Sebagian besar responden menjawab tidak setuju, kondisi ini menunjukkan stres kerja yang dihadapi oleh karyawan cenderung rendah. Rata-rata stres kerja yang rendah meskipun nilai target kerja tinggi dapat disebabkan oleh kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan target atau coping yang baik. Hal ini sejalan dengan pernyataan Handoko dan Rambe (2018) bahwa setiap tipe kepribadian memiliki kemampuan yang berbeda dalam pengelolaan stres. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa target kerja yang semakin tinggi cenderung meningkatkan stres, terutama jika karyawan mengalami keterbatasan dalam sumber daya atau waktu untuk mencapainya (Abdullah dan Utomo, 2015; Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018).

Tekanan untuk menjaga kualitas tetap konsisten dapat menimbulkan kecemasan dan rasa khawatir, terutama ketika volume pekerjaan meningkat atau kondisi fisik dan mental karyawan sedang tidak optimal. Kemudian sistem kerja yang tidak menghendaki karyawan dapat bebas beralih mengerjakan jenis pekerjaan lain semakin menambah kejenuhan karena tidak adanya variasi pekerjaan yang biasa difungsikan untuk penyegaran. Dalam jangka panjang hal tersebut tentunya akan memicu tekanan psikologis dan berdampak pada menurunnya motivasi maupun kualitas kerja (Handoko, 2014).

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan Jazs Tailor. Pada uji regresi diketahui nilai koefisien regresi ialah 0,452 yang bermakna bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka stres kerja akan ikut meningkat. Pada tabel deskripsi variabel lingkungan kerja mayoritas responden menjawab setuju pada indikator hubungan karyawan, suhu dan ventilasi, serta peraturan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik kurang nyaman. Namun pada variabel Y mayoritas responden menjawab tidak setuju, kondisi ini mengindikasikan bahwa stres kerja karyawan cenderung rendah. Hal dimungkinkan karena adanya kemampuan karyawan untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja serta kemampuan akan pengendalian stres.

Secara teori, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan stres kerja akibat berbagai faktor, seperti hubungan interpersonal yang buruk, tekanan dari atasan, atau kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman (Snell dan Bohlander, 2010, 2016; Handoko, 2014). Sebagian karyawan menilai bahwa hubungan sosial yang terjalin di tempat kerja cenderung formal dan kurang menyatu satu sama lain, hal ini menimbulkan masing-masing karyawan merasa agak segan dalam mengutarakan pendapat atau berbagi beban kerja kepada karyawan yang lain. Kondisi fisik di ruang kerja juga dinilai hampir kurang oleh karyawan, kenyamanan fisik tidak selalu mengurangi tekanan kerja.



Namun dalam beberapa situasi ruangan yang kurang dalam ventilasi dan suhu yang dirasa tidak ideal bisa menimbulkan tekanan pada karyawan karena ruang gerak yang tidak bisa leluasa, terutama saat beban kerja sedang tinggi (Sandy dan Safirin, 2023). Selain itu fleksibilitas juga dinilai menimbulkan ketegangan, meskipun sebagian besar responden menganggap sistem kerja sudah jelas, namun batasan cukup terlihat seperti tidak boleh menyelesaikan pekerjaan di luar lokasi ketika jam kerja.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, jumlah responden relatif terbatas, yaitu hanya 35 orang karyawan pada konveksi Jazs Tailor. Meskipun seluruh populasi dijadikan responden melalui metode sensus, ukuran populasi yang kecil dapat membatasi tingkat generalisasi hasil penelitian ke konteks organisasi atau industri yang lebih luas.

Kedua, cakupan variabel penelitian masih terbatas pada tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja, target kerja, dan stres kerja akibat target. Keterbatasan jumlah variabel ini menyebabkan penelitian belum mampu menangkap faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun dukungan sosial di tempat kerja.

Ketiga, objek penelitian hanya difokuskan pada satu unit usaha, yaitu konveksi Jazs Tailor. Kondisi, karakteristik manajemen, serta budaya kerja yang spesifik pada objek tersebut dapat menyebabkan hasil penelitian kurang representatif apabila diterapkan pada perusahaan dengan skala atau bidang usaha yang berbeda.

Keempat, data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang bergantung pada persepsi subjektif responden, sehingga potensi bias persepsi dan kecenderungan jawaban sosial (*social desirability bias*) tidak dapat sepenuhnya dihindari. Meskipun demikian, penggunaan metode sensus terhadap seluruh populasi karyawan (35 orang), sesuai dengan pertimbangan ukuran sampel berdasarkan teori Krejcie dan Morgan (1970) yang merekomendasikan minimal 28 responden untuk populasi tersebut, diharapkan tetap mampu memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai kondisi aktual di Jazs Tailor.

## IMPLIKASI MANAJERIAL

Ketepatan waktu dan kuantitas pekerjaan menunjukkan frekuensi paling tinggi. Hal ini sebagai tanda bahwasanya sebagian besar karyawan merasa terbebani dengan dengan target kerja dan tuntutan waktu kerja yang tinggi. Diharapkan untuk pihak manajemen Jazs Tailor untuk meninjau kembali mengenai penetapan target kerja agar lebih realistis dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Selain itu diharapkan untuk menetapkan pembagian tugas yang proporsional dan serta pelatihan manajemen waktu dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan menurunkan stres kerja karyawan.

Hubungan antara karyawan dan kelengkapan peralatan menjadi frekuensi dengan jawaban paling tinggi. Hal ini menginterpretasikan bahwa interaksi sosial yang terjalin antara karyawan serta kelengkapan fasilitas untuk menunjang pekerjaan masih perlu untuk diperbaiki. Sangat disarankan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan keharmonisan antara karyawan melalui *team building* ataupun pelatihan komunikasi efektif. Selain perlu dilakukannya perawatan terhadap peralatan kerja secara rutin agar kegiatan produksi berjalan dengan lancar dan tidak menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Target kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Jazs Tailor. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi target kerja yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan, akan menimbulkan stress kerja karyawan yang kemudian dapat menghambat kinerja dan berpengaruh terhadap kualitas *output* (produk) perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hipotesis awal yang menyatakan “*target kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Jazs Tailor*” diterima atau dapat dikatakan didukung.

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada stress kerja karyawan, yang dapat disimpulkan bahwa karyawan Jazs Tailor terganggu dengan hal-hal yang terjadi di lingkungan kerja. Dimungkinkan bahwa lingkungan kerja menjadi dasar pertimbangan bagi karyawan menjalankan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hipotesis awal yang menyatakan “*lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Jazs Tailor*” ialah didukung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. dan Utomo, T. (2015) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru,” *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), hal. 146–158. Tersedia pada: <https://repository.uin-alaududin.ac.id/15032/>.
- Asih, G.Y., Widhiastuti, H. dan Dewi, R. (2018) *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Handoko, D.S. dan Rambe, M.F. (2018) “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), hal. 31–45. Tersedia pada: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2238>.
- Handoko, T.H. (2014) *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. 2 ed. Yogyakarta: BPFE.
- Komaruddin (1990) *Pengadaan Personalia*. 1 ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- Krejcie, R. dan Morgan, D. (1970) “Menentukan ukuran sampel untuk kegiatan penelitian,” in *Pengukuran Pendidikan dan Psikologis*, hal. 607–610.
- Sandy, H.B. dan Safirin, S. (2023) “Analisis Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Fisik dan Mental Bagian Produksi di PT. Karunia Selaras Abadi Sidoarjo,” *BRILLANT: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(3), hal. 807–817. Tersedia pada: <https://jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant/article/view/1462>.
- SIRCLO (2025) *Menelaah Lanskap E-Commerce Indonesia: Tren 2024 dan Proyeksi 2025 Versi SIRCLO*, SIRCLO. Tersedia pada: <https://sircllo.com/press/menelaah-lanskap-e-commerce-indonesia-tren-2024-dan-proyeksi-2025-versi-sircllo> (Diakses: 1 Januari 2026).
- Snell, S. dan Bohlander, G. (2010) *Principles of Human Resource Management*. 5 ed. China: South-Western Cengage Learning.

- Snell, S.A. dan Bohlander, G.W. (2016) *Managing Human Resources*. 16 ed. Boston: Cengage Learning.
- Sugiyono (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2 ed. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo, A., Sofiah, D. dan Prasetyo, Y. (2025) “Hubungan Antara Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di Industri Manufaktur PT.X Surabaya,” *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi*, 5(2), hal. 143–172. Tersedia pada: <https://ejournal.uniramalang.ac.id/psikodinamika/article/view/6442>.
- Zeirliana, E.D. (2025) *TUNTUTAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI FAKTOR PENENTU STRES KERJA: STUDI PADA KARYAWAN CV. ZEIRLLANA BERSATU*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Tersedia pada: <http://etheses.uin-malang.ac.id/73912/>.