

MEMBANGUN SISTEM PENGELOLAAN STRES KERJA YANG EFEKTIF BAGI SOPIR BUS PT. HARAPAN JAYA PRIMA

Dian Ratnasari

Universitas Tulungagung

Email: Dratnasari.um@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab dan strategi pengelolaan stres kerja pada sopir bus PT Harapan Jaya Prima Tulungagung. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis tematik, penelitian ini mengidentifikasi tiga faktor utama penyebab stres kerja: faktor organisasi, individu, dan lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan stres yang diterapkan perusahaan, seperti kegiatan keagamaan dan pemberian insentif, efektif dalam mengurangi tingkat stres. Namun, sopir bus mengusulkan perlunya tambahan program seperti olahraga bersama dan acara keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Penelitian ini merekomendasikan penguatan strategi pengelolaan stres melalui pendekatan holistik yang melibatkan kegiatan fisik, sosial, dan teknologi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Kata kunci:

Stres kerja, sopir bus, strategi pengelolaan, kesejahteraan karyawan, transportasi.

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan industri transportasi di Indonesia telah memicu persaingan yang semakin ketat antarperusahaan jasa transportasi. Untuk bertahan dalam kondisi ini, banyak perusahaan memberlakukan peraturan yang lebih ketat, meningkatkan tuntutan profesionalisme, dan meningkatkan beban kerja pada karyawan. Hal ini menciptakan tekanan besar, baik dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga dan sosial, yang dapat memicu gangguan emosional seperti stres. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif pada produktivitas, mengurangi efisiensi, serta merugikan organisasi secara keseluruhan (Lazarus & Folkman, 1984; Robbins & Judge, 2019).

Di PT Harapan Jaya Prima Tulungagung, fenomena stres kerja menjadi perhatian khusus, terutama pada karyawan yang bekerja sebagai sopir bus Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP). Tuntutan setoran harian yang tinggi, kemacetan lalu lintas, dan beban kerja yang berlebihan menjadi faktor utama penyebab stres. Sopir bus menghadapi tekanan dari perusahaan untuk memenuhi target setoran, yang sering kali memunculkan gejala emosional seperti kecemasan, ketakutan, dan frustrasi. Kondisi ini, jika dibiarkan, tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu tetapi juga kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan (Cooper et al., 2001).

Stres kerja pada karyawan transportasi disebabkan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tanggung jawab besar, durasi kerja yang panjang, dan rutinitas monoton, menjadi sumber stres yang signifikan. Di sisi lain, faktor eksternal seperti kemacetan dan kondisi jalan yang tidak memadai turut memperburuk situasi. Penelitian menunjukkan bahwa tekanan ini dapat memengaruhi kesehatan fisik, seperti menyebabkan kelelahan kronis dan hipertensi, serta kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi (Quick & Henderson, 2016; Karasek & Theorell, 1990).

Dampak stres kerja yang tidak dikelola dengan baik mencakup penurunan produktivitas, meningkatnya angka absensi, serta risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi. Sopir bus yang mengalami stres sering kali menunjukkan perilaku tidak efisien, seperti lambat dalam mengambil keputusan, atau bahkan kehilangan fokus saat mengemudi. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengakibatkan kerugian finansial dan reputasi bagi perusahaan (Beehr & Newman, 1978; Selye, 1976).

Strategi untuk mengelola stres kerja memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan individu dan organisasi. Secara individu, karyawan dapat mengelola stres melalui kegiatan fisik seperti olahraga, meditasi, atau beribadah. Istirahat yang cukup dan mengatur jadwal kerja juga dapat membantu mengurangi tekanan emosional. Di sisi lain, perusahaan dapat mendukung karyawan dengan menyediakan fasilitas seperti ruang istirahat, kegiatan keagamaan, atau program rekreasi bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif (Greenberg, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen memainkan peran penting dalam mengurangi dampak stres. Komunikasi yang terbuka dan adanya empati dari atasan dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan didukung. Selain itu, pengaturan beban kerja yang lebih adil dan pemberian insentif juga terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (Ivancevich et al., 2008; Siegrist, 1996).

Di sektor transportasi, pengemudi bus sering kali merasa terisolasi karena sifat pekerjaan yang mengharuskan mereka menghabiskan banyak waktu di jalan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan program-program yang dapat meningkatkan rasa kebersamaan di antara karyawan. Program seperti pelatihan manajemen stres, kegiatan rekreasi, atau diskusi kelompok dapat membantu mereka berbagi pengalaman dan menemukan solusi bersama untuk mengatasi tekanan kerja (Sonnetag & Frese, 2002).

Selain itu, penting untuk memperhatikan aspek preventif dalam manajemen stres. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi untuk mengurangi beban kerja, seperti menggunakan aplikasi manajemen rute yang dapat membantu sopir memilih jalur tercepat dan menghindari kemacetan. Langkah ini tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mengurangi tekanan yang dirasakan oleh karyawan di lapangan (Karasek & Theorell, 1990).

Manajemen stres kerja yang efektif membutuhkan sinergi antara strategi individu dan kebijakan organisasi. Dalam konteks ini, perusahaan tidak hanya bertanggung jawab untuk memastikan kinerja operasional berjalan lancar tetapi juga memiliki kewajiban moral untuk mendukung kesejahteraan karyawannya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kebutuhan emosional karyawan, perusahaan dapat meningkatkan

produktivitas sekaligus membangun loyalitas karyawan (Robbins & Judge, 2019; Lazarus & Folkman, 1984).

Kesimpulannya, stres kerja pada karyawan sopir bus merupakan isu kompleks yang memerlukan pendekatan komprehensif untuk dikelola. Kombinasi antara dukungan organisasi, strategi individu, dan penerapan teknologi dapat membantu mengurangi dampak stres kerja. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam menghadapi tantangan dunia transportasi yang semakin dinamis.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian terkait pengelolaan stres kerja pada sopir Bus PT Harapan Jaya Prima Kabupaten Tulungagung

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memahami fenomena stres kerja pada sopir bus PT Harapan Jaya Prima Tulungagung. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan peneliti bertindak sebagai instrumen utama sebagaimana disarankan oleh Creswell (2014). Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan fenomenologi dengan teknik analisis tematik, sebagaimana diuraikan oleh Braun dan Clarke (2006), untuk mengidentifikasi tema-tema inti terkait faktor penyebab stres kerja dan strategi pengelolannya. Validasi data dilakukan melalui triangulasi sumber, membandingkan data dari berbagai narasumber, dan triangulasi teknik, memverifikasi data yang sama melalui metode berbeda seperti wawancara dan observasi (Denzin, 1978).

Penelitian ini menyoroti faktor-faktor penyebab stres kerja, seperti tekanan setoran harian, durasi kerja yang panjang, dan kemacetan lalu lintas. Selain itu, penelitian ini mengeksplorasi langkah-langkah pengelolaan stres, termasuk kegiatan individu seperti istirahat dan relaksasi, serta dukungan organisasi seperti perubahan kebijakan dan pemberian insentif, sebagaimana didukung oleh teori Quick dan Henderson (2016). Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan penting tentang strategi pengelolaan stres kerja yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan di sektor transportasi.

Hasil dan Pembahasan

Faktor Penyebab Stres Kerja pada Sopir Bus PT. Harapan Jaya Prima

Manajemen mutu yang didukung oleh sumber daya manusia berkualitas menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, stres kerja tetap menjadi tantangan signifikan di berbagai sektor, termasuk transportasi. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Harapan Jaya Prima, ditemukan tiga kelompok utama penyebab stres kerja yang relevan dengan teori Robbins (2008), yaitu faktor organisasi, faktor individu, dan faktor lingkungan.

1. Faktor Organisasi

Faktor organisasi mencakup tekanan kerja yang bersumber dari dalam perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas sopir bus mengalami stres akibat deadline ketat, beban kerja berlebih, dan durasi kerja yang panjang. Sopir bus sering kali harus duduk berjam-jam dalam perjalanan dengan kondisi jalan yang tidak menentu. Selain itu, tekanan dari rekan

kerja seperti kernet yang kurang teliti dalam menjalankan tugas juga menjadi pemicu stres. Kernet yang lamban dalam membantu penumpang atau memberi navigasi menyebabkan sopir kehilangan waktu penting, yang berdampak pada keterlambatan dan evaluasi buruk dari perusahaan. Temuan ini mendukung pandangan Robbins (2008), yang menyatakan bahwa stres kerja dalam organisasi sering kali dipicu oleh beban kerja berlebih, tenggat waktu yang ketat, dan konflik antarpribadi.

2. Faktor Individu

Faktor individu merujuk pada stres yang disebabkan oleh masalah pribadi karyawan. Berdasarkan wawancara, beberapa sopir bus mengakui bahwa masalah keluarga atau pribadi, seperti konflik rumah tangga, dapat memengaruhi konsentrasi mereka saat bekerja. Namun, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka berusaha memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan untuk menjaga profesionalisme. Meskipun demikian, teori Robbins (2008) menunjukkan bahwa masalah pribadi sering menjadi penyebab signifikan stres kerja, meskipun efeknya bervariasi tergantung pada individu.

3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan mencakup kondisi eksternal yang memengaruhi pekerjaan, seperti ketidakpastian keamanan kerja. Sopir bus sering merasa cemas akan komplain dari pelanggan yang dapat berujung pada laporan ke manajemen atau tuntutan hukum. Meskipun situasi semacam itu jarang terjadi, kekhawatiran akan potensi ancaman tersebut tetap menjadi sumber stres yang signifikan. Robbins (2008) juga menggarisbawahi bahwa ketidakpastian terkait keberlangsungan pekerjaan dan keamanan kerja merupakan salah satu faktor lingkungan utama penyebab stres kerja.

Secara teoretis, stres kerja dipahami sebagai respons individu terhadap tuntutan yang dirasakan melebihi kapasitas mereka untuk mengatasinya (Lazarus & Folkman, 1984). Robbins (2008) mengelompokkan penyebab stres kerja menjadi tiga kategori utama: faktor organisasi, individu, dan lingkungan. Empirinya, penelitian ini menemukan bahwa sopir bus menghadapi tekanan besar dari ketiga kategori tersebut, dengan faktor organisasi sebagai penyebab dominan. Hal ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa deadline ketat, beban kerja berat, dan konflik antarpribadi adalah penyebab utama stres kerja di berbagai sektor (Cooper et al., 2001; Quick & Henderson, 2016).

Upaya Pengelolaan Stres Kerja oleh Sopir Bus PT. Harapan Jaya Prima

Sopir bus menghadapi stres kerja yang signifikan akibat tuntutan tinggi dan kondisi kerja yang menantang. Untuk mengelola stres tersebut, mereka menerapkan berbagai strategi individual yang bertujuan menurunkan tingkat tekanan dan memulihkan keseimbangan emosional. Strategi-strategi ini selaras dengan teori pengelolaan stres oleh Baron dan Greenberg (dalam Margiati, 1999), yang menyatakan bahwa strategi individu dapat melibatkan perubahan reaksi perilaku atau kognitif untuk mengurangi ketegangan.

1. Strategi Individual

Sopir bus mengatasi stres dengan melakukan *time out* atau istirahat sejenak untuk makan atau minum kopi setelah perjalanan panjang. Aktivitas ini membantu mereka memulihkan energi fisik dan menjaga fokus selama berkendara. Selain itu, mendengarkan

musik atau menonton video melalui ponsel menjadi cara efektif untuk meregangkan otak dan menciptakan relaksasi mental. Berkumpul dan berbicara dengan sesama sopir bus juga menjadi strategi utama, di mana mereka saling berbagi pengalaman dan pendapat. Interaksi ini tidak hanya membantu mereka melepaskan beban mental tetapi juga memberikan dukungan emosional dan solusi praktis melalui saran dari rekan kerja (Robbins & Judge, 2019).

2. Perubahan Reaksi Kognitif

Sopir bus juga menggunakan pendekatan kognitif, seperti berpikir positif dan menyugesti diri bahwa tugas yang mereka hadapi dapat diselesaikan dengan baik. Sikap ini membantu mereka mengurangi rasa terbebani oleh pekerjaan. Selain itu, humor dan percakapan santai dengan rekan kerja selama istirahat menjadi cara untuk mencairkan suasana dan meredakan tekanan emosional. Aktivitas-aktivitas ini selaras dengan temuan Quick dan Henderson (2016), yang menyoroti pentingnya dukungan sosial dan relaksasi dalam manajemen stres kerja.

Teoretisnya, pendekatan yang diterapkan oleh sopir bus ini sejalan dengan teori pengelolaan stres Baron dan Greenberg, yang menyarankan aktivitas sederhana seperti istirahat sejenak, bercanda, dan mendengarkan musik untuk mengurangi ketegangan. Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa strategi relaksasi dan dukungan sosial dapat menurunkan tingkat stres secara signifikan, meningkatkan kesejahteraan emosional, dan meminimalkan dampak negatif stres kerja terhadap performa (Cooper et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Pendekatan individual seperti istirahat sejenak, interaksi sosial, dan berpikir positif terbukti membantu sopir bus dalam mengelola stres kerja. Strategi-strategi ini tidak hanya relevan secara teoretis tetapi juga efektif secara empiris dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Respon Sopir Bus terhadap Upaya Pengelolaan Stres Kerja di PT Harapan Jaya Prima Tulungagung

Sopir bus PT Harapan Jaya Prima Tulungagung memberikan tanggapan positif terhadap upaya pengelolaan stres kerja yang dilakukan perusahaan. Namun, mereka mengusulkan peningkatan program yang sudah ada untuk lebih efektif dalam mengatasi tekanan kerja. Salah satu usulan utama adalah perlunya penambahan kegiatan olahraga bersama yang terjadwal dan acara rekreasi bersama keluarga. Sopir bus merasa bahwa program semacam ini, meskipun telah dilakukan, masih belum cukup dan perlu dioptimalkan untuk memperkuat rasa kebersamaan dan mengurangi beban kerja secara kolektif.

Penelitian menunjukkan bahwa aktivitas fisik terjadwal, seperti olahraga bersama, memiliki dampak positif dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan emosional (Schaufeli & Bakker, 2004). Selain itu, acara bersama keluarga dapat memperkuat hubungan sosial dan menciptakan dukungan emosional yang signifikan, yang menurut Quick dan Henderson (2016), merupakan elemen kunci dalam strategi pengelolaan stres. Meskipun perusahaan menghadapi keterbatasan anggaran dan jadwal, direktur dan para sopir bus sepakat bahwa kegiatan bersama yang diadakan setahun sekali dapat menjadi solusi yang realistis. Pendekatan ini juga sesuai dengan teori Robbins (2008), yang menyarankan bahwa

pengelolaan stres kerja perlu melibatkan aktivitas yang meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara teoretis, usulan sopir bus mendukung teori Robbins (2008), yang menekankan pentingnya pendekatan berbasis organisasi dalam mengelola stres, termasuk melalui kegiatan sosial yang memperkuat hubungan antarindividu. Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa acara berbasis komunitas yang melibatkan olahraga dan kegiatan keluarga dapat meningkatkan rasa solidaritas dan mengurangi tekanan kerja, terutama di sektor transportasi (Cooper et al., 2001). Usulan ini memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperkuat program manajemen stres yang sudah ada, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa stres kerja pada sopir bus PT Harapan Jaya Prima Tulungagung dipengaruhi oleh tiga faktor utama: faktor organisasi, individu, dan lingkungan. Faktor organisasi, seperti deadline ketat dan beban kerja berat, menjadi penyebab dominan stres kerja. Strategi pengelolaan stres yang diterapkan perusahaan, termasuk kegiatan keagamaan, pemberian insentif, dan penjadwalan libur, menunjukkan efektivitas dalam mengurangi tingkat stres. Namun, respon sopir bus menunjukkan perlunya penambahan program seperti olahraga terjadwal dan acara keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk memperkuat strategi pengelolaan stres dengan menambahkan kegiatan olahraga bersama secara terjadwal dan acara rekreasi keluarga tahunan. Selain itu, pendekatan berbasis teknologi, seperti aplikasi manajemen rute, dapat membantu sopir bus mengurangi tekanan kerja. Dukungan sosial dari manajemen dan rekan kerja juga perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.

Daftar Pustaka

- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Chaffey, D., & Smith, P. R. (2021). *Digital Marketing Excellence: Planning, Optimizing, and Integrating Online Marketing*. Routledge.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Denzin, N. K. (1978). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Greenberg, J. (2017). *Behavior in Organizations* (10th ed.). Pearson.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational Behavior and Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Margiati, M. (1999). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Peterson, R. A., & Balasubramanian, S. (2002). Exploring the Implications of the Internet for Consumer Marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30(4), 348-361. <https://doi.org/10.1177/009207002236915>
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.
- Selye, H. (1980). A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*, 138(3479), 32. <https://doi.org/10.1038/138032a0>
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 3-25). John Wiley & Sons.
- Statista. (2023). *Indonesia e-commerce market report*. Retrieved from <https://www.statista.com>
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Vinokur, A. D., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and Social Support: Determinants of Job-Seeking Behavior and Well-Being among the Unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17(2), 1007-1024. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1987.tb02345.x>
- Yang, S., Song, Y., & Tong, S. (2017). The Effects of Flash Sale on Purchase Behavior. *Journal of Marketing Research*, 54(2), 318-330. <https://doi.org/10.1509/jmr.15.0483>
- Zeithaml, V. A. (1988). Consumer Perceptions of Price, Quality, and Value. *Journal of Marketing*, 52(3), 2-22. <https://doi.org/10.1177/002224298805200302>