

## UPAYA MENGATASI STRES KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOME CREDIT CABANG BANDAR LAMPUNG

Kelvin Mulyana<sup>1</sup>, Defrizal<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Jl. Z.A Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung Indonesia

Email: [kelvin.18011211@student.ubl.ac.id](mailto:kelvin.18011211@student.ubl.ac.id)<sup>1</sup>, [defrizal@ubl.ac.id](mailto:defrizal@ubl.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this study was to identify and analyze efforts to overcome work stress at Home Credit Branch Bandar Lampung. This research is a type of qualitative research, so the data analysis applied is descriptive. Data collection is an activity to describe or collect all data that has been obtained from the field in the form of observations, interviews, and data in the form of certain documents without exception. Presentation of data attempts to present data to see the overall picture or a particular part of this research. Data reduction is the process of selecting, focusing on simplifying, abstracting, and transforming data that emerges from written records in the field. Conclusion and verification, namely efforts to find meaning in the data collected, by looking for patterns, relationships, similarities from things that often arise. Based on the theoretical study and the results of data analysis, it can be concluded that: the three research subjects experienced work stress while working at Home Credit Branch Bandar Lampung. The sources of stress (stressor) are different for each subject.*

**Keywords:** Job Stress, Employee Performance, Home Credit

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya mengatasi stres kerja pada Home Credit Cabang Bandar Lampung. Pemeriksaan ini merupakan jenis eksplorasi subjektif, sehingga penyelidikan informasi yang diterapkan adalah spellbinding. Pemilahan informasi adalah tindakan untuk menggambarkan atau mengumpulkan semua informasi yang telah diperoleh dari lapangan sebagai persepsi, pertemuan dan informasi sebagai catatan tertentu tidak peduli apa. Show of information, upaya memperkenalkan informasi untuk melihat gambaran umum atau bagian tertentu dari eksplorasi ini. Pengurangan informasi adalah cara paling umum untuk memilih, memusatkan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan perubahan informasi yang muncul dari akun-akun yang diletakkan di lapangan. End and check, adalah upaya khusus untuk mengamati pentingnya informasi yang dikumpulkan, dengan mencari desain, koneksi, kesamaan dari hal-hal yang sering muncul. Mengingat penyelidikan hipotetis dan konsekuensi dari pemeriksaan informasi, cenderung disimpulkan bahwa: ketiga subjek penelitian mengalami stres kerja selama bekerja di Home Credit Cabang Bandar Lampung. Mata air stres (stressor) berbeda untuk setiap subjek.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Home Credit

## PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi serta datangnya waktu luang saat ini dalam dunia bisnis semakin dipengaruhi oleh persaingan yang sangat erat dan menimbulkan

berbagai macam permasalahan, salah satu permasalahan yang diperhatikan oleh organisasi adalah cara bekerjanya. eksekusi yang bagus dan pedoman yang memuaskan. Salah satu elemen yang tidak boleh diabaikan oleh organisasi adalah faktor (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling vital dan signifikan di antara aset yang berbeda. Keberhasilan suatu asosiasi dipengaruhi oleh pelaksanaan gig perwakilannya. Eksekusi atau pelaksanaan pekerjaan adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Gibson, (2013) unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan adalah faktor dari faktor individu yang terdiri dari kapasitas dan kemampuan, landasan, dan sosial ekonomi. Unsur yang mempengaruhi kedua adalah variabel mental yang terdiri dari wawasan, watak, kapasitas, watak, inspirasi, pemenuhan pekerjaan dan stres kerja. Sedangkan komponen ketiga yang mempengaruhi pelaksanaan adalah variabel otoritatif yang terdiri dari inisiatif, remunerasi, perjuangan, kekuasaan, konstruksi hierarkis, rencana kerja, rencana hierarkis, dan profesi. Jadi diantara 3 faktor tersebut tentunya faktor psikologis yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja.

Adanya pertumbuhan persaingan yang berkelanjutan, restrukturisasi, PHK, perampangan, teknologi perubahan dan penggabungan dalam suatu organisasi hal ini mengarah pada peningkatan tingkat stres di antara para pekerja. Oleh karena itu, stres kerja telah menjadi isu yang banyak dibicarakan saat ini. Stresor juga berdampak negatif pada kesehatan fisik kesejahteraan psikologis bagi manusia (Watson & Pennebaker dikutip dalam Liyanage et al.2014). Tekanan kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara kebutuhan kerja dan kemampuan pekerja untuk beradaptasi. Whitt dan Wilson (dikutip dalam Liyanage et al. 2014) telah mendefinisikan stres kerja sebagai "Kecenderungan atau kondisi yang dihadapi individu ketika individu itu melihat permintaan itu melampaui individu dan aset sosial yang layak digunakan oleh individu tersebut".

Stres adalah suatu keadaan dimana seorang individu menghadapi tekanan karena kondisi yang mempengaruhi dirinya, keadaan tersebut dapat diperoleh dari iklim luar maupun dari dalam diri individu. Stres sebaliknya dapat mempengaruhi keadaan mental dan alam bagi perwakilan, seorang individu dapat diklasifikasikan sebagai menghadapi tekanan kerja dengan asumsi usaha yang tidak menyenangkan yang dialami termasuk pergaulan di mana dia bekerja. Dalam istilah langsung ini menyiratkan bahwa tekanan mungkin dapat memberdayakan atau mengganggu pelaksanaan pekerjaan, bergantung pada tingkat stres. Dengan asumsi tidak ada tekanan, tidak ada kesulitan kerja, dan pelaksanaan pekerjaan secara umum akan rendah.

Sesuai dengan tekanan yang berkembang, pelaksanaan kerja akan meningkat secara umum, karena stres membantu perwakilan mempersiapkan semua aset dalam memenuhi kebutuhan atau kebutuhan kerja yang berbeda dan merupakan kekuatan yang memberi kekuatan pada seseorang untuk berubah, berkembang, berjuang, menyesuaikan atau memperoleh keuntungan. Namun jika tekanan sudah sampai pada puncaknya, maka pelaksanaan pekerjaan akan berkurang, karena tekanan tersebut menghambat pelaksanaan

pekerjaan pekerja dan membuat wakilnya dalam kondisi putus asa, perspektif dan keadaan individu. Dari realitas saat ini di atas, dapat memicu beban kerja pada perwakilan. Hal yang berbeda dianggap menyebabkan tekanan kerja. Dipercaya bahwa asosiasi akan benar-benar ingin mengelola alasan tekanan sehingga pekerjaan yang kuat dan mahir dapat dicapai dan tujuan otoritatif tercapai dan pelaksanaan pekerjaan pekerja akan meningkat.

Pada awal Tahun 2020 terdapat virus yang menjadi pandemi yaitu *Covid-19*, Karena pandemi virus corona, beberapa organisasi telah mengurangi jumlah pekerja atau pekerja, menyebabkan pengurangan perwakilan sebagai upaya untuk mencegah penyebaran infeksi. Banyak perusahaan juga menemukan cara yang luar biasa untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentu saja untuk mengurangi kerugian karena Coronavirus. Menurut pengamatan ILO (Asosiasi Kerja Global) karena tindakan karantina yang lengkap atau tidak lengkap saat ini mempengaruhi hampir 2,7 miliar pekerja, yang saat ini mencakup sekitar 81% dari angkatan kerja dunia. Dalam keadaan saat ini, organisasi di berbagai bidang ekonomi menghadapi keadaan darurat keuangan yang dapat membahayakan aktivitas dan kesejahteraan mereka, terutama di antara organisasi kecil, sementara sejumlah besar pekerja tidak berdaya untuk kehilangan posisi dan gaji mereka serta menghadapi pemotongan. (Syarial, 2020)

Home Credit Cabang Bandar Lampung salah satu organisasi yang terkena dampak pandemi virus corona, dimana banyak karyawan Home Credit Cabang Bandar Lampung mengalami stres kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Indikasi menurunnya kinerja karyawan pada Home Credit Cabang Bandar Lampung berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bahwa pada masa pandemi Covid-19 mereka kesulitan untuk menemukan masyarakat yang akan melakukan credit dalam pembelian baik *handphone* dan lain-lain, kebanyakan masyarakat membeli *handphone* secara *cash* ataupun menggunakan perusahaan lain dalam *credit* tersebut. Maka dari itu karyawan dituntut untuk mencapai target nasabah yang membuat karyawan tersebut stres. Dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan, stres kerja disebabkan oleh tekanan kerja dan kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan Home Credit Cabang Bandar Lampung. Berikut perbandingan nasabah *Home Credit* sebelum pandemi dan masa pandemi.

Tabel 1 perbandingan nasabah *Home Credit* sebelum pandemi dan masa pandemi

Tahun 2019			Tahun 2020		
Bulan	Jumlah	%	Bulan	Jumlah	%
Januari	376		Januari	283	0%
Februari	383	2%	Februari	276	-2%
Maret	375	-2%	Maret	174	-37%
April	379	1%	April	164	-6%
Mei	385	2%	Mei	161	-2%
Juni	393	2%	Juni	155	-4%
Juli	302	-23%	Juli	140	-10%

Agustus	397	31%	Agustus	142	1%
September	375	-6%	September	144	1%
Oktober	385	3%	Oktober	133	-8%
November	390	1%	November	135	2%
Desember	400	3%	Desember	138	2%
Jumlah	4540	14%	Jumlah	2045	-61%
Rata-rata	378,33	1%	Rata-rata	170,4167	-5%

Sumber : *Home Credit Bandar Lampung*, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, cenderung terlihat bahwa terjadi penurunan total nasabah Home Credit tahun 2019 ke tahun 2020 dan setiap bulannya jumlah nasabah selalu berfluktuasi dengan presentase penjualan tahun 2019 sebesar 3% dan pada tahun 2020 persentasenya menurun menjadi -6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus giat mencari nasabah untuk mencapai target Home Credit yaitu 500 nasabah per-bulan sehingga karyawan membuat karyawan merasa tertekan dengan beban pekerjaan yang mengakibatkan stres.

Peneliti memilih untuk menganalisis apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan Home Credit Cabang Bandar Lampung, Apalagi di masa pandemi virus Corona karena banyak perwakilan mengalami ketegangan di tempat kerja yang menyebabkan tekanan kerja. Maka dari itu, peneliti ingin mencoba untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki dampak yang terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Motivasi di balik pemeriksaan ini adalah untuk menemukan dan mengetahui upaya mengatasi stres kerja pada Home Credit Cabang Bandar Lampung.

## TINJAUAN PUSTAKA

Aset manusia Dewan adalah ilmu dan keahlian khusus untuk mengendalikan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja agar dapat bertahan dan produktif dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, perwakilan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2012).

Luthans (2006) dalam Lengkong (2020) mendefinisikan stres sebagai respon adaptasi yang bergantung pada individu perbedaan selanjutnya siklus mental sebagai akibat dari kegiatan alam, keadaan, atau kesempatan yang memiliki permintaan mental dan aktual yang sangat besar pada individu.

Cotton, Smith (dalam Riskha 2012) mencirikan tekanan dewan sebagai keahlian yang memberdayakan individu untuk mengharapkan, mencegah, mengawasi dan memulihkan diri dari tekanan yang dirasakan karena bahaya dan kegagalan untuk beradaptasi.

Koopman, dkk. (2014) mencirikan pelaksanaan individu sebagai perilaku atau kegiatan yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan sebagaimana dimaksud oleh Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan

kepadanya. Eksekusi seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2013) merupakan konsekuensi dari pekerjaan substansial yang dapat diperhatikan dan dapat diperkirakan.

## METODE

Eksplorasi ini adalah jenis pemeriksaan subjektif, sehingga penyelidikan informasi yang diterapkan tidak salah lagi. Pemilahan informasi adalah tindakan untuk menggambarkan atau mengumpulkan semua informasi yang telah diperoleh dari lapangan sebagai persepsi, pertemuan dan informasi sebagai laporan tertentu terlepas. Show of information, berusaha memperkenalkan informasi untuk melihat gambaran umum atau bagian tertentu dari pemeriksaan ini. Pengurangan informasi adalah cara paling umum untuk memilih, memusatkan perhatian pada penataan ulang, abstraksi, dan perubahan informasi yang muncul dari akun-akun yang disiapkan di lapangan. Akhiri dan periksa, khususnya upaya untuk mengamati pentingnya informasi yang dikumpulkan, dengan mencari desain, koneksi, kemiripan dari hal-hal yang muncul secara teratur.

Langkah-langkah eksplorasi subjektif yang digunakan analisis adalah sebagai berikut (Sulistyo-Basuki, 2015) :

1. Langkah awal/perencanaan: memikirkan konsentrasi dan memilih tema, mengungkapkan isu dan membentuk prolog hingga penegasan, mengungkapkan isu dan membentuk prolog hingga penegasan.
2. Penyelidikan lanjutan/luas berikutnya: mencari area/mata pelajaran yang memungkinkan, memilih area/mata pelajaran yang dianggap masuk akal, menguji kewajaran area/mata pelajaran yang luas, investigasi, mendorong pengaturan keseluruhan, memimpin pemeriksaan eksplorasi/mengumpulkan informasi pengantar, mengubah pengaturan keseluruhan.
3. Langkah ketiga / fokus pada pengaturan latihan yang aktif: mengumpulkan informasi, menyelesaikan rencana eksplorasi / klarifikasi konsentrasi, latihan terpusat, mengurangi berbagai informasi, pemeriksaan informasi, menyusun penemuan untuk situasi ini, survei.

Pemeriksaan ini merupakan eksplorasi serupa. "Perbandingan" dalam ujian bahasa Inggris adalah korelasi. Pentingnya kata tersebut menunjukkan bahwa dalam konsentrasi ini analisis mengharapakan untuk melakukan pemeriksaan terhadap berbagai keadaan yang ada di satu tempat, terlepas dari apakah keadaan di tempat itu adalah sesuatu yang serupa atau ada kontras, dan dengan asumsi ada kontras, kondisi mana yang lebih baik.

Sesuai Ulber Silalahi (2009:35) menyatakan bahwa eksplorasi serupa adalah penelitian yang melihat setidaknya dua efek samping. Eksplorasi dekat dapat berupa kemiripan ilustratif (grafik relatif) atau dekat korelasional (hubungan serupa). Ilustratif serupa berpikir tentang variabel serupa untuk berbagai contoh.

Perbandingan grafis juga dapat digunakan untuk melihat faktor-faktor yang diubah untuk contoh serupa. Pemeriksaan korelasional juga dapat dilakukan dengan berbagai faktor yang sebanding dengan variabel serupa. Selanjutnya, pengujian korelasional juga dapat dilakukan dengan melihat hubungan variabel yang sama untuk berbagai contoh. Seperti

yang ditunjukkan oleh Sulisty-Basuki (2006:114) tinjauan kausal-serupa secara eksplisit diatur untuk memutuskan hubungan yang ada antara beberapa elemen, faktor atau aspek yang ditentukan untuk memperjelas hubungan atau asosiasi. Dari sebagian anggapan di atas, sangat terlihat bahwa penelitian dekat adalah penelitian yang memikirkan hal-hal, individu-individu, dan hal-hal yang berbeda dengan memeriksa persamaan dan kontras antara artikel/subyek yang direnungkan.

## HASIL PEMBAHASAN

Dari hasil investigasi, pemeriksaan, penemuan dan percakapan tentang efek samping eksplorasi yang telah dibawa keluar melalui wawancara luar dan dalam dengan ketiga subjek. Bagian ini berisi percakapan dan percakapan tentang sumber stres yang muncul pada 3 pekerja Home Credit Cabang Bandar Lampung. Berikut adalah gambar sumber pemicu stres bagi pekerja Home Credit Cabang Bandar Lampung:

Permintaan untuk bekerja di bidang persewaan tidak diragukan lagi sangat tinggi, terutama sebagai tenaga penjualan yang harus selalu siap kapan pun akan dikirim atau untuk menutupi apa pun yang terjadi. Bekerja dengan “garis mati” juga telah berubah menjadi jadwal harian yang harus dilalui oleh para buruh di sekitar sini, dan memungkinkan untuk bekerja di luar waktu terjauh yang belum sepenuhnya terselesaikan, serta tekanan dari Pemred yang umumnya membutuhkan hasil yang cepat dan tepat. Hal ini memicu munculnya tekanan bagi perwakilan Home Credit Cabang Bandar Lampung yang bekerja di divisi periklanan.

Hal ini dibenarkan oleh pihak personalia Home Credit Ibu Rosalia mengatakan bahwa: "Tentu saja dikarenakan tuntutan bekerja, para karyawan mengalami stres dalam bekerja, terutama saat mereka mencari nasabah, dan banyak dari karyawan sebelumnya menyerah dan memilih resign"

Klarifikasi pada bagian sebelumnya di atas dapat menggambarkan bagaimana dan apa yang mereka rasakan dan alami bekerja di dunia persewaan, dan hampir setiap dari mereka mengalami masalah yang hampir sama untuk stresor mereka. Terlepas dari apakah itu faktor ketegangan, dan kerumitan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka praktis setara dengan merengsek tentang perilaku Home Credit Cabang Bandar Lampung sejauh pekerjaan mereka. Sebagai pekerja Home Credit Cabang Bandar Lampung, Anda harus siap dengan segala risikonya. Bahaya, misalnya, tambahan waktu, gaji yang tidak pas (emosional), ketegangan saat mengumumkan, juga masalah individu seperti hubungan relasional yang menimbulkan rasa lelah, lemas, dan dalam jangka panjang menimbulkan tekanan itu sendiri.

Stres para eksekutif adalah kemampuan yang memungkinkan individu untuk mengharapkan, mencegah, memenuhi, dan memulihkan diri dari tekanan yang dirasakan karena bahaya dan kegagalan untuk beradaptasi (Smith, 2002). Ada banyak strategi untuk stres para eksekutif. Mereka melakukan banyak hal untuk menghindari apa yang sedang terjadi, beberapa dari mereka mencari cara untuk berolahraga, beberapa kemudian, pada saat itu, memuliakan Tuhan. Sebagian besar mengatakan bahwa mereka akan bermain atau

melakukan kegiatan rekreasi mereka ketika mereka selesai bekerja, dan meskipun itu hanya sementara, dampaknya adalah membantu mereka melupakan masalah yang mereka kerjakan. Sesuai Mangkunegara (2002:157-159), Pendekatan Kesejahteraan Individu; Pendekatan ini merupakan metodologi preventif sebelum terjadi stres. Untuk situasi ini, pekerja tetap memperhatikan kesehatannya, melakukan relaksasi otot, mengontrol nutrisi, dan berolahraga secara rutin.

Dalam buku harian berjudul *Pressure The executives In The Work environment* oleh Ramezan Jahanian; Sayyid Mohammad Tabatabaei; dan Behnaz Behnad. Konsekuensi dari buku harian ini adalah bahwa tekanan tidak hanya dianggap sebagai keanehan negatif yang sangat tahan lama, tetapi juga ada sisi positifnya. Selanjutnya, stres para eksekutif diharapkan dapat membatasi efek dari tekanan ini. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan organisasi untuk mengurangi beban pekerja, misalnya dengan mengadakan persiapan yang matang dan urusan sosial keluarga.

Selain permintaan jabatan, hubungan kerja dengan rekan kerja individu dan dengan atasan juga merupakan sumber stres bagi beberapa Home Credit Perwakilan Cabang Bandar Lampung. Seperti diketahui, hubungan kerja dengan kolaborator individu dan dengan bos tidak selalu berjalan seperti yang diinginkan. Seringkali ada kesan palsu dalam pekerjaan yang jika tidak diselesaikan dapat menimbulkan pertanyaan dan akhirnya menimbulkan tekanan.

Mengingat konsekuensi dari pertemuan dengan subjek, kontradiksi inisiatif dalam memutuskan dan tidak adanya bantuan yang diperoleh dari atasan saat mengelola masalah pekerjaan menjadi salah satu alasan kesalahan dan perdebatan dengan atasan di Home Credit Cabang Bandar Lampung. Misalnya, dari hasil pertemuan, diamati bahwa beberapa subjek merasa tidak adanya disiplin sebagai kesempatan yang baik untuk siswa mereka di tempat kerja dan sulit untuk mengatur asisten untuk melakukan tanggung jawab mereka secara kompeten. Hal ini menjadi sumber stres tersendiri bagi mereka yang jelas dapat mempengaruhi hubungan relasi dengan bawahan mereka, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Jika demikian, mereka akan lebih cenderung pada tekanan kerja, terutama dengan permintaan pekerjaan yang melebihi permintaan yang dibuat oleh asisten mereka dan ketegangan kerja dari atasan mereka.

Terlebih lagi, perwakilan akan menghadapi tekanan jika mereka merasa bahwa mereka tidak dihargai oleh orang lain atau merasa bahwa mereka tidak maju dalam pekerjaan mereka. Selain itu, jika mereka tidak mendapatkan pengakuan atau promosi dari organisasi yang mereka anggap pantas. Demikian pula menurut Soewondo (2010) yang membedakan hubungan relasional, baik dengan rekan individu maupun dengan bos, sebagai sumber stres. Hasil eksplorasi dari Lazarus dan Folkman dan Soewondo sesuai dengan hasil pemeriksaan terhadap sepuluh mata pelajaran tersebut.

Mengingat konsekuensi pertemuan, subjek mengalami keberatan fisik dan mental ketika didorong. Discombobulation, nyeri otak dan sesak di dada adalah keluhan sebenarnya yang sering terjadi. Demikian juga ada tambahan protes mental yang dirasakan, misalnya

sensasi gugup, perasaan apatis untuk bekerja atau tidak dalam keadaan pikiran untuk bekerja, berusaha untuk tidak manajer atau menjauhi permintaan kerja yang akhirnya membuat mereka terdorong dan tidak mau bekerja. t datang bekerja atau pulang untuk berhari-hari untuk menghidupkan kembali dengan keluarga atau hanya beristirahat di rumah. Ini sesuai dengan beberapa kesimpulan yang memenuhi syarat tentang dampak stres pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Soewondo (2010), dampak tekanan meliputi hal-hal yang aktual, misalnya jantung berdebar-debar, sakit kepala, berkeringat, hipertensi, penyakit jantung; dan perubahan sikap, misalnya, menarik diri, merasa putus asa, takut. Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Lazarus (1993), dalam Weiten dkk (2009), reaksi gairah pesimistis yang biasanya muncul karena stres adalah sensasi kegelisahan. Kegugupan dapat disebabkan oleh ketegangan untuk memperkenalkan diri, bahaya yang mengarah pada kekecewaan, atau kerentanan yang terkait dengan keadaan yang berkembang. Dampak tekanan kerja yang dirujuk oleh Soewondo dan Lazarus tampak pada sepuluh mata pelajaran eksplorasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Selye (1956), tekanan kerja dapat mengurangi fokus individu, menurunkan kegunaan, meningkatkan terulangnya kesalahan di tempat kerja, kecepatan luka kerja yang tinggi, non-penampilan dan sentuhan yang tinggi dan meningkatkan perjuangan dengan rekan kerja. Dampak dari tekanan kerja juga tampak pada subjek ujian, meskipun tidak satupun dari mereka memilih untuk keluar dari Home Credit Cabang Bandar Lampung, namun harapan untuk tidak masuk kerja keesokan harinya berarti bahwa tekanan kerja tidak menghalangi mereka untuk bekerja. kemungkinan hilang dari pekerjaan. mendorong pilihan untuk keluar dari Home Credit Cabang Bandar Lampung.

Seperti yang ditunjukkan oleh Worldwide Work Association (ILO), akhir-akhir ini, tekanan terkait bisnis mempengaruhi buruh. Tidak hanya itu, efeknya juga menjangkau keselamatan pekerja dan sangat mempengaruhi kemajuan organisasi, terutama dalam hal ekonomi.

Ibu rosalia mengatakan bahwa "kami sebagai Pihak Home Credit juga berusaha mengerti dalam menangani stres kerja pada karyawan kami, dalam meminimalisir stres kerja kami menerapkan sistem bonus ketika mereka mendapatkan kreditor, sehingga mereka memiliki motivasi dalam mencari nasabah dan akan mengurangi stres dalam bekerja".

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Mengingat penyelidikan hipotetis dan efek samping dari pemeriksaan informasi, sangat baik dapat dianggap bahwa:: ketiga subjek penelitian mengalami stres kerja selama bekerja di Home Credit Cabang Bandar Lampung. Mata air stres (stresor) berbeda untuk setiap subjek.

Adapun hal yang dapat mengatasi stres kerja pada Home Credit adalah sebagai berikut:

1. Persiapan yang lengkap, misalnya kewajiban administrasi puncak untuk membantu program dan memberikan aset atau kelompok yang akan bekerja untuk program tersebut.
2. Mengenal mengambil kesempatan dengan tekanan terkait bisnis dan variabel yang mempengaruhinya.
3. Kumpulkan informasi tentang spesialis yang mengalami tekanan terkait bisnis dan pendorong yang mendasarinya.
4. Menilai informasi yang terkait dengan tekanan terkait bisnis yang diperoleh dan memutuskan tindakan pengendalian yang mungkin.
5. Membuat rencana atau program kegiatan untuk mengelola bobot terkait bisnis pada premis berkelanjutan dan pelaksanaannya.
6. Estimasi dan audit normal langsung untuk memutuskan kecukupan tekanan yang diterapkan program dewan.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik oleh peneliti maka peneliti mengemukakan saran sebagai bahan pertimbangan bagi Home Credit Lampung sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak Home Credit dapat mengukur kemampuan karyawannya dalam bekerja mencari kreditor, sehingga akan mengatasi stres dalam bekerja
2. Sebaiknya pihak Home Credit tidak hanya memberikan bonus tetapi memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai target terbanyak dalam mencari kreditor.
3. Disarankan kepada pihak Home Credit agar dapat melakukan kegiatan penyegaran bersama secara rutin, seperti family gathering, outbond, dan kegiatan lainnya bersama-sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Sulistyو. (2015). Metode Penelitian. Jakarta : Wedatama Widya Sastra.
- Defrizal., Indrayenti., dan Ricky. 2010. Pentingnya Perencanaan dan Pengendalian Piutang Dagang dalam Meningkatkan Laba Usaha (Studi kasus Pada PT Central Karya Utama di Bandar Lampung). Jurnal. Bandar Lampung : Universitas Bandar Lampung
- Gibson (2013) Penilaian Kinerja. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar Ali Alam, Lidya Tasya Monica. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 5 No. 2 April 2015 : 242 -265. Universitas Bandar Lampung.
- Koopmans, L., et al. 2014. Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Occupational and Environment Medicine: 56(3), 331-337.

- Kotteeswari, M., & Sharief, T. (2014). Job Stres And Its Impact On Performance Employees Working In BPOS. *International Journal of Advanced Research in Management*, 5 (2), 19-27.
- Lengkong, C. M. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, Vol. 1 No. 3. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Liyanage, DM, Madhumini, AM & Galhena, BL (2014). „IS occupational stres a good predictor of turnover intention? Evidence from a leading garment manufacture in Sri Lanka“, *Proceeding of the Third International Conference on Management and Economics*, pp. 285-292.
- Luthans, Fred. 2015. *Organizational Behavior : An Evvidence – Based Approach* 12 th Edition. New York : The Mc Grow – Hill Companies, Inc
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchlas, M.(2012). “perilaku Organisasi”. Penerbit UGM: Yogyakarta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P., Timothy A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Syarial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*. Universitas Pahlawan.
- Sasono, Eko. (2014). Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Stamatios G A. Antoniou and Cary L. Cooper 2013. All rights reserved. ResearchGate Logo. Discover the world's research.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.