

ANALISIS KONDISI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERAK KARYA MAKMUR

Hudiya Rahmi¹, Nurmayunita², Muhammad Yusuf³

Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia¹²³

E-Mail: Hudiyarahmi@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to examine how work conditions, workload and occupational stress affect employee performance at PT. Merak Karya Makmur. A qualitative descriptive approach was utilized, incorporating site observations and in-depth interviews with production staff. Findings reveal that the company's work environment consists of an open-air quality, and a congested workspace caused by material build up. These factors diminish employee comfort and focus while working. The workload is substantial, with workers handling roughly 5-6 tasks daily, encountering abrupt time constraints, and dealing with frequent alteration to procedures and technical drawings, which leads to feelings of being overwhelmed and higher likelihood of mistakes. Occupational stress arises from the combination of heavy workloads, an uncomfortable physical setting and inadequate communication with certain supervisor who lack proficiency in Indonesian, heightening role ambiguity and psychological pressure. In summary, work conditions, conditions, workload, and work-related stress are interrelated and contribute to declines in quality, efficiency, and consistency of employee performance. The study suggests improving the physical work environment, strengthening supervisor-subordinate communication and establishing work-stress prevention and management programs to enhance performance at PT. Merak Karya Makmur.*

Keywords: *Work Conditions; Workload; Work Stress; Employee Performance; Manufacturing.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Merak Karya Makmur. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik observasi lapangan dan wawancara mendalam kepada karyawan produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja di perusahaan ditandai oleh ruang produksi terbuka tanpa sekat, kebisingan tinggi, suhu panas, kualitas udara tidak nyaman, serta tata ruang yang padat akibat penumpukan barang. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi terlihat dari sekitar 5-6 tugas per hari, tekanan waktu mendadak, serta perubahan prosedur dan gambar teknik yang rumit, sehingga karyawan merasa kewalahan dan rentan terjadi kesalahan. Stres kerja muncul dari kombinasi beban kerja tinggi, lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta komunikasi buruk dengan sebagian atasan yang tidak fasih berbahasa Indonesia, yang menambah ketidakpastian peran dan tekanan psikologis. Secara keseluruhan, kondisi kerja, beban kerja, dan stres kerja saling memengaruhi dan berkontribusi pada penurunan kualitas, efisiensi, serta konsistensi kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan perbaikan kondisi lingkungan kerja, pengaturan beban kerja yang lebih terukur, peningkatan komunikasi atasan-bawahan, serta penerapan program pencegahan dan pengelolaan stres kerja untuk mendukung kinerja yang lebih optimal di PT. Merak Karya Makmur.

Kata Kunci: *Kondisi Kerja; Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan; Manufaktur.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi syarat utama bagi kelangsungan serta daya saing organisasi, terutama pada industri manufaktur yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan konsistensi kerja. Kinerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan individu, melainkan juga oleh kualitas lingkungan kerja, proporsi beban kerja, serta tekanan psikologis yang muncul selama proses kerja.

Industri manufaktur Indonesia mengalami perubahan pertumbuhan signifikan pada tahun 2025, namun PT. Merak Karya Makmur menghadapi tantangan berat di area produksi. Pengamatan di lapangan mengungkap tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh berbagai mesin pada divisi *machining*, bersamaan dengan suhu yang panas, bau kimia dari lem *silicone rtv*, serta asap rokok yang masih mengudara. Penataan ruang yang sempit akibat penumpukan produk menambah kesulitan. Area divisi *wire* dan MI hanya berjarak 20 langkah dari mesin-mesin berisik, sehingga mengganggu proses pengujian presisi milimeter. Walaupun tiap divisi dilengkapi kipas angin, kegerahan masih melanda di ruang kerja tanpa sekat. Beban kerja karyawan meningkat seiring lonjakan permintaan pasar, seringnya terjadi perubahan standarisasi atau prosedur kerja untuk menyesuaikan permintaan klien atau atasan, target pengiriman yang dipercepat, serta gambar teknik yang kompleks yang menuntut konsentrasi tinggi. Komunikasi yang tidak efektif dengan atasan negara lain yang kurang fasih berbahasa Indonesia memperparah situasi, karena instruksi sering berubah sehingga karyawan harus mengulang pekerjaan atau menebak maksudnya. Kombinasi fisik yang kurang optimal dan beban kerja berlebih menciptakan tekanan sistemik yang bertambah secara bertahap.

Menurut Sonya (2025) kinerja karyawan adalah penilaian terhadap mutu dan kuantitas pekerjaan bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, yang berfungsi sebagai indikator utama kesuksesan organisasi melalui kontribusi sumber daya manusia. (2019) menilai kinerja dengan memperhatikan dimensi ketepatan kerja, volume pekerjaan, akurasi tugas, serta keandalan dalam bekerja, sementara Wirawan (2009: 69-71) yang dikutip dalam karya Nurrohman, (2015) menambahkan sembilan kriteria penilaian meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, prosedur kerja, dampak tindakan dan standar historis. Si PT. Merak Karya Makmur, tolak ukur tersebut terancam karena gangguan konsentrasi akibat kebisingan serta penurunan ketepatan waktu produksi yang disebabkan oleh penataan *lay out* yang tidak optimal dan beban kerja yang tinggi.

Munurut (Darmadi, 2020) sebagaimana disebutkan Anisa *et al.*, (2025) kondisi kerja mencakup semua aspek lingkungan karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, termasuk faktor fisik seperti kebisingan, suhu, aliran udara, pencahayaan, serta penataan ruang yang ergonomis sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 5 tahun 2018 tentang K3 di lingkungan kerja. Sedarmayanti (2001: 21) yang dikutip dalam Nurrohman (2015) membagi lingkungan kerja fisik menjadi elemen kontak langsung, yaitu meja dan kursi, serta elemen perantara seperti aliran udara dan bau tidak sedap, yang secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 53,6% terhadap kinerja menurut Nabawi (2019) sebagaimana dicantumkan dalam Wisamsur *et al.*, (2024) Pada PT. Merak Karya Makmur, kondisi seperti kebisingan, suhu yang tinggi, bau kimia, serta tata letak yang menumpuk barang menunjukkan kombinasi faktor destruktif yang saling memperkuat.

Berdasarkan Suprih (2014:28) yang dikutip dalam jurnal Tinambunan *et al.*, (2022) beban kerja mencakup seluruh tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, bila berlebih, beban tersebut dapat memicu demotivasi dan stres sebagaimana dikemukakan oleh Santamoko *et al.*, (2025). Munandar (2014:23) dalam Tinambunan *et al.*, (2022) mengklasifikasi beban kerja menjadi lima tipe, yaitu fisik, fisiologis, biomekanik, mental dan waktu, yang relevan dengan situasi PT. Merak Karya Makmur di mana perubahan standar atau prosedur terus menerus serta miskomunikasi antar Bahasa menimbulkan beban mental tambahan. Koesomowidjojo (2017:33) dalam Tinambunan *et al.*, (2022) menambahkan bahwa kondisi kerja yang tidak mendukung, akan memperberat beban kerja secara signifikan.

Menurut Sonya *et al.*, (2025) dari (Wartono, 2017), stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik-mental yang muncul karena adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerja dan kemampuan pribadi. Robbins (2006:58) sebagaimana dicantumkan dalam Tinambunan *et al.*, (2022) menguraikan lima faktor utama yang memicu stres kerja, yaitu beban kerja, tekanan peran, tuntutan sosial, ketidakjelasan struktur organisasi, serta gaya kepemimpinan semua hal yang juga terlihat di PT. Merak Karya Makmur. Badeni (2013: 66-99) dalam Nurrohman (2015) menambahkan bahwa tingkat stres seseorang dipengaruhi oleh persepsi, pengalaman sebelumnya dalam menghadapi stress, kemampuan memperkirakan pemicu stress, locus control, dukungan sosial, serta kecenderungan bersikap antagonis.

Kekosongan dalam penelitian terletak pada tidak adanya analisis kualitatif yang mengeksplorasi mekanisme kausal horizontal dimana kondisi kerja yang tidak optimal memicu beban kerja yang berlebihan, yang selanjutnya menimbulkan stres kerja sistematis, dan pada akhirnya menurunkan performa karyawan di pabrik manufaktur pada latar tropis Batam dengan ciri khusus berupa hambatan bahasa dari atasan ekspatriat. Penelitian kuantitatif sebelumnya hanya menilai korelasi parsial antar variabel, sementara penelitian ini bertujuan mengidentifikasi rangkaian kausalitas

penuh $X1 \rightarrow X2 \rightarrow X3 \rightarrow Y$ dengan memakai analisis Miles dan Huberman untuk Menyusun rekomendasi praktis yang berbasis bukti lapangan.

Studi ini memberikan sumbangan teoritis lewat pengenalan kerangka kualitatif horizontal. Secara aplikatif, penelitian ini menawarkan Solusi berbiaya rendah, antara lain penataan ulang *lay out* terisolasi dari gangguan suara serta pelatihan komunikasi Bahasa Indonesia – Inggris untuk manajer ekspatriat. Dari sisi metodologi, disediakan templat analisis kualitatif Miles-Huberman yang dapat diterapkan pada manufaktur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam kinerja karyawan di PT. Merak Karya Makmur. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang diteliti tidak sekadar berupa gejala fisik, melainkan juga meliputi pengalaman, persepsi, dan interpretasi karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka hadapi. Dengan demikian, studi ini berusaha menggambarkan fenomena sebagaimana adanya berdasarkan realitas lapangan, tanpa melakukan uji hipotesis kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Merak Karya Makmur, khususnya pada divisi yang terlibat langsung dalam proses produksi dan control kualitas. Pemilihan informan dilakukan secara purposif, dengan mempertimbangkan keterkaitan mereka pada focus penelitian. Informan dipilih karena dianggap memahami, mengalami, dan terlibat langsung dalam kondisi kerja, beban kerja, serta stres kerja yang menjadi focus penelitian ini meliputi operator mesin, QC di masing-masing divisi dengan masa waktu kerja bervariasi, sehingga data yang terkumpul diharapkan relevan dengan tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan dua metode utama yaitu: 1) observasi lapangan, peneliti mengamati kondisi fisik ruang produksi, aktivitas kerja, interaksi antar karyawan, serta pola komunikasi dengan atasan selama dua minggu. 2) wawancara mendalam, percakapan terbuka dan semi terstruktur dengan informan menggunakan pedoman yang disusun dari kerangka teoritis kondisi kerja, beban kerja, stres kerja dan kinerja. Setiap wawancara berlangsung sekitar 20-30 menit, direkam dengan persetujuan informan, dan kemudian ditranskripsikan secara lengkap.

Analisis data pada penelitian ini memakai model miles dan huberman Menurut Zulfirman (2022) yang meliputi tiga fase: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan Kesimpulan atau verifikasi. Pada fase reduksi data observasi dan wawancara dipilih, disederhanakan, serta difokuskan pada tema utama (seperti kondisi kerja yang tidak nyaman, beban kerja berlebih, komunikasi yang tidak efektif, dan dampaknya terhadap kinerja). Data yang dianggap tidak relevan dengan focus penelitian tersebut dikurangi atau dihapus. Penyajian data, data yang sudah direduksi disajikan dalam bentuk narasi tematik serta table yang mengaitkan informan, tema, serta perbandingan antara karyawan baru dan karyawan lama sehingga memudahkan peneliti dalam memahami pola hubungan antara kondisi kerja, beban kerja, stress kerja, dan kinerja. Selanjutnya, pada fase penarikan Kesimpulan dan verifikasi, peneliti menginterpretasikan data yang telah disajikan sambil memastikan bahwa Kesimpulan tersebut didukung oleh bukti lapangan yang kuat.

HASIL PENELITIAN

Pekerjaan di PT. Merak Karya Makmur berlangsung di sebuah ruang operasional terbuka tanpa sekat. Yang dipakai Bersama Bersama oleh divisi *wire*, MI, dan *machining*. Hal ini membuat aktivitas kerja sangat padat karena banyak pekerja dan mesin beroperasi secara bersamaan. Hanya ruang akuntansi dan ruang final yang dipisahkan oleh sekat, sehingga sedikit lebih tenang meskipun masih terdengar suara mesin dari area produksi. Area produksi dilengkapi dengan mesin-mesin seperti bubut, pemotong bahan padat, CNC, *Milling*, penyemprot udara, gerinda, las, dan *polishing*, yang menghasilkan kebisingan tinggi sehingga karyawan kesulitan berkomunikasi dan sering harus meminta instruksi diulang, menurut informan pertama yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun, pekerja merasa terganggu oleh kebisingan yang dihasilkan oleh berbagai mesin seperti pemotong, penyemprot udara, CNC, milling, gerinda, pengasah, dan sejenisnya, meskipun setelah lama bekerja mereka mulai terbiasa, namun untuk informan ke-5 kebisingan masih menjadi . Ruangan yang sempit serta penumpukan barang di sudut-sudut membatasi pergerakan, membuat karyawan harus bergerak hati-hati agar tidak menjatuhkan barang sesitif yang beresiko rusak dan mengharuskan proses diulang. Menurut informan ke-3, barang-barang diletakkan di berbagai sudut ruangan, sehingga pekerja harus bergerak dengan hati-hati agar tidak menabrak atau

menjatuhkan material yang sensitif. Informan ke-3 juga menambahkan bahwa bila barang terjatuh, dapat menimbulkan kerusakan yang serius serta memaksa proses diulang dalam waktu singkat. Situasi yang sama terjadi di ruang final, yang relatif sempit dan dipenuhi tumpukan barang, sehingga pekerja di sana juga harus ekstra hati-hati agar tidak merusak produk jadi.

Selain itu, suhu di dalam ruangan terasa sangat panas dan pengap meskipun setiap divisi dilengkapi dengan ventilasi serta kipas angin, karena mesin yang berukuran besar dan ruang yang padat. Udara terasa tidak menyenangkan akibat asap rokok, bau bahan kimia. Sehingga beberapa pekerja memakai masker dan memilih berdiri di dekat kipas menurut informan ke-4 yang merupakan karyawan baru Mengungkapkan bahwa ruangan tetap panas dan gerah meski ada kipas. Informan ke-5 juga menyebutkan suhu di area kerja terasa tinggi, sehingga pekerja harus mendekati kipas agar lebih nyaman saat bekerja. Selain itu, karena tidak ada larangan merokok dan adanya bau kimia, kualitas udara menjadi lebih buruk. Kipas angin hanya mengedarkan udara tanpa menghilangkan sumber bau serta asap, sehingga ruangan masih tidak nyaman. Informan ke-7 menyatakan udara panas dan berbau, sehingga pekerja memakai masker, terutama di dekat area pemotongan bahan, agar tidak terlalu terpapar bau.

Beban kerja di PT. Merak karya Maamur tergolong berat, baik dari segi jumlah maupun kecepatan. Dalam wawancara, informan ke-3 menyatakan bahwa biasanya dalam satu hari muncul sekitar 5-6 tugas atau order, sehingga harus dikerjakan cepat agar tidak menumpuk. Informan ke-4 menguatkan hal tersebut dan menambahkan bahwa kadang harus mengerjakan banyak jenis pekerjaan sekaligus, sehingga terasa berat. Banyaknya tugas dan jadwal yang padat menunjukkan beban kerja kuantitatif di perusahaan ini cukup tinggi, sehingga karyawan mudah kewalahan bila tidak ada penyesuaian. Situasi ini diperparah oleh tekanan waktu yang tiba-tiba, seperti adanya peningkatan prioritas atau pengiriman barang yang harus selesai dengan cepat, yang membuat karyawan merasa terburu-buru dan khawatir tidak mencapai target. Perubahan pada standar atau prosedur dan gambar Teknik menambah kompleksitas beban kerja, karena semua karyawan baik yang baru maupun yang sudah lama harus menyesuaikan diri dan memastikan instruksi tetap akurat. Kombinasi antara volume tugas yang tinggi, tekanan waktu yang mendadak, dan perubahan prosedur yang cepat menunjukkan bahwa beban kerja di Perusahaan ini berada pada Tingkat tinggi, sehingga karyawan beresiko mengalami kelelahan mental dan penurunan konsentrasi bila tidak didukung oleh regulasi jam kerja dan prosedur yang lebih stabil. Situasi ini semakin diperparah karena keterbatasan komunikasi dengan beberapa atasan yang tidak lancar berbahasa Indonesia, sehingga instruksi sering kali tidak jelas dan pekerja harus meminta penjelasan ulang, menambah kebingungan saat bekerja.

Wawancara dan observasi menunjukkan bahwa stres kerja di PT Merak Karya Makmur bersumber dari kondisi kerja yang tidak menyenangkan, beban kerja yang berat, serta komunikasi yang kurang efektif, terutama antara pegawai dan atasan. Temuan ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyatakan stres muncul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu untuk menanganinya, sehingga menimbulkan tekanan fisik dan mental serta memengaruhi perilaku dan kinerja. Pegawai mengidentifikasi tiga jenis tuntutan utama: beban tugas (banyak pekerjaan harian, tekanan waktu, perubahan prosedur), tuntutan peran (instruksi tidak jelas dan gambar teknik kompleks), serta tuntutan interpersonal (interaksi dengan atasan dan rekan kerja). Dalam wawancara, informan ke-6 mengungkapkan bahwa akumulasi tugas dan revisi berulang membuat pegawai merasa pusing, kebingungan, dan suasana hati menurun, khususnya karena bahasa serta kecepatan komunikasi yang sulit diikuti. Informan ke-4 menyatakan hal serupa, menambahkan bahwa pegawai pernah mengalami sakit kepala, pusing, rasa malas, dan kelelahan, terutama dalam empat hari terakhir ketika beban kerja tinggi dan terjadi konflik pada proses pengiriman barang. Situasi ini menandakan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan pegawai, yang menjadi inti konsep stres kerja. Komunikasi yang tidak efektif dengan atasan menjadi penyebab stres utama, khususnya bagi pegawai baru, karena beberapa atasan tidak menguasai bahasa Indonesia dengan baik, sebagaimana disampaikan oleh informan ke-7. Interaksi dengan atasan yang tidak fasih berbahasa Indonesia membuat pegawai bingung, sehingga harus melibatkan penerjemah atau rekan yang lebih paham, menambah tekanan.

Tabel 1 Karyawan

X1 Kondisi Kerja	X2 Beban Kerja	X3 Stres Kerja	Y Kinerja
Karyawan Baru mengalami Kebisingan mesin, ruang kerja yang sempit, penumpukan barang, suhu panas, serta bau kimia sangat menggagu, sehingga mobilitas terbatas, konsentrasinya sering terganggu, dan komunikasi dengan tim menjadi kurang efektif.	pegawai baru menghadapi beban kerja yang berat akibat prosedur serta standar yang sering berubah, gambar teknik yang rumit dan tidak lengkap, barang yang harus segera diproses, pengiriman yang mendadak, dan komunikasi yang kurang baik dengan atasan yang tidak berbahasa indonesia, sehingga harus menyesuaikan prioritas dan harus mengulang-ulang melakukan pemeriksaan pada barang.	pegawai baru mengalami tekanan, kegelisahan, dan kelelahan dengan cepat karena kebisingan, suhu tinggi, beban kerja yang berat, serta keharusan beradaptasi secara cepat. Karyawan baru sering gelisah dan takut jika membuat kesalahan, khawatir melewatkan pemeriksaan barang, dan kadang sulit tidur meski sudah berusaha menerima situasi demi dapat bertahan.	kinerja menjadi lebih berhati-hati dan teratur, tetapi kecepatannya menurun karena harus rutin memeriksa kembali guna menghindari kekeliruan, efisiensi berkurang, namun kualitas fase awal tetap cukup terpelihara.

Tabel 2 Karyawan Lama

X1 Kondisi Kerja	X2 Beban Kerja	X3 Stres Kerja	Y Kinerja
Karyawan lama masih terganggu oleh kebisingan, kepadatan ruang kerja, suhu mesin yang panas, serta bau kimia dan rokok, meskipun sudah mulai terbiasa; hal ini terus memberi tekanan fisik pada konsentrasi, mobilitas, dan komunikasi mereka.	karyawan lama melaporkan bahwa beban kerja mereka meningkat akibat perubahan standar, revisi alur proses, adanya gambar baru atau yang tidak lengkap, pengiriman yang tiba-tiba maju, serta kebutuhan untuk menata ulang distribusi tugas, sehingga mereka harus menambah upaya dalam mengatur prioritas serta mencegah kesalahan dan pekerjaan ulang	karyawan lama masih mengalami tekanan dan stres mental akibat beban kerja yang berat, barang damage, serta perubahan standar kerja. Namun, para karyawan lama tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya karena sudah terbiasa dan didukung oleh lingkungan kerja yang masih terbuka dalam berkomunikasi, walaupun motivasi jangka panjangnya sempat menurun	kecepatan kerja meningkat karena sudah cukup familiar dengan prosedur dan lingkungan, namun konsistensi serta kualitas menjadi lebih rentan ketika beban kerja dan stres naik, yang dapat menimbulkan kesalahan teknis yang tidak tampak secara langsung.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak mendukung berdampak langsung pada kinerja karyawan. Tempat kerja yang berisik, panas, serta sempit. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak mendukung secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berisik, panas, dan sempit tidak hanya mengurangi kenyamanan fisik, tetapi juga menurunkan konsentrasi serta ketelitian. Pada sektor manufaktur, hal ini menjadi krusial karena pekerjaan menuntut akurasi dan kestabilan tinggi. Temuan ini selaras dengan pandangan faktor lingkungan dalam manajemen SDM yang menekankan bahwa pencahayaan, suhu, dan

kebisingan berpengaruh pada kesehatan dan kinerja pekerja. Ketidakteraturan ruang produksi memaksa pekerja untuk sekaligus menahan rasa tidak nyaman dan menjaga mutu hasil kerja, sehingga konsentrasi terpecah-pecah dan produktivitas menurun. Beban kerja yang berlebih pun memperparah tekanan yang sudah ada di lingkungan kerja. Sejalan dengan kondisi di PT. Merak Karya Makmur, ruang produksi yang terbuka tanpa sekat, kebisingan tinggi, suhu panas, serta kualitas udara yang tidak nyaman menandakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Situasi ini sesuai dengan teori kondisi kerja yang menyatakan bahwa faktor fisik seperti kebisingan, suhu, dan tata ruang memiliki peran penting dalam menentukan kinerja, karena dapat mengurangi fokus, menambah kelelahan, dan meningkatkan Risiko kesalahan.

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko stres dan menurunkan kinerja bila tidak disertai dukungan serta otonomi yang cukup. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan menghadapi kombinasi tugas yang melimpah, perubahan prosedur yang sering, dan tenggat waktu yang sangat ketat. Kondisi tersebut membuat karyawan rentan terhadap kelelahan mental dan fisik, penurunan konsentrasi, serta peningkatan kesalahan. Jika situasi ini terus berlanjut, beban kerja yang seharusnya meningkatkan produktivitas malah menjadi faktor stres kronis yang menurunkan efektivitas serta motivasi kerja. Tingkat beban kerja yang tinggi dengan 5-6 tugas per hari, *deadline* mendadak, serta perubahan prosedur yang sering mengindikasikan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan. Kondisi ini dapat mengurangi mutu hasil kerja dan menyebabkan kelelahan mental. Sesuai dengan teori beban kerja, beban yang berlebihan, terutama tanpa pengaturan waktu dan prosedur yang jelas, akan menurunkan efisiensi serta konsistensi kinerja.

Dalam penelitian ini, stres kerja muncul sebagai hasil interaksi antara tekanan fisik, beban tugas, dan hambatan komunikasi. Stres kerja dipahami sebagai reaksi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas individu dan sumber daya yang dimilikinya. Tekanan kerja yang timbul karena beban kerja yang berat, suasana kerja yang tidak menyenangkan, serta komunikasi yang tidak optimal dengan atasan menandakan bahwa stres tidak semata-mata dipicu oleh tugas, melainkan juga oleh hubungan sosial dan struktur organisasi. Gambaran ini konsisten dengan teori kerja yang menyatakan bahwa Tingkat stres akan naik bila tuntutan yang pada akhirnya menurunkan motivasi, meningkatkan kesalahan, dan menurunkan kinerja dalam jangka Panjang. Secara menyeluruh, kondisi kerja, beban kerja, dan stres kerja di PT. Merak Karya Makmur saling terkait dan memperkuat satu sama lain sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang harus menangani banyak tugas, berada di lingkungan keras, dan mengalami komunikasi yang tidak jelas berpotensi menurunkan kualitas kerja, efisiensi, serta konsistensi proses. Karena itu peningkatan kualitas komunikasi antara atasan dan karyawan guna mendukung kinerja yang lebih stabil dan optimal.

Karyawan yang baru masuk biasanya terbatas mobilitasnya, konsentrasi mudah terpecah, dan komunikasi kurang efektif karena lingkungan kerja yang tidak nyaman, sehingga mereka bekerja dengan lebih hati-hati dan terkontrol namun kecepatannya lebih lambat. Sebaliknya, karyawan yang sudah lama bekerja telah terbiasa dengan kondisi serta prosedur kerja, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas lebih cepat, meskipun konsistensi kualitasnya bisa menurun terutama ketika beban kerja dan stres meningkat. Perbedaan ini menegaskan bahwa lamanya pengalaman serta penyesuaian dengan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi cara karyawan merespons kondisi, beban, dan stres kerja, yang pada akhirnya menghasilkan pola kinerja yang berbeda antara pekerja baru dan lama.

KESIMPULAN

Hasil kajian serta penilaian atas kinerja tenaga kerja PT Merak Karya Makmur menunjukkan bahwa kondisi kerja, beban kerja, dan stres kerja saling memengaruhi dan berkontribusi pada penurunan performa karyawan di area produksi. Lingkungan produksi yang berupa ruangan terbuka tanpa sekat, tingkat kebisingan mesin yang tinggi, suhu panas, kualitas udara yang tidak nyaman, serta tata letak yang sempit membuat karyawan merasa tidak nyaman, sulit berkonsentrasi, dan harus bergerak dengan hati-hati. Akibatnya, proses kerja menjadi lebih lambat dan rentan terjadi kesalahan. Beban kerja yang berat tercermin dari rata-rata 5-6 tugas per hari, tekanan waktu yang membuat karyawan kewalahan, cepat lelah, serta cenderung melakukan atau mengulang kesalahan. Beban kerja yang berlebih dan tidak seimbang ini menurunkan efisiensi, kualitas, dan konsistensi kinerja. Stres kerja muncul karena kombinasi kondisi kerja yang tidak nyaman, beban kerja tinggi, dan komunikasi yang kurang efektif dengan beberapa atasan yang tidak fasih berbahasa Indonesia. Karyawan sering merasa ragu terhadap instruksi, takut membuat kesalahan, dan harus meminta klarifikasi berulang-ulang, sehingga tekanan psikologis meningkat, motivasi

menurun, kecemasan bertambah, dan kinerja jangka panjang terpengaruh. Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut berinteraksi dan memperkuat satu sama lain, sehingga kinerja karyawan PT Merak Karya Makmur cenderung menurun dalam hal kualitas, efisiensi, ketepatan waktu, dan konsistensi proses.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat disampaikan kepada manajemen untuk memperbaiki kinerja karyawan: 1) Optimalkan kondisi kerja fisik, misalnya dengan mempertimbangkan pemasangan sekat peredam suara, memperbaiki sistem ventilasi, serta menata ruang kerja dan penempatan barang secara lebih efisien agar area kerja menjadi lebih luas dan aman sehingga karyawan dapat bergerak lebih leluasa dan fokus pada tugas utama. 2) Kelola beban kerja secara proporsional, dengan memastikan volume tugas harian tidak melebihi kapasitas, menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta merumuskan prosedur kerja yang lebih jelas dan konsisten, terutama saat terjadi perubahan gambar Teknik atau standar produksi. 3) tingkatkan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan, contohnya dengan menjamin instruksi disampaikan dalam bahasa yang mudah dipahami karyawan serta memberikan pelatihan singkat tentang komunikasi bagi atasan agar interaksi di lapangan menjadi lebih jelas dan transparan. 4) membuat program pencegahan dan penanganan stress kerja, seperti sosialisasi kesehatan kerja, pembinaan manajemen stres, serta memperkuat dukungan social di lingkungan kerja, sehingga karyawan memiliki kemampuan mengelola tekanan dan tetap mempertahankan kualitas serta konsistensi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, D. N., & Saroyo. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong*. 8, 17.
- Nurrohman, K. (2015). *Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nove Furniture di Boyolali*. 122.
- Santamoko, R., Yoyo, T., & Silaswara, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *ECo-Fin*, 7(3), 1356–1371. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2360>
- Sonya, gia, & Zusmawati, Z. (2025). Dampak Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 699–714. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2472>
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jrak*, 8(1), 24–33.
- Wisamsur, C. A., Trang, I., & Ogi, I. (2024). Pengaruh Kondisi Kerja dan Perubahan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja di PT. Pos Indonesia Kcu Manado. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1096–1105. ogi_imelda@unsrat.ac.id
- Yunus, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Zulfirman, R. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 147–153. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i2.11758>