



Analisis Stres Karyawan Bekerja Di Gerai Makanan Cepat Saji Pada Saat Dan Pasca Pandemi

Rizki Dwi Andini^{1*}, Zainun²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Indonesia

*Penulis Koresponden, email: rizki0102192035@uinsu.ac.id

Diterima: 02-09-2023

Disetujui: 15-09-2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres karyawan di tempat kerja gerai makan cepat saji di masa dan pasca pandemi. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Instrumen yang digunakan berupa daftar pertanyaan dan *note*, alat elektronik seperti gawai, kamera guna perekaman saat wawancara. Informan terdiri dari 5 orang informan. Lokasi penelitian berada di Reechees Factory cabang Setia Budi sementara data terkumpul melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian stres karyawan pada masa pandemic berkurangnya pelanggan yang datang ke gerai, penurunan penjualan atau target, kekurangan karyawan atau PHK, berhati-hati, pekerjaan tidak penuh dalam sebulan. Setelah pandemi, karyawan sering mengalami peningkatan stres pelanggan, menyebabkan seringnya kerja lembur yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung setidaknya selama tiga minggu berturut-turut.

Kata Kunci: stress, karyawan, pekerjaan, pandemi

Abstract

This study aims to determine employee stress in the workplace of fast food outlets during and after the pandemic. The type of research used is descriptive qualitative. The instruments used are a list of questions and notes, electronic devices such as gadgets, cameras for recording during interviews. The informants consisted of 5 informants. The research location is at Reechees Factory, Setia Budi branch while data was collected through observation, interviews and documentation. The results of research on employee stress during the pandemic reduced customers coming to outlets, decreased sales or targets, employee shortages or layoffs, being careful, not full work in a month. After the pandemic, employees often experience increased customer stress, causing frequent overtime work that exceeds 40 hours per week, and lasts for at least three consecutive weeks.

Keywords : stress, employee, workplace, pandemic

Pendahuluan

Masa pandemi tentunya meninggalkan bekas yang cukup mendalam bagi usaha perekonomian (Ghofur et al. 2021; Nihayah et al. 2022; Rahman

dan Widayanti 2021; Sulistiyo et al. 2023). khususnya karyawan, ada bayang-bayang PHK yang membuat stres karyawan menjadi semakin tinggi. Menurut riset di Amerika Serikat hampir 55% karyawan mengalami masalah kesehatan mental. Disebabkan adanya peraturan negara tentang pembatasan sosial termasuk penutupan sementara ruang usaha dan lainnya yang muncul dikarenakan pandemi (Levani, Hasanah, dan Fatwakiningsih 2020).

Setelah masa pandemi berakhir, aktivitas karyawan kembali bekerja seperti biasanya. Namun tidak dipungkiri bahwa karyawan tidak mengalami stres, disebabkan tuntutan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan tersebut seperti yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Stres merupakan suatu gangguan mental yang dapat berakibat fatal bagi keberlangsungan hidup manusia (Bisri 2017). Stres merupakan suatu tekanan yang dapat mempengaruhi kemampuan berfikir, kemampuan bekerja dan sebagainya yang berdampak pada kehidupan individu itu sendiri. stres merupakan beban mental pada seseorang saat mengerjakan pekerjaan di luar batas kemampuan seseorang yang menyebabkan rasa cemas dan tegang. Sarafino dalam Giyarto (2018) mengartikan, “stres adalah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.”

Munculnya stres tidak datang begitu saja tanpa ada penyebabnya. Individu harus mampu mencari penyebab stres agar mampu mengendalikan, mengurangi ataupun menghilangkan stres yang dirasakan olehnya (Fauzi et al. 2022; Yulisharsasi, Surjanti, dan Kistyanto 2022). Pemicu stres dapat berasal dari dalam diri individu dan faktor yang berasal dari luar diri individu. Stres suatu tuntutan psikis dan fisik yang berlebihan dalam melakukan suatu kegiatan. Stres dapat berakibat baik atau buruk tergantung bagaimana individu dalam menanggapi stres tersebut. Stres terbagi beberapa jenis yaitu *eustres*, *distres*, *hyperstres*, *hypostres* (Arini dan Bramayudha 2022).

Gejala stres pada karyawan dapat dilihat dari, “gejala fisik dapat dirasakan dan dilihat perubahannya pada peningkatan denyut nadi, tensi darah serta siklus pernafasan. Segi psikis dapat dilihat dari perubahan pola pikir, dan

perasan meliputi rasa sedih, murung, kecewa, khawatir, takut, mudah tersinggung, gelisah dan lain sebagainya. Segi sikap dapat dilihat dari semangat menurun, kurang kreatif dan inovasi.” (Rahmah dan Wardiani 2021).

Kemudian peluang munculnya stres terdapat pula pada tiga kategori yaitu; Pertama, faktor lingkungan yang mana ketidakpastian lingkungan; Kedua, faktor perusahaan; Ketiga, faktor pribadi individu yang biasa terkait dengan masalah keluarga, ekonomi individu, kepribadian dan karakter individu. Stres dapat pula berdampak pada karyawan dalam kondisi emosi, tegang dan sehingga mempengaruhi karyawan tidak bisa berpikir dengan baik hal ini terjadi disebabkan kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi secara sempurna (Prasada, Vaidyab, dan Mangipudic 2020).

Stres adalah respon penyesuaian organisme terhadap tuntutan yang muncul. Tuntutan itu bisa berbentuk berbagai hal yang nyata terjadi, atau pun kejadian yang mungkin tapi bisa dirasakan. Jika kondisi tersebut tidak ditangani dengan baik, salah satu atau lebih organ tubuh menjadi tidak teratur, sehingga yang bersangkutan tidak dapat menjalankan fungsi pekerjaannya secara normal. Secara singkat, “stres merupakan situasi yang tidak menyenangkan atau yang dialami oleh individu yang mengganggu pikiran, emosi, tindakan atau perilaku dalam kehidupan sehari-hari.” Kondisi ini bersifat pribadi dan subyektif. Ini berarti bahwa setiap orang mengalami situasi stres secara berbeda dan merespons penyebab stres dengan cara yang berbeda, karena bersifat subyektif dan pribadi (Puspitasari dan Doru 2022).

Berdasarkan data dan fakta yang ditemukan di lapangan tentang stres karyawan bekerja pada saat pandemi dan pasca pandemi yang mana stres yang dialami setiap karyawan berbeda. Pada saat pandemi, stres karyawan usaha gerai makanan cepat saji seperti Rechess Factory berkaitan dengan menurunnya target *marketing* yang berdampak pada berkurangnya pelanggan yang datang karena penerapan PPKM membuat pesanan lewat online saja. Sedangkan pasca pandemi stres karyawan terpacu pada promo yang ditawarkan, bagaimana menarik pelanggan agar datang langsung ke outlet untuk menaikkan omset penjualan.

Berdasarkan kajian terdahulu yang dilakukan oleh Asmadhini Dan Wardiani menemukan stres karyawan terjadi karena tekanan kerja yang berlebihan, Job Insecurity dan kepuasan kerja saat Pandemi Covid-19 berjalan (Tripambudi, Kirana, dan Welsa 2022). selain itu, Delia Rambe, Ahmad Nurdin Hasibuan, Irma Setyawati juga mengidentifikasi penyebab utama stres kurangnya pemberian motivasi bekerja dan jumlah beban kerja yang semakin banyak disebabkan terjadinya PHK dengan anggota lain sehingga karyawan memiliki peran ganda (Rambe, Hasibuan, dan Setyawati 2022). Agatha Tresia Veronica Tampombebu, Sutarto Wijono juga telah mengaitkan pengaruh kemunculan stres kerja dimana tidak ada komitmen organisasi, kepuasan dalam bekerja serta tidak adanya motivasi atau dorongan (Tampombebu dan Wijono 2022).

Peneliti sebelumnya hanya membahas satu kasus saja seperti membahas stres karyawan pada masa pandemi. Sedangkan kali ini peneliti menggabungkan masa pandemi dan pasca pandemi dalam satu kasus penelitian selain bidang usaha yang digeluti. Selain itu terdapat perbedaan pada waktu, tempat dan hasil temuan yang disajikan karena obyeknya pada gerai makanan cepat saji. Selain itu juga terdapat perbedaan dalam menggunakan metode dimana kajian sebelumnya menggunakan kuantitatif pada kali ini kualitatif. Terkait pemaparan di atas yang membuat peneliti tertarik meneliti kasus ini untuk menemukan perbedaan stres karyawan pada masa pandemi dan pasca pandemi. Maka dengan demikian tujuan penelitian ini untuk mengetahui stres karyawan bekerja pada saat pandemi dan pasca pandemi. Penelitian ini penting dan bermanfaat dilakukan dimana akan memberikan kontribusi kepada mereka yang membaca khusus yang stres dalam bekerja. Selain itu memberikan informasi serta wawasan kepada orang banyak dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi/rujukan untuk peneliti selanjutnya dalam mengkaji stres karyawan yang lebih baik.

Metode

Penelitian kualitatif deskriptif ini merupakan suatu proses pengumpulan data yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk tertulis tentang fenomena dan perilaku tertentu. Pendekatan penelitian yang membahas konteks dan

individu secara alami dan komprehensif (umumnya) sehingga tidak mengisolasi individu atau organisasi ke dalam satu variabel/hipotesis. (Bungin 2008; Yuliani 2018). Alat yang dipakai yaitu berupa daftar pertanyaan dan *note*, alat elektronik seperti gawai dan kamera bagi perekaman saat wawancara. Informan terdiri dari 5 informan. Lokasi penelitian di gerai makanan cepat saji *Reechees Factory* cabang Setia Budi Kota Medan. Koleksi data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Asal data dibagi dua, primer yang diperoleh dari informan langsung. Data kedua yang bersifat sekunder yang bersumber dari literatur penunjang sebagai bahan penelitian. Maka proses penelitian berjalan dalam empat tahapan seperti yang ditawarkan oleh Sugiyono (2021). Secara detail, “pengumpulan data, reduksi data, *display* data dan verifikasi data. Lalu diuji keabsahan data dengan menggunakan teknik keabsahan data berupa triangulasi sumber, teknik dan waktu.”

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1
Stres karyawan pada saat pandemic

No	Pembahasan	Kategori	Hasil
	Factor penyebab stres	Target Marketing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkurangnya pelanggan yang datang ke outlet 2. membuat karyawan susah untuk menaikkan <i>sales</i> jika hanya mengandalkan ojek online 3. Harus sesuai target perusahaan dikondisi pandemi dan pastinya sedikit susah untuk mencapainya 4. <i>Sales</i> atau target menurun
		Tuntutan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kekurangan karyawan atau di PHK 2. Di kondisi pandemi sangat berhati-hati karena harus menjaga keamanan produk, 3. Kerja tidak <i>full</i> dalam sebulan 4. kerja wajib menggunakan peralatan lengkap seperti masker, sarung tangan dan lainnya

		Jumlah Karyawan Satu Outlet	Pengurangan jumlah karyawan Hanya 4 orang untuk satu outlet, Banyak yang diberhentikan sementara karena perusahaan tidak sanggup membayar seluruh gaji karyawan, dapat memegang semua bagian pekerjaan yang tentunya sangat melelahkan
		Pembebanan Gaji	sama saja seperti biasa. pembebanan tergantung dari penjualan, jika penjualan banyak, pembebanan pasti akan banyak juga, begitu sebaliknya. Susah kenaikan gaji
2	Upaya penanggulangan stres karyawan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Biasanya kalau lagi stres ya makan dan istirahat 2. Berbicara dengan atasan 3. Lupakan pekerjaan sejenak 4. Coba untuk mencari hal/kegiatan yang membuat <i>up mood</i> sehingga semangat dalam bekerja, kerja dibawa santai
3	Upaya perusahaan dalam pengangulangan stres karyawan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyediakan tempat cuci tangan disetiap sudut kantor, hand sanitizer, pengaturan jarak,tempat duduk pegawai, dan memakai masker 2. Perusahaan menyediakan ruangan untuk olahraga 3. Sosialisasi dan diskusi bersama terkait pekerjaan setiap hari sabtu 4. Memberikan motivasi agar karyawan tetap optimal dalam bekerja 5. Memberikan waktu libur

Tabel 2

Stres pasca pandemi

No	Pembahasan	Kategori	Hasil
1	Faktor penyebab stres	Target <i>marketing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sales atau target meningkat 2. Peningkatan pelanggan
		Tuntutan Kerja	Lembur disebabkan peningkatan pelanggan
		Jumlah Karyawan Satu Outlet	14 orang untuk satu outlet

		Pembebanan Gaji	Gaji full dalam sebulan kerja, ditambah insentif tiap bulan
2	Upaya penanggulangan stres karyawan	-	<ol style="list-style-type: none"> 1. makan dan istirahat 2. Berbicara dengan atasan 3. Lupakan pekerjaan sejenak 4. Coba untuk mencari hal/ kegiatan yang membuat <i>up mood</i> sehingga semangat dalam bekerja, kerja dibawa santai
3	Upaya perusahaan penggulungan pasca pandemi		<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan waktu libur secara bergantian pada setiap minggu 2. Memberikan bonus 3. Memotivasi para karyawan 4. Melakukan kegiatan bersama di kala waktu libur dengan nonton bersama, karaoke bersama 5. Manager melakukan diskusi bersama terkait hal yang dialami atau masalah yang dihadapi

Stres karyawan pada saat pandemi

Semenjak terjadinya pandemi Covid-19, pembatasan sosial diberlakukan telah membuat perubahan mengalami penurunan omset, PHK karyawan, target dan lain-lain. Hal ini mengakibatkan stres pada karyawan disebabkan penurunan omset dan lain sebagainya. PHK yang terjadi menyebabkan kurangnya jumlah karyawan menyebabkan menjadikan beban tugas yang harus diselesaikan menjadi lebih banyak. Hal ini memicu karyawan mengalami stres kerja. Sejalan dengan Prasasya (2014) dalam penelitiannya, “beban kerja menjadi lebih sulit dan berlebihan di masa pandemi ini, karena perubahan sistem kerja dan terpaksa harus beradaptasi, maka terkadang jam kerja menjadi tidak menentu, hal ini dapat menyebabkan stres bagi karyawan yang menyebabkan kinerja mereka pun juga akan turun.”

Menurut Hasibuan bahwa beban kerja di luar kapasitas karyawan akan menyebabkan stres kerja dikarenakan karyawan dihadapkan suatu keadaan tertekan pada diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada diri diluar kapasitas dirinya (Rahmah dan Wardiani 2021). Selain itu, karyawan mengalami rasa takut dan gagal dalam menunaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, sehingga disitu menimbulkan rasa

takut untuk dipecat oleh pihak perusahaan (Putranto 2013). Setiap perusahaan pasti melakukan evaluasi terhadap karyawan nya dimana dilihat dari totalitas bekerja dan bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan apapun, dalam hal ini juga di berlakukan di *Richeese Factory*. Penilaian ini menimbulkan rasa kekhawatiran terhadap hasil penilaian. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Berlakunya peraturan perusahaan pada saat pandemi dengan mengikuti proktokol kesehatan, memakai masker, mencuci tangan sebelum atau sesudah bekerja dan menjaga jarak. Tuntut kerja pada saat pandemi yang mewajibkan karyawan untuk tetap bekerja sehingga ada ketakutan tertular virus dari orang lain (Puspitasari dan Doru 2022). Arini dan Bramayudha (2022) pun menemukan, “Tuntutan tersebut berasal dari target untuk mendapatkan pelanggan pada setiap bulannya. Akan tetapi, tuntutan ini dirasa lebih berat, karena tantangannya adalah karyawan harus dituntut untuk mendapatkan pelanggan di saat kondisi pandemi.”

Stres kerja karyawan pada pasca pandemi

Setelah pandemi berlalu semua aktivitas berjalan dengan normal, perusahaan, pendidikan mulai beraktivitas, begitu juga dengan gerai *Reechees Factory* mengalami peningkatan pelanggan setelah pandemi yang mengakibatkan para karyawan lembur dan kewalahan dalam menghadapi peningkatan tersebut. Lembur biasanya setiap karyawan hanya 8 jam bekerja setiap sesi. Misal masuk jam 14:00- 22:00, tetapi lembur hingga 10 jam atau sampe pada jam 01: 00 atau 02:00 dini hari. Hal ini yang menjadi stres utama bagi bekerja pada karyawan.

Menurut Thomas memberikan definisi kerja lembur adalah jam kerja yang melebihi 8 jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu. kerja lembur mempunyai dampak yang beragam terhadap performa kerja. Selain menimbulkan kelelahan bagi pekerja, jadwal lembur juga menyebabkan peningkatan dan percepatan berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pekerjaan seperti material, peralatan, tenaga teknis dan administrasi. Bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan fasilitas kerja (Kurniawan dan Nursin 2021).

Karyawan yang lembur harus sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Syarat-syarat hukumnya berkaitan dengan kontrak kerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 1 (a) yang berbunyi: “Kontrak kerja dibuat atas dasar: 1) Persetujuan antara dua pihak; 2) Kapasitas dan keterampilan melakukan perbuatan hukum; 3) Adanya pekerjaan yang disepakati; 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak melanggar hukum, etika yang baik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Lembur hanya diperbolehkan sampai dengan 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Hal ini juga diperkuat oleh data Kementerian Sumber Daya Manusia dan Transgender. Kep-102/MEN/VI/2004 tentang jam lembur dan upah lembur Pasal 3 (Kemenakertrans 2004)

Upaya Mengatasi Stres Kerja karyawan

Upaya yang dilakukan karyawan biasanya kalau lagi stres ya makan dan istirahat, Berbicara dengan atasan, Lupakan pekerjaan sejenak Coba untuk mencari hal/kegiatan yang membuat *up mood* sehingga semangat dalam bekerja, serta kerja dibawa santai dan tidak tertekan. Dalam hal ini bahwa upaya itu juga sesuai dengan ungkapan Yulia tahun 2022. Selain mengadakan pertemuan rutin oleh karyawan dan manajer sehingga dapat diadakan *sharing session* antar karyawan untuk membahas kendala dan permasalahan yang timbul. proses kerja (Nur dan Mugi 2021). Upaya yang dilakukan perusahaan juga dengan memberikan motivasi yang mana motivasi sangat berpengaruh bagi pekerja yang mengalami stres. Selain itu, perusahaan juga memberikan intensif tambahan bagi mereka yang libur sebab itu adalah suatu penghargaan bagi mereka agar lebih semangat dalam bekerja.

Selain itu, pembiasaan pola hidup sehat. Khususnya mengonsumsi makanan sehat dengan rutin, olahraga yang cukup, santai menghadapi masalah, menyelesaikan kerjaan dengan tepat waktu, dan menggunakan ponsel sesuai kebutuhan. Konsentrasi para agen akan meningkat dan lebih fokus dengan menerapkan pola hidup sehat. Hal ini sesuai dengan penjelasan Mangkunegara mengatakan bahwa pola makan merupakan cara terbaik untuk mengelola stres, termasuk kemampuan mengatur perilaku dan tindakan agar

stres tidak menimbulkan gangguan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang (Levani et al. 2020).

Meluangkan waktu untuk berbagi dengan rekan kerja untuk mengurangi beban kerja dan tekanan kerja. Bersosialisasi dengan rekan kerja dapat dilakukan saat istirahat atau sepulang kerja, dan memanfaatkan waktu liburan untuk bersantai merupakan salah satu cara mengelola stres di tempat kerja (Musradinur, 2016). Kontribusi dari meluangkan waktu atau rehat sejenak yaitu membuat pikiran tenang, santai, rileks dan mengurangi tekanan atau pikiran yang mengganggu kegiatan sehari-hari (Puspitasari dan Doru 2022).

Sukadiyanto (2019) telah menawarkan beberapa metode pengurang stres. Sisi kesehatan jasmani bisa menjadi sisi penting, “pola makan yang sehat dan bergizi, memelihara kebugaran jasmani, latihan pernapasan, latihan relaksasi, melakukan aktivitas yang menggembirakan, berlibur, menjalin hubungan yang harmonis, menghindari kebiasaan yang jelek, merencanakan kegiatan harian secara rutin, memelihara tanaman dan binatang, meluangkan waktu untuk diri sendiri (keluarga), menghindari diri dalam kesendirian. Pola makan yang sehat dan bergizi. Pada umumnya pola makan yang sehat adalah minimal makan 3 kali dalam sehari, dan minum 4 sehat 5 sempurna.” Dalam penjelasan selanjutnya, “sebab landasan yang kuat bagi kondisi psikologis individu adalah makanan yang sehat dan bergizi, waktu istirahat yang cukup, dan kebugaran jasmani yang baik. Untuk itu, aktivitas jasmani yang dilakukan secara terprogram, terukur, teratur, dan rutin mampu mengurangi potensi serangan stres, selain itu juga mampu memelihara kebugaran jasmani individu. Dianjurkan individu non olahragawan untuk melakukan aktifitas fisik, antara lain seperti jogging, jalan, renang, bersepeda dengan intensitas ringan sampai sedang, dalam durasi waktu minimal 20 menit, frekuensinya 3 kali setiap minggu, akan membantu memelihara kebugaran jasmani.”

Penutup

Stres pada karyawan gerai makanan cepat saji disebabkan penurunan omset dan lain sebagainya. PHK yang terjadi menyebabkan kurangnya Kurangnya jumlah karyawan menyebabkan menjadikan beban tugas yang harus diselesaikan menjadi lebih banyak. Hal ini memicu karyawan mengalami

stres kerja. Selain itu, tugas kerja yang sulit dan berlebihan karena perubahan pola kerja mengharuskan adaptasi cepat sehingga kinerja juga turun di saat pandemi. Setelah pandemi, perusahaan mengalami peningkatan pelanggan yang mengakibatkan para karyawan lembur dan kewalahan dalam menghadapi peningkatan tersebut. Semua itu menjadi penyebab stres yang utama bagi bekerja pada karyawan. Upaya yang dilakukan karyawan Biasanya kalau lagi stres ya makan dan istirahat, Berbicara dengan atasan, Lupakan pekerjaan sejenak Coba untuk mencari hal/kegiatan yang membuat *up mood* sehingga semangat dalam bekerja, serta kerja dibawa santai dan tidak tertekan dan melakukan hal yang menyenangkan seperti liburan dan bertemu keluarga.

Saran bagi karyawan diharapkan lebih memperhatikan kesehatan mentalnya sebab ketika kesehatan mental terganggu atau terjadi stres maka kinerja akan menurun hal tersebut dapat mempengaruhi profesional dirinya dalam bekerja, ketika keprofesionalan buruk maka akan terjadi hal yang buruk yaitu dapat SP atau teguran bisa saja di PHK. Saran bagi perusahaan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan, mensejahterakan karyawan, yaitu untuk tidak terlalu memaksa dan menekan atau memberikan tuntutan kerja diluar kemampuan karyawan sebab ketika tuntutan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan mengakibatkan pada stres. Selanjutnya, ruang kajian stres masih terbuka besar mengingat penelitian masih sebatas identifikasinya pada karyawan gerai makanan cepat saji yang berkarakter tersendiri dibanding jenis usaha lainnya.

Daftar Pustaka

- Arini, Aisyah Puteri, dan Airlangga Bramayudha. 2022. "Analisis Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Mina Wisata Islami Tour and Travel Haji Umrah Surabaya." *Journal of Islamic Management* 2(1):25–46. doi: 10.15642/jim.v2i1.677.
- Bisri, Mohammad. 2017. "Pengaruh Zikir Terhadap Ketenangan Dan Kebahagiaan Manusia, Perspektif Qurani." *Ulumuddin : Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* 7(2):87–102. doi: 10.47200/ulumuddin.v7i2.189.
- Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif, Cet. II*; jakarta: Kencana Prenada Media Group,.
- Fauzi, Anis, Imroatun Imroatun, Ayu Jumaela, Yuli Rohmiyati, dan Anas Nasrudin. 2022. "Do Professional Teachers Not Experience Stress? How does Islamic Perspective Manage Stress?" *Nidhomul Haq: Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Islam* 7(2):255–66. doi: 10.31538/NDH.V7I2.2272.
- Ghofur, Abdul, Muhammad Alvis Syarifuddin, Abdul Majid Toyyibi, dan Retno Kurnianingsih. 2021. “Strategi Lembaga Keuangan Syariah Menghadapi Pembiayaan Bermasalah Di Masa Pandemi COVID-19.” *Ulumuddin: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* 11(2):129–42. doi: 10.47200/ULUMUDDIN.V11I2.795.
- Giyarto. 2018. “Stres pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi universitas muhammadiyah surakarta dalam mengerjakan skripsi.” universitas muhamadiyah surakarta.
- Kemenakertrans. 2004. “Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.” *Kemenakertrans* 53(9):11.
- Kurniawan, Wanda, dan Afrizal Nursin. 2021. “Analisis Pengaruh Kerja Lembur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi pada Pekerjaan Struktur Bawah.” 7(2):120–30.
- Levani, Yelvi, Uswatun Hasanah, dan Nur Fatwakiningsih. 2020. “Stress dan Kesehatan Mental di Masa Pandemi COVID-19.” *Seminar Online update on COVID-19 Multidisciplinary Perspective* 134–44.
- Mulia Prasasya. 2014. “Analisis Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Funding PT.Bank X Cabang Bandung Mulia Prasasya.” 1–25.
- Musradinur, Musradinur. 2016. “Stres Dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi.” *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* 2(2):183. doi: 10.22373/je.v2i2.815.
- Nihayah, Hamidatun, M. Ivan Ariful Fathoni, Muhammad Taufiq, dan Saniyatus Saidah. 2022. “Pemulihan Ekonomi Melalui Inovasi Olahan Tape Ketan dan Pemasarannya Pada Masyarakat Molyorejo di Era New Normal.” *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 7(1):115–26. doi: 10.47200/jnajpm.v7i1.1163.
- Nur, Lina, dan Hidayati Mugi. 2021. “Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 18(1):20–30.
- Prasada, K. D. V., Rajesh W. Vaidyab, dan Mruthyanjaya Rao Mangipudic. 2020. “Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad.” *Indian Journal of Commerce & Management Studies* XI(2):1. doi: 10.18843/ijcms/v11i2/01.
- Puspitasari, Yulia Aji, dan Christine Dewanda Doru. 2022. “Analisis stres kerja pada masa pandemi covid-19 (studi kasus petugas kargo di bandar udara sultan baabullah ternate).” *Jurnal Disrupsi Bisnis* 5(2):92–99.
- Putranto, Canggih. 2013. “Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja : Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa.” *Journal of Sosial and Industrial Psychology* 2(2):12–17.
- Rahmah, Asmadhini Handayani, dan Fitri Wardiani. 2021. “Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19.” *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen* 11(2):225–36. doi: 10.15408/ess.v11i2.22756.
- Rahman, Miftahur, dan Defi Widayanti. 2021. “Pengaruh Pembiayaan Bank Wakaf Mikro Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi Nasabah.” *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 6(2):139–54. doi:

- 10.47200/jnajpm.v6i2.886.
- Rambe, Delila, Ahmad Nurdin Hasibuan, dan Irma Setyawati. 2022. "Analisis Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19." *Jurnal Kajian Ilmiah* 22(2):191–204. doi: 10.31599/jki.v22i2.1022.
- Sugiono. 2021. *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. bandung: alfabeta.
- Sukadiyanto. 2019. "Stress dan Cara Mengatasinya." *Cakrawala Pendidikan* 29(1):55–66.
- Sulistiyo, Rozib, Dedi Kuswandi, Abdullah Idi, dan Muhammad Syawaluddin. 2023. "Etos Kerja Dan Perilaku Islami Para Pedagang Kios Taman Wisata Candi Borobudur." *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 2(2):153–72. doi: 10.47200/AWTJHPSA.V2I2.1623.
- Tampombebu, Agatha Trisia Veronica, dan Sutarto Wijono. 2022. "Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19." *Bulletin of Counseling and Psychotherapy* 4(2):145–52. doi: 10.51214/bocp.v4i2.195.
- Tripambudi, Kurniasari, Kusuma Chandra Kirana, dan Henny Welsa. 2022. "Analisis beban kerja dan stres kerja selama pandemi covid-19 terhadap kinerja guru dengan quality of work life sebagai variabel intervening." *Akuntabel* 19(1):123–34. doi: 10.30872/jakt.v19i1.10693.
- Yuliani, Wiwin. 2018. "Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling." *Quanta* 2(2):44–51. doi: 10.22460/q.v1i1p1-10.497.
- Yulisharsasi, Yulisharsasi, Jun Surjanti, dan Anang Kistyanto. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam." *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 1(2):137–54. doi: 10.47200/awtjhsa.v1i2.1147.

