

MANAJEMEN PERUBAHAN DAN STRES KERJA PADA UNIT USAHA ATK LATUNSA PONDOK PESANTREN RIYADLUL ULMUM WADDA'WAH CONDONG

Yusron Khotibul Umam¹, Ahmad Sya'bani², Winda Rosida Maulana³,
Yut Zaona Qhurfah⁴, Rizqi Syaroh Amaliyah⁵

¹ Universitas Riyadlul Ulum, Indonesia; yusronkhotib@gmail.com

² Universitas Riyadlul Ulum, Indonesia; ahmadsyabani611@gmail.com

³ Universitas Siliwangi, Indonesia; rosidawinda23@gmail.com

⁴ Universitas Pekalongan, Indonesia; yutzaonaqhurfah24@gmail.com

⁵ Universitas Riyadlul Ulum, Indonesia; rizqiamaliyah@uniru.ac.id

Received: 02-03-2026

Revised: 10-03-2026

Accepted: 23-03-2026

Published: 31-03-2026

*Corresponding author: rizqiamaliyah@uniru.ac.id

DOI:

ABSTRACT

Organizational change is an integral part of business development, including in small-scale business units such as the ATK Latunsa Business Unit of Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah. Poorly planned change may trigger work-related stress and affect employee performance. This study aims to examine the implementation of organizational change management, identify factors contributing to work stress, and analyze stress management strategies to maintain employee performance and well-being. This research employed a qualitative descriptive approach involving 8 informants (3 employees and 5 santri) selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and analyzed using thematic analysis. The findings indicate that organizational change was implemented in a top-down manner without systematic planning and documentation. Work stress was primarily caused by time pressure, workload imbalance, limited facilities, and unclear work schedules. Stress management practices remain informal, relying on individual coping strategies and social support from supervisors and colleagues. This study contributes to the social entrepreneurship literature by demonstrating that the management of organizational change and work stress in pesantren-based MSMEs is strongly influenced by religious values and social orientation, thus requiring context-sensitive managerial approaches.

Keywords: change management, work stress, social entrepreneurship, pesantren-based MSMEs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan manajemen perubahan organisasi, mengidentifikasi faktor penyebab stres kerja, serta menganalisis strategi pengelolaan stres dalam menjaga kinerja dan kesejahteraan karyawan pada Unit Usaha ATK Latunsa Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melibatkan 8 informan (3 karyawan dan 5 santri) yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi dilakukan secara top-down tanpa perencanaan dan dokumentasi yang sistematis. Stres kerja dipengaruhi oleh tekanan waktu, ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan fasilitas, serta ketidakjelasan jadwal kerja. Strategi pengelolaan stres masih bersifat informal melalui coping individu dan dukungan sosial. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kewirausahaan sosial dengan menunjukkan bahwa pengelolaan perubahan dan stres kerja pada UMKM berbasis pesantren dipengaruhi oleh nilai religius dan orientasi sosial, sehingga memerlukan pendekatan manajerial yang kontekstual.

Kata Kunci: manajemen perubahan, stress kerja, kewirausahaan sosial, UMKM berbasis pesantren.



PENDAHULUAN

Manajemen perubahan merupakan aspek penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang. Perubahan organisasi yang tidak direncanakan dan tidak dikelola secara sistematis berpotensi menimbulkan berbagai konsekuensi, baik pada aspek operasional maupun psikologis individu, seperti munculnya stres kerja dan penurunan kinerja (Kotter, 2012; Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), perubahan sering berlangsung secara cepat dan adaptif, namun di sisi lain keterbatasan sumber daya dan sistem manajerial menyebabkan proses perubahan cenderung dilakukan secara informal dan tidak terdokumentasi dengan baik.

Unit usaha berbasis pesantren memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi bisnis pada umumnya, karena tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga mengandung nilai sosial dan religius yang kuat. Dalam perspektif kewirausahaan sosial, unit usaha pesantren berperan sebagai sarana pemberdayaan santri, penguatan kemandirian ekonomi, serta pengembangan nilai-nilai sosial dalam aktivitas bisnis. Oleh karena itu, praktik manajemen perubahan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks ini tidak dapat dilepaskan dari pengaruh nilai-nilai religius, pola kepemimpinan, serta relasi sosial yang khas dalam lingkungan pesantren.

Secara teoretis, manajemen perubahan menekankan pentingnya perencanaan, komunikasi, dan keterlibatan anggota organisasi dalam setiap tahapan perubahan (Kotter, 2012). Sementara itu, teori stres kerja menjelaskan bahwa tekanan kerja dapat muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya (Beehr, 2014). Namun demikian, sebagian besar kajian tersebut dikembangkan dalam konteks organisasi formal yang memiliki struktur dan sistem yang mapan, sehingga belum sepenuhnya mampu menjelaskan dinamika perubahan dan stres kerja pada UMKM berbasis pesantren yang memiliki karakter nilai dan budaya yang berbeda.

Penelitian sebelumnya pada sektor UMKM lebih banyak berfokus pada aspek kinerja dan adaptasi bisnis, tanpa mengaitkan secara mendalam dengan dampak psikologis perubahan terhadap pekerja (Fandika et al., 2024). Di sisi lain, penelitian dalam konteks pesantren umumnya menitikberatkan pada aspek pendidikan dan kepemimpinan, sehingga kajian mengenai unit usaha pesantren, khususnya sektor ritel seperti ATK, masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian dalam memahami keterkaitan antara manajemen perubahan, stres kerja, dan nilai-nilai kewirausahaan sosial dalam satu kerangka analisis yang terintegrasi.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengintegrasikan kajian manajemen perubahan dan stres kerja dalam konteks UMKM berbasis pesantren, serta menempatkannya dalam perspektif kewirausahaan sosial. Penelitian ini tidak hanya mengkaji proses perubahan organisasi dan sumber stres kerja, tetapi juga menganalisis bagaimana nilai religius dan orientasi sosial memengaruhi cara organisasi mengelola perubahan dan menjaga kesejahteraan pekerja.

Penelitian ini dilakukan pada Unit Usaha ATK Latunsa Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah Condong, yang mengalami berbagai perubahan operasional seperti penyesuaian struktur organisasi, pembagian tugas, serta sistem kerja. Perubahan tersebut berlangsung dalam kondisi keterbatasan fasilitas dan sistem kerja yang belum sepenuhnya terstruktur, sehingga berpotensi memunculkan tekanan kerja bagi santri yang terlibat dalam aktivitas operasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui bagaimana manajemen perubahan organisasi diterapkan di unit usaha ATK latunsa Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah Condong. (2) mengetahui faktor penyebab stres kerja bagi santri di unit usaha ATK latunsa Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah Condong. (3) mengetahui bagaimana manajemen stres yang diterapkan untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan di unit usaha ATK latunsa Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah Condong.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif santri dan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi dan stres kerja di Unit Usaha ATK Latunsa Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah Condong. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna pengalaman individu secara mendalam dalam konteks sosial dan organisasi tertentu (Creswell, 2009). Informan penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional unit usaha. Jumlah informan sebanyak 8 orang, yang terdiri dari 3 karyawan dan 5 santri. Karakteristik informan meliputi individu yang telah terlibat dalam kegiatan operasional minimal enam bulan, memahami proses kerja unit usaha, serta mengalami secara langsung perubahan organisasi yang terjadi.

Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu (September-Desember 2025), yang mencakup tahap pengumpulan data hingga analisis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan durasi 45-90 menit per informan, observasi partisipatif terhadap aktivitas kerja, serta dokumentasi internal unit usaha sebagai bentuk triangulasi teknik (Denzin, 2017; Moleong & Surjaman, 2014).

Proses analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik melalui beberapa tahapan. Pertama, peneliti melakukan open coding untuk mengidentifikasi unit-unit makna dari hasil transkrip wawancara. Kedua, dilakukan axial coding dengan mengelompokkan kode ke dalam kategori berdasarkan kesamaan tema. Ketiga, dilakukan selective coding untuk mengintegrasikan kategori menjadi tema-tema utama yang menjelaskan hubungan antara manajemen perubahan dan stres kerja (Miles et al., 2014). Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif-analitis untuk menginterpretasikan makna dari setiap temuan.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, serta proses *member checking* dengan mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan pengalaman yang disampaikan (Moleong & Surjaman, 2014). Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian. Sebelum proses wawancara dilakukan, setiap informan telah diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian

dan diminta memberikan persetujuan (*informed consent*). Identitas informan dijaga kerahasiaannya, dan data yang diperoleh digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Perubahan Organisasi di Unit Usaha ATK Latunsa

Berdasarkan temuan wawancara dan observasi lapangan, perubahan organisasi di Unit Usaha ATK Latunsa diwujudkan melalui penyesuaian struktur organisasi serta pembagian tugas kerja. Perubahan tersebut terjadi seiring dengan pemindahan sejumlah anggota senior ke unit lain di lingkungan Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah Condong, yang kemudian memunculkan proses regenerasi kepemimpinan. Posisi ketua dan susunan organisasi yang baru diisi oleh santri angkatan 17 atau mahasiswa semester 5 yang dinilai memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan karyawan lainnya. Di samping itu, kehadiran karyawan baru dan santri pengabdian baru menuntut manajemen untuk menata kembali pembagian tugas agar kegiatan operasional unit usaha tetap berjalan secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi di ATK Latunsa dilakukan dengan pendekatan top-down, di mana kebijakan perubahan sepenuhnya ditetapkan oleh pihak pondok pesantren dan pimpinan unit usaha. Karyawan tidak dilibatkan dalam tahap perencanaan maupun pengambilan keputusan, melainkan berperan sebagai pelaksana dari kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin dari pernyataan informan berikut: *"Biasanya kalau ada perubahan tugas, langsung ditentukan dari atas, kita tinggal menjalankan saja tanpa ada diskusi sebelumnya."* (Informan 3).

Temuan ini diperkuat melalui hasil observasi yang menunjukkan bahwa pembagian tugas sering berubah secara langsung di lapangan tanpa adanya forum diskusi formal. Selain itu, hasil dokumentasi juga menunjukkan tidak adanya standar operasional prosedur (SOP) tertulis yang mengatur perubahan struktur maupun pembagian kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa proses perubahan masih bersifat informal dan belum terdokumentasi secara sistematis. Pola ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2019) yang menjelaskan bahwa dalam organisasi dengan struktur hierarkis yang kuat, perubahan sering kali diputuskan oleh pimpinan sebagai upaya menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi.

Namun demikian, temuan penelitian ini menunjukkan dinamika yang berbeda. Meskipun tidak melibatkan partisipasi karyawan secara formal, perubahan organisasi tetap dapat berjalan tanpa adanya resistensi yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks pesantren, nilai kepatuhan dan struktur hierarkis berperan sebagai mekanisme adaptif yang memfasilitasi penerimaan terhadap perubahan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori manajemen perubahan, tetapi juga menunjukkan bahwa efektivitas pendekatan perubahan sangat dipengaruhi oleh konteks budaya organisasi. Dalam organisasi berbasis pesantren, nilai religius seperti kepatuhan dan pengabdian mampu memperkuat implementasi perubahan meskipun tidak melalui prosedur formal yang ideal. Temuan ini memberikan kontribusi bahwa budaya organisasi berbasis nilai dapat berfungsi sebagai pengganti parsial mekanisme formal dalam manajemen perubahan.

Meskipun demikian, ketiadaan perencanaan dan dokumentasi yang jelas tetap berpotensi menimbulkan ketidakjelasan peran dan inefisiensi kerja. Oleh karena itu,

diperlukan penguatan manajemen perubahan yang lebih terstruktur dengan tetap mempertimbangkan nilai-nilai budaya pesantren sebagai kekuatan organisasi.

Faktor Penyebab Stres Kerja bagi Santri di Unit Usaha ATK Latunsa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada santri di Unit Usaha ATK Latunsa dipengaruhi oleh tekanan waktu, ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan fasilitas, serta ketidakjelasan jadwal kerja. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk pengalaman stres yang dirasakan, sehingga tidak dapat dipahami secara parsial.

Tekanan waktu menjadi salah satu faktor dominan yang memicu stres kerja. Informan menyatakan: *"Kalau lagi banyak pesanan dan harus cepat selesai, rasanya jadi tertekan karena waktunya sempit"* (Informan 5).

Temuan ini menunjukkan bahwa stres muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Dalam kajian perilaku organisasi, kondisi ini sejalan dengan konsep *job demands*, yaitu tuntutan kerja yang memerlukan upaya fisik maupun mental secara berkelanjutan (Robbins & Judge, 2019). Observasi lapangan juga menunjukkan adanya penumpukan pekerjaan pada waktu tertentu, yang memperkuat bahwa tekanan waktu bersifat situasional namun intens. Hal ini mengindikasikan bahwa stres tidak hanya dipicu oleh jumlah pekerjaan, tetapi oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dan alokasi waktu yang tersedia.

Selain tekanan waktu, keterbatasan fasilitas kerja juga menjadi sumber stres yang signifikan. Hal ini tercermin dari pernyataan informan: *"Kalau mesin lagi bermasalah, kerja jadi terhambat, padahal pelanggan sudah menunggu"* (Informan 2). Kondisi ini menunjukkan bahwa hambatan pada sarana kerja dapat memperbesar tekanan psikologis karena mengganggu kelancaran penyelesaian tugas. Dalam perspektif teori stres kerja, lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung merupakan salah satu sumber stres karena menghambat efektivitas kerja individu (Mangkunegara, 2011). Temuan ini diperkuat melalui observasi yang menunjukkan frekuensi gangguan mesin serta tidak adanya pembaruan fasilitas secara berkala dalam dokumentasi. Dengan demikian, stres kerja dalam konteks ini tidak hanya berasal dari tuntutan tugas, tetapi juga dari keterbatasan sumber daya yang tersedia.

Di sisi lain, ketidakjelasan jadwal kerja menimbulkan konflik peran bagi santri. Informan mengungkapkan: *"Kadang jadwal kuliah sama jadwal jaga bentrok, jadi bingung harus pilih yang mana"* (Informan 7). Temuan ini menunjukkan adanya *role conflict*, yaitu kondisi ketika individu menghadapi tuntutan peran yang saling bertentangan. Dalam teori perilaku organisasi, konflik peran merupakan salah satu penyebab utama stres kerja karena menciptakan ketidakpastian dalam menentukan prioritas tindakan (Robbins & Judge, 2019). Ketiadaan dokumen jadwal kerja yang terstruktur juga memperkuat bahwa sistem kerja masih bersifat informal, sehingga memperbesar potensi konflik peran.

Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak stres tidak sepenuhnya bersifat negatif sebagaimana dijelaskan dalam teori. Dalam konteks pesantren, santri cenderung memaknai tekanan kerja sebagai bagian dari tanggung jawab dan proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap stres dipengaruhi oleh nilai religius dan orientasi pengabdian. Dengan demikian, hubungan antara tuntutan kerja dan stres tidak bersifat linear, melainkan dimediasi oleh sistem nilai yang dianut individu.

Selain itu, hubungan sosial antar karyawan yang harmonis berperan sebagai faktor penyangga (*buffering effect*) terhadap stres. Kondisi ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dalam lingkungan kerja mampu mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori bahwa interaksi sosial yang positif dapat meningkatkan ketahanan individu terhadap stres (Ivancevich et al., 2020).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja pada UMKM berbasis pesantren tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural seperti beban kerja dan fasilitas, tetapi juga oleh faktor kultural yang membentuk cara individu memaknai tekanan kerja. Temuan ini memberikan kontribusi bahwa stres kerja bersifat kontekstual dan tidak dapat dilepaskan dari nilai sosial dan religius yang berkembang dalam organisasi, sehingga pendekatan pengelolaannya perlu disesuaikan dengan karakteristik lingkungan kerja.

Manajemen Stres untuk Menjaga Kinerja dan Kesejahteraan di Unit Usaha ATK Latunsa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan stres di Unit Usaha ATK Latunsa masih bersifat informal dan lebih mengandalkan mekanisme coping individu serta dukungan sosial. Salah satu informan menyatakan: "*Kalau capek biasanya istirahat sebentar atau tidur, nanti lanjut lagi kerja.*" (Informan 2). Kutipan tersebut menunjukkan bahwa strategi utama yang digunakan adalah pemulihan kondisi fisik dan emosional secara mandiri. Dalam perspektif teori, pendekatan ini termasuk dalam *emotion-focused coping*, yaitu upaya individu untuk mengurangi tekanan emosional akibat stres (Greenberg, 2014).

Selain itu, terdapat pula dukungan sosial antar rekan kerja, sebagaimana diungkapkan informan: "*Kalau lagi banyak kerjaan, biasanya saling bantu atau bercanda supaya tidak tegang.*" (Informan 7). Hal ini menunjukkan adanya *social support* yang berperan sebagai faktor penyangga stres (*buffering effect*), sebagaimana dijelaskan dalam literatur perilaku organisasi bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan ketahanan individu terhadap tekanan kerja (Ivancevich et al., 2020).

Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas strategi yang ada masih terbatas. Meskipun mampu membantu mengurangi tekanan dalam jangka pendek, strategi tersebut belum menyentuh akar permasalahan yang bersifat struktural, seperti ketidakjelasan jadwal kerja dan keterbatasan fasilitas. Dengan kata lain, pengelolaan stres masih bersifat reaktif, bukan preventif maupun sistematis.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengelolaan stres yang efektif seharusnya tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga mencakup intervensi pada tingkat organisasi, seperti perbaikan sistem kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, serta kejelasan pembagian tugas (Robbins & Judge, 2019). Oleh karena itu, strategi yang diterapkan di Unit Usaha ATK Latunsa dapat dikategorikan sebagai tahap awal pengelolaan stres yang belum terintegrasi dalam kebijakan manajerial yang formal.

Menariknya, dalam konteks pesantren, strategi informal tersebut tetap mampu menjaga stabilitas kinerja dasar. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kebersamaan, kepedulian sosial, dan semangat pengabdian berperan sebagai mekanisme pendukung yang memperkuat efektivitas coping individu. Dengan demikian, praktik pengelolaan stres dalam konteks ini tidak hanya bersifat individual, tetapi juga kolektif dan berbasis nilai.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengusulkan suatu kerangka pengelolaan stres yang lebih terstruktur dengan mengintegrasikan aspek individu, organisasi, dan nilai pesantren. Kerangka tersebut terdiri dari tiga komponen utama:

1. Pendekatan Individual (*Coping Strategy*)

Penguatan kemampuan individu dalam mengelola stres melalui istirahat yang cukup, pengelolaan emosi, dan peningkatan kesadaran diri.

2. Pendekatan Organisasional (*Work System Improvement*)

Perbaikan sistem kerja melalui penyusunan jadwal yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, serta peningkatan fasilitas kerja untuk mengurangi sumber stres.

3. Pendekatan Kultural (Nilai Pesantren)

Penguatan nilai kebersamaan, kepedulian sosial, dan tanggung jawab sebagai landasan dalam membangun ketahanan psikologis individu dan kolektif.

Kerangka ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres yang efektif dalam UMKM berbasis pesantren tidak dapat hanya mengandalkan pendekatan individual, tetapi perlu didukung oleh sistem organisasi yang jelas serta nilai budaya yang kuat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi berupa model integratif yang menggabungkan pendekatan manajerial dan nilai kewirausahaan sosial dalam pengelolaan stres kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan di Unit Usaha ATK Latunsa Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah dilakukan secara top-down dan belum didukung oleh perencanaan serta dokumentasi yang sistematis. Kondisi tersebut memunculkan berbagai sumber stres kerja, seperti tekanan waktu, ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan fasilitas, dan konflik peran akibat ketidakjelasan jadwal kerja. Meskipun demikian, dampak stres tidak sepenuhnya bersifat negatif karena dipengaruhi oleh nilai religius dan budaya pesantren yang membentuk cara individu memaknai tekanan kerja.

Strategi pengelolaan stres yang diterapkan masih bersifat informal dan berfokus pada coping individu serta dukungan sosial, sehingga efektivitasnya terbatas pada jangka pendek dan belum menyentuh aspek struktural organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan stres dalam konteks UMKM berbasis pesantren tidak dapat hanya mengandalkan pendekatan individual, tetapi memerlukan integrasi antara perbaikan sistem kerja dan penguatan nilai kultural.

Secara teoretis, penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan kerja dan stres bersifat kontekstual serta dipengaruhi oleh sistem nilai organisasi, sehingga memperluas kajian manajemen perubahan dan stres kerja dalam perspektif kewirausahaan sosial. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan pengembangan model pengelolaan stres yang terintegrasi melalui pendekatan individual, organisasional, dan kultural guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Beehr, T. (2014). Psychological Stress in the Workplace (Psychology Revivals). *Psychological Stress in the Workplace (Psychology Revivals)*. <https://doi.org/10.4324/9781315795560>
- Creswell, J. W. (2009). *Research designs. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Denzin, N. K. (2017). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*.

The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods, 1–368.
<https://doi.org/10.4324/9781315134543>

Fandika, H., Andriyansah, A., & Syamsuddin, F. R. (2024). Adaptasi Karyawan UMKM terhadap Perubahan Lingkungan Bisnis untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 491–498. <https://doi.org/10.54082/jupin.348>

Greenberg, J. (2014). *Behavior in Organizations: Global Edition*. Pearson Higher Ed.

Ivancevich et al. (2020). Organizational behavior. In *Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)* (Vol. 1221).

Kotter, J. P. (2012). *Leadership and leading change*. Harvard Business Press.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. (No Title).

Moleong, L. J., & Surjaman, T. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif*.

Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY. USA: Pearson.