



Mengelola Stres di Lingkungan Kerja

Khafidhoh¹, Sukirno², Musyarafah³, Triwid Syafarotun Najah⁴
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Palangka Raya^{1,2,3,4}

*Email:

khafidhoh.pasca2410130408@iain-palangkaraya.ac.id, sukirno.pasca2410130418@iain-palangkaraya.ac.id,
musyarapah@iain-palangkaraya.ac.id, triwid.sn@iain-palangkaraya.ac.id

Diterima: 20-06-2025 | Disetujui: 27-06-2025 | Diterbitkan: 30-06-2025

ABSTRACT

Stress that occurs in the work environment is called work stress. This condition can arise after an individual experiences an event in the workplace that requires an adjustment reaction. The purpose of this study is to determine the factors that cause stress experienced by workers in the work environment and how to overcome stress in the work environment. The method used in this study is a literature review or library research, namely by collecting data and information from written sources, such as books, journals, scientific articles, research reports, and other relevant documents. The results of this study indicate that stress is not directly proportional to performance, because at a certain level it is necessary stress to encourage harder efforts to achieve certain results. By understanding the causal factors and managing them with stress management, it will be possible to avoid detrimental impacts on the other hand, it can encourage a harder work ethic. By understanding the causal factors and managing them well, stress at a certain level can even produce creative ideas that will have a positive impact on individuals and companies where someone works.

Keywords: *Managing stress, stress factors, employee performance.*

ABSTRAK

Stres yang muncul di lingkungan kerja disebut sebagai stres kerja. Kondisi ini dapat timbul setelah individu mengalami peristiwa di tempat kerja yang menuntut reaksi penyesuaian diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab munculnya stres yang dialami oleh tenaga kerja dalam lingkungan pekerjaan dan cara mengatasi stres dalam lingkungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka atau library research, yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi dari sumber-sumber tertulis, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, laporan penelitian, dan dokumen lain yang relevan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres tidak berbanding lurus dengan kinerja, karena pada tingkatan tertentu diperlukan stres agar mendorong usaha yang lebih keras untuk mencapai hasil tertentu. Dengan memahami faktor-faktor penyebab dan mengelola dengan manajemen stres akan dapat menghindari dampak yang merugikan di lain pihak bisa mendorong etos kerja yang lebih keras. Dengan memahami faktor penyebab dan mengelolanya dengan baik maka stres dalam tingkatan tertentu bahkan bisa menghasilkan ide-ide kreatif sehingga akan menghasilkan dampak positif bagi individu maupun perusahaan dimana seseorang bekerja.

Kata Kunci: Mengelola stress, faktor-faktor stres, kinerja karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Khafidhoh, Sukirno, Musyarafah, & Triwid Syafarotun Najah. (2025). Mengelola Stres di Lingkungan Kerja. *Journal of Literature Review*, 1(1), 172-179. <https://doi.org/10.63822/35aexc37>

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan ataupun lembaga pendidikan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan jika itu semua tidak berjalan dengan baik akan menimbulkan tekanan.

Disamping itu persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh setiap individu dalam lingkungan kerja baik di suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres merupakan sebuah terminologi yang sangat populer dalam percakapan sehari-hari. Stres adalah salah satu dampak perubahan sosial dan akibat dari suatu proses modernisasi yang biasanya diikuti oleh proliferasi teknologi, perubahan tatanan hidup serta kompetisi antar individu yang makin berat.

Menurut Siagian stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah serta mengalami stres kerja.

Stres kerja merupakan sebuah keniscayaan dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif. Hal ini menjadi tugas bagi manajer SDM dalam mengelola agar kerja yang diakibatkan oleh lingkungan pekerjaan. Dimana stres kerja disini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, sehingga penerapan sikap disiplin, baik waktu ataupun peraturan yang telah ditetapkan tidak dapat berjalan dengan baik. Hal ini diakibatkan kurang adanya pengelolaan faktor stres dengan baik, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya dan kurang dilibatkannya pegawai dalam penetapan kebijakan, sehingga menimbulkan stres kerja pada pegawai.

Dilihat dari uraian di atas dapat diketahui bahwa stres dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan oleh karena itu stres kerja didalam lingkungan kerja harus segera diantisipasi dengan cara memperbaiki manajemen, lingkungan kerja, peningkatan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual karyawan dan sebagainya. Stres kerja perlu segera diantisipasi karena akan menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan, yang sangat menentukan sikap dan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka atau library research, yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi dari sumber-sumber tertulis, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, laporan penelitian, dan dokumen lain yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Stress Kerja

Menurut Umam stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stresor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Menurut Setiyana stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi menyatakan bahwa stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Handoko stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Sedangkan Stres kerja menurut Prabu adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan atau menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

Kategori Potensi Pemicu Stress Kerja

Terdapat tiga kategori potensi pemicu stres menurut Robbins yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan
Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi.
2. Faktor-faktor Organisasi
Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya.
3. Faktor-faktor pribadi
Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih di luar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa

ke dunia kerja. Karena itu, kategori terakhir meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Indikator Stress Kerja

Adapun menurut Robbins dia mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Gejala-gejala Stress Kerja dan Dampaknya

Seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

1. Physiology (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
2. Psychology (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
3. Behavior (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alcohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Handoyo membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu :

1. Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
2. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan, atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat – obatan, menurunnya semangat untuk berolah raga yang berakibat munculnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik dikantor, dirumah dan dijalan.
3. Pengaruh kognitif, yaitu ketidak mampuan dalam mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan terlalu peka terhadap ancaman sehingga menyebabkan kegelisahan yang berlebih.
4. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang

sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

Cara mengatasi Stress

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Memanajemeni stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Manajemen stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Hal ini dikarenakan seseorang tidak selalu berhasil untuk mencegah stres.

Cara mengatasi stres dapat diusahakan dengan jalan:

1. Mengubah faktor – faktor lingkungan agar tidak merupakan pembangkit stres,
2. Mengubah faktor – faktor dalam individu agar :
 - a. Ambang stres meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh stres;
 - b. Toleransi terhadap stres meningkat, dapat lebih lama bertahan dalam situasi yang penuh stres, tidak cepat menunjukkan akibat yang merusak dari stres pada badan dan dapat mempertahankan kesehatan.

c. Kerekayasa organisasi

Teknik ini berusaha mengubah lingkungan kerja agar tidak cepat dirasakan sebagai lingkungan yang penuh stres. Yang perlu diubah adalah faktor–faktor yang dapat menjadi pembangkit stres yang dibahas sebagai faktor–faktor dari katagori : faktor– faktor pengembangan karir dan faktor–faktor struktural dan iklim organisasi. Kondisi kerja fisik, yang oleh para tenaga kerja dirasakan sebagai pembangkit stres, seperti bising, vibrasi, dan paparan pada resiko dan bahaya, dapat diatur kembali melalui analisis dari kondisi kerja. Dapat pula dilakukan strategi yang diajukan oleh Everly dan Girdano yang dikutip oleh Munandar yaitu sasaran berdasarkan kerja (work-byobjectives) dan manajemen waktu (time management), yang khusus berlaku untuk manajer menengah keatas. Sasaran berdasarkan kerja (SBK) ini merupakan salah satu teknik yang termasuk kedalam jenis manajemen berdasarkan sasaran (manajemen by objektives). SBK terdiri dari empat langkah yaitu:

- 1) Menetapkan sasaran realistis bagi satuan kerja, yang dapat dicapai dalam waktu yang dimiliki,
- 2) Merancang perangkat perencanaan, tindakan atau metode untuk dapat mencapai sasaran,
- 3) Menciptakan strategi untuk dapat mengukur keberhasilan dalam mencapai sasaran pada periode tertentu,
- 4) Pada akhir waktu yang ditentukan mengukur keberhasilan mencapai sasaran – sasarnya.

d. Manajemen waktu (MW) memiliki

Terdapat 3(tiga) tahap, yaitu : (a) Analisis waktu; (b) Strategi untuk mengorganisasi; dan (3) Strategi untuk follow up Munanadar Analisis untuk waktu mencakup penaksiran, penyusunan prioritas dan penjadwalan waktu dalam kaitan dengan tuntutan waktu terhadap pekerjaan. Berdasarkan rencana kerja yang dibuat SKB dihitung waktu yang diperlukan= untuk melaksanakan rencana tersebut. Waktu yang diperlukan kemudian disesuaikan dengan waktu yang tersedia, sedemikian rupa sehingga tugas – tugas dapat diselesaikan sesuai dengan urutan kepentingannya dalam waktu yang tersedia.

e. Kerekasaan kepribadian peningkatan kecakapan dan perubahan kebutuhan dan nilai – nilai).

Strategi ini digunakan dalam kerekasaan kepribadian ialah upaya untuk menimbulkan perubahan –

perubahan dalam kepribadian individu agar dapat dicegah timbulnya stres dan agar ambang stres dapat ditingkatkan. Perubahan – perubahan yang dituju ialah perubahan dalam hal pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan nilai – nilai yang dipengaruhi persepsi dan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaan.

f. Teknik penenangan pikiran

Tujuan teknik – teknik penenangan pikiran ialah untuk mengurangi kegiatan pikiran, yaitu proses berpikir dalam bentuk merencanakan, mengingat, berkhayal, menalar yang secara bersinambung yang kita lakukan dalam keadaan bangun, dalam keadaan sadar. Jika berhasil mengurangi kegiatan pikiran, rasa cemas dan khawatir akan kurang, kesiapan umum untuk bereaksi akan berkurang, sehingga pikiran menjadi tenang, stres akan berkurang.

g. Teknik penenangan melalui aktifitas fisik

Tujuan utama penggunaan teknik penenangan melalui fisik ialah untuk menghamburkan atau untuk menggunakan sampai habis hasil–hasil stres yang diproduksi oleh ketakutan dan ancaman atau yang mengubah sistem hormon dan syaraf kita kedalam sikap empertahankan. Manfaat yang kedua dari aktivitas fisik ialah bahwa ia menurunkan reaktivitas kita terhadap stres dimasa mendatang dengan cara.

KESIMPULAN

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

Terdapat tiga kategori potensi pemicu stres menurut Robbins yaitu: Faktor-faktor Lingkungan, Faktor-faktor Organisasi dan Faktor-faktor pribadi. Adapun indikator stres kerja, yaitu : tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan.

Cara mengatasi stres dapat diusahakan dengan jalan: 1) Mengubah faktor – faktor dilingkungan agar tidak merupakan pembangkit stres, 2) Mengubah faktor – faktor dalam individu

Stres tentu akan berpengaruh pada kinerja seseorang (pekerja), tetapi tidak selamanya stres akan merugikan individu atau perusahaan. Dengan memahami faktor penyebab dan mengelolanya dengan baik maka stres dalam tingkatan tertentu bahkan bisa menghasilkan ide-ide kreatif sehingga akan menghasilkan dampak positif bagi individu maupun perusahaan dimana seseorang bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoyo, Seger . Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi* 3, (2008) 200
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Rivai, V. dan D. Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta. Rajawali Pers. 2010
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy, *Organizational behavior*. (New Jersey Pearson education. (2011)
- Robbins, Steppen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat, 2008.
- Setiyana, V.Y. *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. *Jurnal. Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No. 2. (2013). 384.

- Siagian. Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Asdi Mahasatya, 2008.
- Umam, Khaerul Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia. 2010.
- Wartono, Tri dan Supriyadin Mochtar, Stres Dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif, Kreatif | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 2, No.2, 2015, Munandar, Ashar Sunyoto “Psikologi Industri dan Organisasi” Jakarta: UI Pres, 2010 .