

Pengaruh Stres dan Hubungannya Dengan Pekerjaan Dalam Perilaku Organisasi

Zulqaidah¹, Ella Nurmaini², Maidiana³

¹²³Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

* Correspondence e-mail; zulqaidah164@gmail.com , ellanurmaini8@gmail.com ,

Sihombingmaidiana19@gmail.com

Article history

Submitted: 2023/12/01; Revised: 2023/12/11; Accepted: 2023/12/24

Abstract

This study aims to describe or explain the literature review of work stress in organizational behavior. The method of this research uses qualitative research method using a literature study approach or with a lifestyle-based study through the surgical book and journals. Research steps start from the collection of articles, reduction articles, discussions and conclusions. The results showed that the work of stress work in organizational behavior, stress-type, the factors cause the stress of work, the impact of work stress on performance, the way to cope with stress. This is the one of the relationships of work stress in organizational behavior. The factors that cause stress are seen from the work environment and a person's personal environmental factors. Several factors that cause work stress include: Work that requires excessive demands.

Keywords

stress, work, organizational behaviour



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan suatu organisasi yang akan terjadi dalam peningkatan pekerjaan dan menimbulkan dukungan kerja secara maksimal dari adanya sumber daya manusia yang diperolehnya, hal inilah tidak dapat lagi dipungkiri. Karena dengan adanya peningkatan ini, banyak ditemui karyawan yang tidak sanggup bertahan dalam tekanan pekerjaan dan tuntutan target yang di berikan atasan. Dalam kondisi seperti ini banyaknya muncul masalah-masalah yang dapat menimpa bagi individu ataupun anggota organisasi yang salah satunya itu masalah stres dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi, semakin pesat perkembangan organisasi ini maka semakin tinggi pula pekerjaan yang ada di dalamnya. Situasi ini menuntut menjadi

banyak karyawan yang dibutuhkan bekerja di dalamnya agar meminimalisir terjadinya permasalahan, terlebih permasalahan Sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Situasi ini juga dapat menyebabkan semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka akan semakin banyak tekanan yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya dimana tekanan kerja tersebut dapat memicu berbagai unsur terkhusus didalamnya stres kerja.

Stres merupakan salah satu pusat perhatian yang paling utama dalam organisasi dan dapat dianggap sebagai sebuah akibat tuntutan berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan yang ada dalam organisasi. Seseorang yang mengalami stres cenderung tidak sehat, tidak termotivasi, serta kurang produktif dan kurang nyaman di tempat kerja, hal tersebut akan berdampak pada keberhasilan mereka dalam mendorong kegiatan organisasi. Akibat dari stres kerja ini akan dapat menyebabkan orang-orang menjadi tidak tenang dan merasakan kekhawatiran yang berlebihan.

Ciri-ciri seorang mengalami stres atau gangguan kejiwaan pada jasminya yaitu dengan ditandai marah, agresif, tidak dapat santai, moody, dan tidak dapat memperhatikan sikap yang tidak kooperatif. Oleh karena itu, agar stres dapat dikembangkan dan diminimalisir maka, sebaiknya karyawan secara perorangan dapat mememanajemenkan agar dapat mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Stres Kerja dalam Perilaku Organisasi"

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif/deskriptif dengan menggunakan kajian literatur atau dengan kajian pustaka yaitu dengan berisi teori-teori yang relevan dengan masalah-masalah penelitian. Adapun masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres dalam perilaku organisasi. Pengkajian penelitian ini menggunakan konsep dan teori yang dilakukan berdasarkan literatur yang tersedia, terlebih dari artikel-artikel yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah. Kajian pustaka berfungsi untuk membangun konsep atau teori yang menjadi dasar studi dalam penelitian. (Sujerweni, 2014)

Menurut Sukardi (2013), kajian pustaka atau studi pustaka merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Adapun jenis penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan agar obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau library research, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan obyek penelitian

atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, dan juga telaah yang dilakukan untuk memecahkan suatu problem yang pada umumnya tertumpu oleh penelaahan kritis serta mendalam pada bahan-bahan pustaka yang relevan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Stres Kerja

Stres yang merupakan sebagai bentuk ketidakseimbangan antara tekanan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi ketidakseimbangan terjadi semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami individu dan akan bermunculan. Menurut Robbins dan Coulter (2010:16) stres adalah reaksi negatif dari orang-orang yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan atau peluang yang terlampaui banyak. Sedangkan menurut Handoko (2001:200) menjelaskan bahwasannya stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres yang berlebihan akan mengakibatkan kemampuan individu terancam untuk dapat menghadapi lingkungan sekitar. Stres pada umumnya didasari oleh asumsi bahwa yang diakibatkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda, perilaku, psikologi dan somatiknya. Hal ini dihasilkan dari ketidakadanya kecocokan antara orang lain dalam kepribadiannya, bakatnya dan kecakapannya serta lingkungannya yang dimana berakibat pada ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Stres kerja juga dapat dikatakan sebagai sumber atau stressor kerja yang mengakibatkan reaksi seseorang berupa reaksi fisiologis, psikologis, serta perilakunya. Lingkungan tempat bekerja beresiko sebagai penyebab datangnya stressor kerja. Karena stressor kerja merupakan segala bentuk kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan hal ini dapat menimbulkan stres kerja.

Zaenal dkk (2014) berpendapat bahwa stres merupakan sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, ketelitian, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dimana dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan seorang karyawan. Stres pada pekerjaan ialah pengalaman stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Jadi stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja sebagai umpan balik atas diri karyawan

baik secara fisiologisnya maupun psikologisnya terhadap keinginan dan permohonan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberikan tekanan terhadap proses berjalan produktivitas atau keberhasilan serta keadaan lingkungan kerja yang dapat mengganggu seseorang.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya stres adalah suatu keadaan seseorang dari interaksi sesama individu dengan dunia pekerjaan yang dimana adanya sesuatu kondisi ketegangan dan tekanan yang dapat menimbulkan adanya ketidakseimbangan antara fisik maupun psikis, yang mempengaruhi emosi seseorang serta dapat menimbulkan proses berpikir dan kondisi seorang karyawan terganggu.

Stres pada dasarnya merupakan ketegangan emosional dalam berinteraksi antara seorang dengan lingkungannya yang dimana dapat mempengaruhi keadaan fisik maupun non fisik seseorang. Stres juga bisa dilihat dari dirinya dalam berbagai bentuk yang dimana bersifat:

1. Fisiologis, yaitu seperti perubahan yang terjadi dalam metabolisme seseorang, gangguan pada cara bekerja jantung, pusing dan gangguan pernafasan.
2. Psikologis, seperti ketegangan, mudah tersinggung, bersikap menunda pekerjaan, kebosanan, dan ketidakpuasan dengan pekerjaan.
3. Keperilakuan, seperti menurunnya produktivitas, tingkat kemangkiran yang tinggi, mencari pelarian dengan merokok lebih banyak dari biasanya dan keinginan pindah kerja.

Sebagai sebuah perilaku individu, stressor dalam kehidupan seseorang dapat berasal dari faktor lingkungan, organisasional dan dari dalam individu seperti penjelasan berikut ini:

1. Ketidakpastian lingkungan, baik internal maupun eksternal organisasi merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres. Ketidakpastian lingkungan bisa menyangkut bidang ekonomi, politik dan kekuasaan, dan faktor dampak perkembangan teknologi
2. Faktor organisasional yang menjadi penyebab munculnya stres sangatlah beragam yaitu faktor tuntutan tugas atau pekerjaan, peranan, hubungan interpersonal, struktur organisasi, serta kepemimpinan dan siklus kehidupan organisasi

3. Faktor dalam diri individu bisa berasal dari faktor masalah keluarga, masalah ekonomi, dan perbedaan-perbedaan individu seperti persepsi seseorang terhadap sesuatu, pengalaman, ada tidaknya dukungan sosial, tipologi manusia, dan tipologi perilaku manusia.

Stres dalam sebuah organisasi tidak akan selamanya membahayakan bagi kehidupan berorganisasi, selama tingkat stres yang muncul masih berada dalam tingkat yang rendah. Karena, stres pada tingkat yang semakin tinggi akan diperlukan sifat yang fungsional agar dapat berperan sebagai pendukung untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi. Apabila stres berakibat berkepanjangan, maka stres harus segera dikurangi dan dihentikan karena hal ini akan menyebabkan menurunnya kinerja yang ada serta akan dapat mempengaruhi lingkungan sekitar organisasi bahkan dapat membahayakan kelangsungan hidup organisasi. Oleh sebab itu sebagai seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu mengambil langkah-langkah untuk dapat menghilangkan atau mengurangi jumlah dan intensitas stres dalam rangka peningkatan efektivitas organisasi.

Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres tidak selamanya buruk, meskipun berulang kali dipandang memiliki dampak negatif, karena stres bisa saja memiliki nilai positif ketika peluang saat menawarkan potensi hasil. Seperti contoh, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa juga negatif, hal ini berdasarkan bagaimana stres dapat mempengaruhi atau dapat tidaknya menghalangi untuk mencapai tujuan. Walaupun terkadang dalam suatu organisasi sengaja menciptakan suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan agar termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas.

Berney dan Selye dalam (Dewi.2012) mengungkapkan ada empat jenis stres yaitu sebagai berikut:

- a. Eustres (good stres)
Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi
- b. Distress

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. Hyperstress

Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris

d. Hypostres

Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan ada beberapa jenis-jenis stres antara lain eustres, distres, hyperstres, hypostres. Serta tahapan tubuh terhadap kondisi-kondisi stress yaitu fase pertama reaksi alarm, fase kedua resistensi, dan fase ketiga kelelahan.

Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Marliani (2015: 266-267) dalam (Asih, 2018) mengutarakan faktor-faktor penyebab stress kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
2. Faktor pribadi sebagai pemicu stress. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:
 - a. Tidak adanya dukungan sosial, yang artinya stress akan muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan (seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, ataupun bawahan) serta dukungan dari keluarga.
 - b. Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak karyawan mengalami stress kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stress kerja juga dapat terjadi ketika karyawan tidak

- dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri karyawan.
- c. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lainnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suara bising seperti suara mesin pabrik bisa memberikan andil yang besar terhadap munculnya stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan dengan karyawan lain.
 - d. Manajemen yang tidak sehat. Banyak karyawan mengalami stress kerja ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitive, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa sehingga memengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, membesarkan peristiwa/kejadian yang sepele, menyebabkan karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang berujung pada munculnya stress kerja
 - e. Tipe kepribadian. Karyawan dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stress dibandingkan dengan kepribadian tipe B. Berapa kepribadian tipe ini adalah sering merasa diburuburu dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung berkompetisi dengan karyawan lain meskipun dalam situasi yang nonkompetitif.
 - f. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis, atau menghadapi masalah pelanggaran hukum. Banyak kasus juga menunjukkan tingkat stress paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara stress yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Selain itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan perasaan tidak aman

Adapun beberapa faktor penyebab stres kerja meliputi:

1. Pekerjaan yang memerlukan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan : Tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.
2. Ketidakpahaman terhadap pekerjaan : Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat mengalami stres kerja.
3. Kelompok kerja : Rekan kerja yang tidak menyenangkan atau kurangnya kebersamaan rekan kerja dapat menjadi penyebab stres kerja.
4. Stresor individu : Kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang berbeda dalam menghadapi stres kerja

Stres kerja dapat menimbulkan perubahan emosi, mempengaruhi kondisi fisik dan psikis, proses berpikir serta mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa gejala psikologis yang disebabkan oleh stres adalah ketidakpuasan kerja, kecemasan, kebosanan, ketegangan, mudah tersinggung, dan penundaan. Untuk mengatasi stres kerja, karyawan dapat mempelajari tanda-tanda stres dan bagaimana bertindak dalam situasi stres yang dihadapinya. Pemimpin juga harus mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa saja yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.

Dampak Stres Terhadap Kinerja

Umam (2012 : 214) dalam (Wijaya, 2017) dengan menggunakan 76 sampel manajer dan mandor di perusahaan swasta menunjukkan bahwa efek stres yang mereka rasakan ada dua, yaitu :

- a. Efek pada fisiologis mereka, seperti jantung berdegup kencang, denyut jantung meningkat, Bibir kering, berkeringat, dan mual.
- b. Efek pada psikologis mereka, seperti merasa tegang, cemas, tidak bisa berkonsentrasi, bolak-balik ke toilet, ingin meninggalkan situasi stres.

Karyawan yang memiliki tingkat stres kerja akan berdampak pada kinerja juga. Menurut Cox (Pratama, 2013) Kategori yang di susun Cox adalah:

- a. Dampak Subjektif kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
- b. Dampak Perilaku pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

- c. Dampak Kognitif, ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.
- d. Dampak Fisiologis meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.
- e. Dampak Kesehatan buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.
- f. Dampak Organisasi menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi

Strategi Penanganan Stres

Stres adalah pengalaman umum yang dialami setiap orang, bahkan dalam kehidupan profesionalnya. Namun stres yang berlebihan dapat memicu berbagai masalah kesehatan dan fisik. Oleh karena itu, penting untuk menemukan strategi untuk mengelola stres dan mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Beberapa strategi yang dapat membantu mengurangi stres dan mencapai keseimbangan antara lain menetapkan prioritas, memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengatur waktu secara efektif, rutin berolahraga, tidak takut untuk jatuh cinta, meminta bantuan, dan mengambil cuti bila diperlukan.

Mengatasi stres mencakup strategi kognitif dan perilaku yang digunakan untuk mengelola situasi stres dan emosi negatif. Strategi coping yang berfokus pada masalah digunakan untuk memecahkan masalah yang dapat menimbulkan stres, sedangkan strategi coping yang berfokus pada emosi digunakan untuk mengendalikan reaksi emosional terhadap stres secara lugas, seperti mencari dukungan sosial atau menghadapi aktivitas positif. Strategi lain untuk mengurangi stres adalah dengan menjaga gaya hidup sehat, melakukan hobi yang sesuai dengan minat dan bakat, menikmati hal-hal menyenangkan dalam hidup, dan membicarakan perasaan dan emosi serta keluhan anda kepada orang yang anda percaya.

Menurut Sopiah (2008) dalam buku perilaku organisasi (Wijaya, 2017) cara menghilangkan sumber stres ditempat kerja antara lain:

1. Remove the stressors

Ada banyak cara untuk menghilangkan sumber stres ditempat kerja. Salah satu solusi terbaik adalah dengan memberdayakan para pegawai sehingga mereka memiliki kontrol yang lebih atas pekerjaan dan lingkungan pekerjaan

mereka. Sumber stres yang berhubungan dengan tugas dapat diminimumkan lebih efektif melalui seleksi dan penempatan pegawai sehingga persyaratan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka. Slogan *The right man on the right place at the right time* cocok untuk diterapkan pada saat seleksi dan penempatan pegawai.

2. *With Drawing from the stressor*

Para pegawai biasanya mengalami stres ketika tinggal dan bekerja dalam kultur yang berbeda. Maka dari itu para pegawai harus bisa menyesuaikan cara berpikir, bersikapnya dan dipersepsikan atau direspon oleh lingkungannya dan diperlukan juga pada diri para karyawan waktu dan keinginan yang kuat dalam beradaptasi dengan lingkungan baru.

3. *Chaging stress perceptions*

Tingkat stres yang dialami pegawai dalam situasi yang sama mungkin dapat berbeda antara satu individu dengan yang lain. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan persepsi. Oleh karena itu, sebenarnya stres dapat diminimumkan melalui perubahan persepsi atas situasi yang ada. Kita dapat memperkuat *seli-efficacy* dan *self-esteem* kita sehingga dapat menerima pekerjaan sebagai tantangan dan bukan ancaman.

4. *Controlling the consequences of stress*

Kadang-kadang para pegawai tidak dapat mengendalikan stres yang dialaminya. Mereka sering kali membutuhkan bantuan untuk mengatasi stres dengan perilaku disfungsi, seperti: mengkomsumsi alkohol dan obat-obatan terlarang. Program gaya hidup sehat akan membantu pegawai belajar bagaimana gaya hidup yang sehat. Menendalikan stress dengan baik tentu sangat bermanfaat, walau tidak semua orang mampu melakukannya. Kebanyakan orang memerlukan orang lain untuk membantunya agar dapat mengatasinya dengan baik.

5. *Receiving social support*

Dukungan lingkungan sekitar dapat mengurangi stres yang dialami seseorang. Dalam suatu organisasi, ada tiga hal yang biau dilakukan untuk memberikan dukungan kepada pegawai yang mengalami stres, yaitu: memperbaiki persepsi mereka bahwa mereka bernilai dan berguna, menyediakan informasi urduk membantunya memahami masalah yang sesungguhnya Yang memungkinkan untuk menghilangkan sumber stres, dikunigan emosional dati yang lain dapat secara langsung membantu mengurangi stress

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti bahwasannya Pengaruh stres terhadap pekerjaan sangat berpengaruh negatif, karena dengan adanya tuntutan pekerjaan yang besar maka semakin tinggi tingkat stres seseorang. Kemudian berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap salah satu karyawan tentang bagaimana karyawan tersebut mengelola stres yang terjadi di dalam dunia kerja, beliau menjelaskan bahwasannya mengelola agar tidak mengalami stres ketika bekerja dapat dilakukan atau dimulai dengan niat, jadi sebelum melakukan pekerjaan niat kan terlebih dahulu agar pekerjaan yang kita jalankan terjalankan dengan sempurna. Kemudian, tetapkan batasan kerja atau batasin waktu kerja, sisihkan waktu untuk hobi, jadi ketika kita sudah lelah untuk bekerja kita bisa membangkitkan semangat kerja tadi dengan melakukan hobi-hobi kita seperti menonton televisi, berbelanja dan lainnya. Selanjutnya gunakan waktu yang efisien, hindari berprasangka buruk, ciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Jadi, apabila lingkungan kerja kita tidak nyaman itu akan berdampak pada proses ketika kita bekerja. Misalnya lingkungan kerja yang terlalu berisik juga mengganggu kenyamanan dan ketenangan selama bekerja. Maka dari itu menciptakan suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tentunya stres kerja juga dapat berkurang.

Mengenai bagaimana menangani stres ketika bekerja yaitu dengan cara tetap teratur dan menyelesaikan tugas-tugas terlebih dahulu dari tingkat yang lebih rendah. Belajar dari pengalaman ketika dihadapkan oleh sebuah pekerjaan yang lebih besar, maka terlebih dahulu mengerjakan tugas dari yang lebih mudah baru kitingkat yang lebih sulit. Ini bisa mengurangi ketidak cemasan dalam bekerja yang akan menimbulkan stres tadinya. Jadi, ketika mengalami atau merasa lelah di tempat kerja, bisa saja melakukan reflesing atau berjalan jalan sekitar tempat kerja untuk menetralkan kejenuhan akibat bekerja tadinya. Selanjutnya mengenai stres kerja apakah berpengaruh terhadap kesehatan mental seorang karyawan tersebut, beliau menjelaskan bahwasannya stres kerja sangat berpengaruh terhadap kesehatan mental bahkan itu juga berpengaruh terhadap psikologis. Jadi semakin banyak nya pekerjaan yang dijalankan maka akan mengakibatkan seseorang itu mudah mengalami perubahan emosi sesaat, lambatnya proses berpikir serta mempengaruhi kesehatan. Dampak lain yang terjadi jika stres yang saya alami itu terlalu berat sangat berpengaruh terhadap tubuh saya misalnya saya mudah kehilangan nafsu makan saya karena sangking terlalu memikirkan beban pekerjaan itu tadi.

Adapun cara saya untuk mengatasi stres di tempat kerja yaitu yang pertama kali saya lakukan dengan cara kenali batas kemampuan terlebih dahulu, hal ini penting dilaksanakan karena kalau sudah mengenalnya dengan baik, maka bisa mengoptimalkan waktu yang dibutuhkan dan cara yang harus dilaksanakan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik serta menghindari kelelahan berlebihan. Kemudian sharing dengan rekan kerja, dengan berbincang dengan rekan kerja ini bisa menimbulkan suasana yang positif bisa merasakan rileks sejenak agar tidak jenuh dalam bekerja tadi. Lalu lupakan pekerjaan sejenak, terkadang target dan beban pekerjaan sering kali membuat stres, maka itu okay kalau kita melupakan sejenak pekerjaan dengan cara mencari hiburan yang bisa membuat pikiran dan tenaga kembali pulih seperti menonton film, karaoke, mendengarkan musik dan banyak lagi yang bisa dilakukan. Stres dalam pekerjaan sering kali terjadi karena beban kerja yang sulit dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, pengetahuan dan kemampuan karyawan yang kurang memadai, kurang jelasnya penerapan peraturan dalam pekerjaan, kurang dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta adanya tekanan pekerjaan. Untuk itu kita harus mengelola agar kesehatan mental jiwa kita tetap sehat agar tidak mengalami stres yang berlebihan yang dimana itu bisa saja terjadi karena dalam diri sendiri maupun dari lingkungan dunia pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan lagi. Untuk itu perlunya kita menjaga kesehatan mental dengan menghargai diri sendiri, menghargai diri sendiri berarti menghargai kesejahteraan dan kebahagiaan secara keseluruhan, kelola stres dengan mengelola stres maka kesehatan mental akan terjaga seperti dengan melakukan olahraga setiap hari, menjaga pola makan, tidur yang cukup.

Demikian perlunya mengelola stres, ketidakmampuan dalam mengelola stres akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun pada dasarnya memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk pekerjaan tersebut, karena kurangnya manajemen stres hal tersebut dapat menghambat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu secara efektif dan efisien. Hal ini berdampak negatif pada kinerja dan juga berdampak pada produktivitas organisasi. Maka dari itu organisasi harus mampu merekrut karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik dan memberikan dukungan sumber daya yang dibutuhkan bagi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan manajemen stres.

KESIMPULAN

Stres dalam pekerjaan sering kali terjadi karena beban kerja yang sulit dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, pengetahuan dan

kemampuan karyawan yang kurang memadai, kurang jelasnya penerapan peraturan dalam pekerjaan, kurang dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta adanya tekanan pekerjaan. stres adalah suatu keadaan seseorang dari interaksi sesama individu dengan dunia pekerjaan yang dimana adanya sesuatu kondisi ketegangan dan tekanan yang dapat menimbulkan adanya ketidakseimbangan antara fisik maupun psikis, yang mempengaruhi emosi seseorang serta dapat menimbulkan proses berpikir dan kondisi seorang karyawan terganggu. Faktor-faktor penyebab stres yaitu dilihat dari lingkungan kerja dan faktor lingkungan pribadi seseorang. Adapun beberapa faktor penyebab stres kerja meliputi, Pekerjaan yang memerlukan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, Tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan. Ketidakhahaman terhadap pekerjaan, Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat mengalami stres kerja. Kelompok kerja, Rekan kerja yang tidak menyenangkan atau kurangnya kebersamaan rekan kerja dapat menjadi penyebab stres kerja. Stresor individu, Kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang berbeda dalam menghadapi stres kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y. (2018). *STRES KERJA*. Semarang: Semarang University Press. Dewi, KS. 2012. Kesehatan Mental. Semarang: UPT Undip
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sujerweni, V. W. (2014). *Metodeologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia(LPPPI).
- Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.