

ANALISIS MANAJEMEN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Inggrid Mentari Batu Bara*

Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam
Negeri Sumatra Utara, Indonesia
Email: i07162002@gmail.com

Susilawati

Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam
Negeri Sumatra Utara, Indonesia

ABSTRACT

Stress management is a way of thinking and reacting that is shown to overcome painful burdens or transactions caused by that stress. It is clear from this understanding that perceived stress will not become a burden or pressure if employees are able to cope with and manage stress properly. This research method is a systematic review, by collecting literature sources in the form of scientific journals or scientific papers published in the last five years and using D databases Electronics such as: open science faramework/OSF, Medline/Pubmed, Google Scholar and Google Scholar. The purpose of the literature study is to find out whether there is an influence between work stress management on employee job satisfaction. The results of the discussion show that job stress has a negative and significant effect on job satisfaction and employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction positively and significantly mediates the effect of work stress on employee performance. When the stress felt by employees is low, it can increase job satisfaction, so that employee performance will increase.

Keywords : Work Stress Management, Employee Job Satisfaction, study of literature.

ABSTRAK

Manajemen Stres adalah cara berpikir dan bereaksi yang ditunjukkan untuk mengatasi beban atau transaksi yang menyakitkan yang diakibatkan oleh stres itu. Pengertian tersebut terlihat jelas bahwa stres yang dirasakan tidak akan menjadi sebuah beban atau tekanan, apabila karyawan mampu mengatasi dan mengelola stres tersebut dengan baik. Metode penelitian ini adalah Systematic Review. dengan mengumpulkan sumber literatur dari berupa jurnal ilmiah atau karya tulis ilmiah yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir dan menggunakan Database elektronik seperti: Open Science Framework/OSF, Medline/Pubmed, Google Scholar dan Google Cendekia. Tujuan dari studi literatur dimana untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara manajemen stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja

karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika stress kerja yang dirasakan karyawan rendah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci : *Manajemen Stress Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, studi literatur.*

PENDAHULUAN

Manusia, adalah salah satu sumber daya yang sangat penting dalam organisasi (disamping sumber daya alam dan sumber daya modal) memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bahwasannya sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana. Masalah diatas tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, permasalahan harus ditangani secara komprehensif, dengan cara mengkoordinasikan antara fungsi-fungsi dalam satu kesatuan. Masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia menjadi satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu permasalahan di organisasi adalah stres kerja.

Setiap manusia dalam kehidupnya pernah merasakan yang namanya stres. Bagaimanapun bentuknya, stres sudah menjadi salah satu bagian dari kehidupan sehari-hari. Pada dasarnya stres tersebut hadir karena adanya persepsi atau rasa takut yang muncul sebagai akibat dari adanya tuntutan tugas yang melebihi kemampuan individu untuk memenuhinya yang pada akhirnya menyebabkan rasa frustrasi, depresi, cemas, dan khawatir. Menurut Atkinson dalam Aslihah (2015, h. 23) mengemukakan bahwa “stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang”. Sedangkan menurut Kamus Oxford dalam Moh. Muslim (2020, h. 192-201) mengartikan stres sebagai pressure or worry caused by the problems in somebody's life, yaitu tekanan atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah dalam hidup seseorang”.

Penting dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif merupakan elemen terpenting yang seringkali menjadi penentu eksistensi perusahaan tempatnya bernaung, akan tetapi sumber daya manusia dalam organisasi penuh dengan keterbatasan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Beberapa permasalahan pada kesadaran akan tugas dan tanggung jawab individu terhadap tugas pokok dan fungsi dari masing-masing individu dalam organisasi, sehingga haruslah ada upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Saat ini sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas dalam suatu organisasi (George &

Zakkariya, 2014). Tujuan organisasi akan sulit terwujud apabila didalamnya tidak ada peran serta manusia meskipun ditunjang dengan peralatan dan mesin yang canggih karena peran manusia sangat dibutuhkan sebagai perencana, pelaksana dan penentu utama terhadap terwujudnya tujuansuatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, leader member exchange atau kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan promosi jabatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya (George & Zakkariya, 2014) yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Akan tetapi perubahan kondisi lingkungan organisasi ternyata dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat stres karyawan yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja yang mengarah pada timbulnya keinginan untuk pindah kerja hingga mengakibatkan turnover pada perusahaan (Anjum & Ming, 2017; Koopmann dkk., 2015; Mirabito & Berry, 2015). Ditambah dengan sering munculnya kesenjangan antara realita dengan tujuan dan harapan karyawan terhadap perusahaan yang berakibat pada munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi atau setidaknya meminimalisir akibat yang dirasakan dari stres tersebut ialah dengan melakukan manajemen stres yang baik. Menurut Tamher dan Noorkasiani (2009, h. 11), manajemen Stres adalah cara berpikir dan bereaksi yang ditunjukkan untuk mengatasi beban atau transaksi yang menyakitkan yang diakibatkan oleh stres itu. Pengertian tersebut terlihat jelas bahwa stres yang dirasakan tidak akan menjadi sebuah beban atau tekanan, apabila karyawan mampu mengatasi dan mengelola stres tersebut dengan baik. Apabila stres tersebut mampu karyawan kelola dengan sangat baik, maka stres tersebut dapat menjadi sebuah motivasi, acuan, bahkan tantangan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan. Namun sebaliknya, apabila stres tersebut tidak dapat dikelola dengan baik dan hanya dianggap sebagai beban, maka tentu akan merusak kinerja dan prestasi pekerjaan.

Adapun tujuan dari studi literature ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara manajemen stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu sebagai penulis saya ingin membuat studi literature yang berjudul "Analisa Manajemen Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini Systematic Review. Adapun kriteria literatur dengan mengumpulkan sumber literatur dari jurnal ilmiah atau karya tulis ilmiah yang memenuhi syarat/kriteria. Pencarian dengan mengidentifikasi artikel yang diterbitkan dalam ilmiah tahun terakhir serta artikel yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir serta artikel yang diterbitkan dalam database elektronik seperti: Google Scholar, Google Cendikia dan Mendline/Pubmed. Dimana dalam Metode ini penulis mengumpulkan data dan menganalisis data-data dari penelitian-penelitian jurnal terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen stres adalah kemampuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia secara efektif dalam mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional muncul sebagai tanggapan. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memberikan dampak negatif. Kinerja karyawan adalah bagian terpenting didalam suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan sangat perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat atau menjadi lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Wayan Bayu Sandiarta, Gusti Made Suwandana, 2020). Kepada seluruh karyawan tetap pada Koperasi Graha Candi Semawang Sanur, yang berjumlah 42 orang. Berdasarkan hasil analisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,722 bernilai negatif. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stress kerja maka tingkat Kinerja Karyawan pegawai juga akan semakin menurun begitu sebaliknya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Wijaya & Sudibya, 2014) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, lemah serta mudah marah. (Prawira & Suwandana (2019) juga mengungkapkan terdapat hubungan negatif signifikan antara variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian dilakukan oleh Zafar et al. (2015) yang menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diputra & Surya

(2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang tingkat stressnya rendah akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat stress yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian (Wayan Bayu Sandiarta, Gusti Made Suwandana, 2020). Terdapat analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,690 bernilai positif. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dari Hermawan & Suwandana (2019) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Zafar et al. (2015) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berpengaruh secara langsung, namun memiliki hubungan yang signifikan akan karena hasil riset menunjukkan hasil positif. Diputra & Surya (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu memberi kontribusi kepada peningkatan kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu perilaku keorganisasian dan sumber daya manusia khususnya mengenai stress kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberi dukungan empiris dan dapat dinyatakan memperkuat hasil-hasil studi terdahulu. Selain itu hasil penelitian ini secara praktis dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti mengenai stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara nyata dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika stress kerja yang dirasakan karyawan rendah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan berbagai pencarian dan hasil pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja terhadap karyawan.

1. Faktor Lingkungan Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Di dalam faktor lingkungan terdapat :
 - a. Ketidakpastian Ekonomi Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.
 - b. Ketidakpastian Politik Sistem politik yang stabil disuatu negara maka perubahan

- lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negeri dapat menyebabkan stres.
- c. Ketidakpastian Teknologi Inovasi – inovasi baru menyebabkan keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat, komputer dan ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stres.
2. Faktor Organisasional Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stres.
 - a. Tuntutan Tugas Faktor ini dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
 - b. Tuntutan Peran Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa di rujukkan atau dipuaskan.
 - c. Tuntutan Antar Pribadi Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekanrekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
 - d. Struktur Organisasi Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stress.
 - e. Kepemimpinan Organisasi Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.
 3. Faktor Individual Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.
 - a. Masalah Keluarga Hubungan pribadi dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berharga. Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan

- pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anaknya) bisa menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah Ekonomi Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.
 - c. Kepribadian Tingkat stres pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang tersebut. Faktor Individual yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinga gejala – gejala stres kerja yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal.

Manajemen Stres Kerja

Bersasarkan hasil penelitian berbagai jurnal atau artikel ternyata stres dapat berpengaruh dalam pekerjaan. Dan jika dilihat dari kepuasan kerja, stres menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi segala kegiatan yang akan di kerjakan maka dari itu perlu adanya manajemen stres kerja yang mana.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Memanajemi stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stress. Manajemen stres kerja didalam penanganannya terdapat dua pendekatan yaitu dengan pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Teknik dari dua pendekatan tersebut yang bisa dilakukan oleh karyawan maupun perusahaan yang terlebih dahulu mengetahui penyebab stres kerja pada karyawan. Menurut Margiati (dalam Nurul, 2009:33), manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memberikan dampak negatif. Manajemen stres termasuk kedalam sumber daya manusia pada bagian pemeliharaan. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai pemberi bantuan terhadap seseorang dalam menghadapi stres kerja dan setiap individu memiliki tipe dan karakteristik yang berbeda – beda pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan efektif.

Strategi Manajemen Stres Kerja

Pengelolaan Stres yang baik dilakukan perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap karyawan. Pengelolaan stres ini tergantung bagaimana perusahaan

dalam menangani stres yang dialami oleh karyawan. Pengelolaan stres di perusahaan terdapat 2 pendekatan menurut Robbins dan Judge (2011 : 377

- 381) yaitu :

1. Pendekatan Individual Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Pemahaman dan pemanfaatan prinsip – prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik.
2. Pendekatan Organisasional Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi :
 - a. Seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik. Individu – individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya eksternal lebih mudah stres. Keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini.
 - b. Pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan.
 - c. Penetapan tujuan yang realistis. Orang akan berkinerja lebih baik ketika memiliki tujuan yang spesifik serta menantang dan menerima umpan balik mengenai seberapa baik kemajuan mereka dalam mencapainya.
 - d. Pendesainan ulang pekerjaan. Tujuannya untuk memberi karyawan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi yang lebih banyak, dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres karena faktor – faktor ini memberi karyawan kendali lebih besar atas kegiatan kerja dan memperkecil ketergantungan mereka kepada orang lain.
 - e. Peningkatan keterlibatan karyawan. Memberi pada karyawan hak suara dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka, manajemen meningkatkan kendali yang dipegang karyawan dan mengurangi stres peran ini. Sehingga, manajer sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
 - f. Perbaikan komunikasi organisasi. Meningkatkan komunikasi organisasi formal dengan karyawan dapat menurunkan ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran.
 - g. Penawaran cuti panjang atau masa sabatikal (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau bepergian) kepada karyawan. Cuti ini lamanya berkisar dari beberapa minggu hingga beberapa bulan memungkinkan karyawan untuk bepergian, santai, atau mengejar proyek pribadi yang butuh waktu lebih panjang daripada

waktu libur normal selama beberapa minggu.

- h. Penyelenggaraan program – program kesejahteraan perusahaan. Program ini berfokus pada kondisi fisik dan mental karyawan secara keseluruhan. Contoh, diselenggarakan program untuk membantu karyawan berhenti merokok, mengendalikan pemakaian alkohol, menurunkan berat badan, makanan yang lebih sehat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Stress kerja merupakan masalah serius yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika Stress Kerja Karyawan semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja memediasi stresss kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan, yang berarti bahwa Kinerja Karyawan di perusahaan sangat tergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Untuk mengurangi stress kerja karyawan manajemen perusahaan hendaknya menghindari berbagai bentuk perubahan sistem yang baru secara tiba-tiba dan menghindari terjadinya konflik antar kelompok di dalam perusahaan sehingga karyawan tidak akan merasa takut atau tertekan saat bekerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya pimpinan selalu membantu dan memberi petunjuk mengenai kegiatan sehari-hari sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya para karyawan menggunakan jam kerja secara optimal sehingga mampu bekerja dengan kualitas sesuai target yang ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas seperti menambahkan variabel lain diluar penelitian ini dan melakukan penelitian pada sektor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifa, R. N. (2022). PENGARUH MANAJEMEN STRES TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN DOSEN DI FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(01), 1-16.
- Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar CabangBarru. *Meraja journal*, 2(1).
- Naharini, S., Rahman, A., & Azis, A. (2022). Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra*, 1(2), 125-136.
- Purnawati, S. (2014). Program manajemen stres kerja di perusahaan: sebuah petunjuk

- untuk menerapkannya. *Buletin Psikologi*, 22(1), 36-44.
- Puspitasari, W. (2022). Manajemen stres kerja pustakawan terhadap layanan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang selama pandemi. *Information Science and Library*, 1(2), 73-80.
- Resiana, R. (2020). Analisa Peran Manajemen Stres sebagai Mediasi Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 185-206.
- Resiana, R. (2020). Analisa Peran Manajemen Stres sebagai Mediasi Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 185-206.
- Rinawati, S. (2023). MANAJEMEN STRES KERJA PEMBELAJARAN SISTEM DARING PADA GURU SEKOLAH DASAR DESA X. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 323-328.
- Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi graha canti semawang-sanur. *E Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899-1920.
- Sugiyanto, E. (2017). Manajemen stres kerja pengusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 45-61.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2017). THE ANALYSIS OF STRESS MANAGEMENT IN PRESS COMPANIES. *Jurnal AdBispreneur*, 263-278.
- Tutpai, G., Martini, M., & Maratning, A. (2022). KEGIATAN REFLEKSI DIRI DALAM MANAJEMEN STRES KERJA PERAWAT. *JURNAL SUAKA INSAN MENGABDI (JSIM)*, 4(2), 44-50.
- Uloli, D. R., & Supiadi, E. (2019). Manajemen Stres Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii A Subang. *Jurnal Ilmiah Rehabilitasi Sosial (Rehsos)*, 1(1).
- Widia Sri, A. (2020). EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAJEMEN STRES DALAM PENURUNAN STRES KERJA PADA ANGGOTA BADAN SEARCH AND RESCUE NASIONAL (BASARNAS) KOTA PADANG. *JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMPUNG*, 2(1).
- Widiyanto, A., & Sanusi, F. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Manajemen Stres Kerja Karyawan Wanita Di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 64-83.