

MANAJEMEN STRESS KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN

Nurma Aini Harahap*

Fakultas Kesehatan Masyarakat, UIN Sumatera Utara, Indonesia
nurmaharahap0506@gmail.com

Susilawati

Fakultas Kesehatan Masyarakat, UIN Sumatera Utara, Indonesia
susilawati@uinsu.ac.id

Abstract

The comfort factor for employees is something that must be considered by the company so that employees feel at home working in the company so that employees will become loyal, thus their performance will be better. The design of this research is literature review or literature review. Stress management is included in human resources in the maintenance section. Maintenance is an effort to maintain and or improve the physical, mental, and attitude of employees so that they remain loyal and work productively to support the achievement of company goals. This stress management depends on how the company handles the stress experienced by employees. Each work stress program first knows whether there is stress and the causes of the stress, so that management can determine what actions or work stress management are effective. Stress Management for Employees has many benefits, namely minimizing sick days, strong corporate culture, creating stress management programs for employees, identifying causes of stress, building a culture of reward and recognition, and focusing on employee health.

Keywords: Management, Work Stress, Company Employees.

Abstrak

Faktor kenyamanan bagi karyawan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan betah kerja diperusahaan tersebut sehingga karyawan akan menjadi loyal, dengan demikian kinerja mereka akan semakin baik. Desain penelitian ini adalah *literature review* atau tinjauan pustaka. Manajemen stress 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. Pengelolaan stress ini tergantung bagaimana perusahaan dalam menagani stress yang dialami oleh karyawan. Setiap program stress kerja terlebih dahulu mengetahui ada tidaknya stress serta penyebab adanya stress tersebut, sehingga manajemen dapat menentukan tindakan atau pengelolaan stress kerja seperti apa yang efektif. Manajemen Stress untuk Karyawan memiliki banyak manfaat yaitu meminimalisir hari sakit, budaya perusahaan yang kuat, membuat program manajemen stress

bagi karyawan, mengidentifikasi penyebab stress, membangun budaya reward dan recognition, dan focus pada kesehatan karyawan.

Kata Kunci: Manajemen, Stress Kerja, Karyawan Perusahaan.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan suatu asset penting bagi perusahaan, karena produktivitas perusahaan tergantung pada mereka. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola karyawan dengan sangat baik agar karyawan merasa nyaman. Faktor kenyamanan bagi karyawan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan betah kerja diperusahaan tersebut sehingga karyawan akan menjadi loyal, dengan demikian kinerja mereka akan semakin baik. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman maka, akan menimbulkan stress kerja yang dapat mengakibatkan rasa tertekan.

Stress kerja (job stress) merupakan sebuah fenomena gunung es. Banyaknya kasus kasus yang tidak dilaporkan dan berisiko makin meluasnya masalah stress kerja dengan segala dampak negatifnya di masyarakat. Tuntutan beban tugas yang semakin kompleks disertai relationship yang tidak harmonis ditempat kerja merupakan sumber utama timbulnya stress pada pekerja. Stress kerja harus dikenali sedini mungkin untuk kemudian dikelola dengan benar. Sampai saat ini berbagai program manajemen stress telah diperkenalkan oleh para pakar kesehatan kerja dan industry.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu perusahaan, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan (Rivai, 2004). Oleh karena itu, SDM yang ada harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menyadari betapa perlunya manajemen stress kerja tersebut, maka menjadi keharusan kita untuk lebih mengenal pengelolaan dari stress kerja itu dan mengenali apa saja sumbernya. Ada pun efek yang timbul oleh stress kerja dari berbagai faktor lingkungan eksternal dapat menyebabkan adanya tekanan pekerjaan. Hal tersebut meliputi kecepatan kerja, jadwal kerja, keamanan pekerjaan, sifat dan jumlah pelanggan atau pelayan.

Sebuah studi terhadap 46.000 karyawan menyimpulkan bahwa tekanan dan depresi dapat menyebabkan karyawan mencari perawatan medis untuk masalah fisik dan psikologis yang tidak jelas dan nyatanya dapat mengarah kepada kondisi kesehatan yang lebih serius. biaya perawatan kesehatan pekerja yang mengalami tekanan tinggi adalah 46% (Dessler, 2007:296)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah *literature review* atau tinjauan pustaka. Penelitian kepustakaan atau kajian *literature (literature review, literature research)* merupakan penelitian yang mengkaji atau meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan atau temuan yang terdapat didalam tubuh literature berorientasi akademik (*academic-oriented literature*), secara merumuskan kontribusi teoritis dan metode logisnya untuk topic tertentu, (Cooper:2010)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Robin & Judge (2011:377-378) manajemen stress kerja sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stress dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stress dan mengetahui teknik-teknik mengelola stress melalui pendekatan individual dan organisasional.

Manajemen stress 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 stress kerja pada karyawan.

Menurut Margiati (dalam Nurul,2009:33), Manajemen stress kerja adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan. Stress dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memberikan dampak negative. Manajemen stress 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 stress kerja dan setiap individu memiliki tipe dan karakteristik yang berbeda-beda pengelolaan stress kerja dapat dilakukan dengan efektif.

Strategi Manajemen Stress Kerja

Pengelolaan stress yang baik dilakukan perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap karyawan. Pengelolaan stress ini tergantung bagaimana perusahaan dalam menagani stress yang dialami oleh karyawan. Setiap program stress kerja terlebih dahulu mengetahui ada tidaknya stress serta penyebab adanya stress tersebut, sehingga manajemen dapat menentukan tindakan atau pengelolaan stress kerja seperti apa yang efektif.

Pengelolaan stress di perusahaan terdapat 2 pendekatan menurut Robbins dan Judge (2011:377-381) yaitu:

1. Pendekatan Individual

Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stress. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, 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 stress terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen pertimbangan meliputi:

- a. Seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik. Individu – individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya eksternal lebih mudah stress. 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 bekinerja lebih baik ketika memiliki tujuan yang spesifik serta menentang dan menerima umpan balik mengenai seberapa baik kemajuan mereka dalam mencapainya.
- d. Pendesainan ulang pekerjaan. Tujuannya untuk member karyawan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi yang lebih banyak, dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stress karena faktor – faktor ini member karyawan kendali lebih besar atas kegiatan kerja dan memperkecil ketergantungan mereka kepada orang lain.
- e. Peningkatan keterlibatan karyawan
Member pada karyawan hak suara dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka, manajemen meningkatkan kendali yang dipegang karyawan dan mengurangi stress 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 sabbatical (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. Penyelenggara 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 alcohol, menurunkan berat badan, makanan yang lebih sehat.

Manfaat Manajemen Stress untuk Karyawan

Semua orang pasti pernah mengalami stress dalam hidupnya. Stress merupakan respon alami tubuh ketika menjumpai keadaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi. Kondisi tersebut tidak dapat dihilangkan, namun bisa dikelola dengan baik.

Dalam pekerjaan, banyak hal dapat menyebabkan karyawan merasakan stress atau tekanan. Misalnya adanya penambahan beban kerja sehingga membuat staff kelelahan, lingkungan kerja tidak kondusif, hingga budaya kerja tidak apresiatif.

Meminimalisir Hari Sakit

Tekanan seringkali menjadi penyebab banyaknya gangguan kesehatan sehingga menyebabkan orang Anda terpaksa tidak masuk kerja. Dengan manajemen stress yang baik, karyawan akan lebih sehat dan memiliki imun tubuh tinggi.

Karyawan yang sehat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan performa positif sehingga hasilnya tidak mengecewakan. Artinya, pengelolaan tekanan secara tepat memiliki kaitan erat dengan produktivitas di tempat kerja.

Budaya Perusahaan yang Kuat

Karyawan berperan besar dalam membangun serta mempertahankan budaya perusahaan. Individu yang sehat mampu menjalankan perannya dengan baik. Sehingga dapat mempertahankan budaya perusahaan yang kondusif untuk kreativitas serta produktivitas.

Menunjukkan Kepedulian Perusahaan

Karyawan adalah anggota yang bernaung di bawah organisasi perusahaan. Dengan demikian, perusahaan memiliki peran dan tanggung jawab, termasuk dalam hal kesehatan para anggotanya. Kehadiran Anda sebagai manajer merupakan sebuah dukungan dan kepedulian. Melalui program pengelolaan stress, karyawan akan mengerti bahwa Anda peduli dengan kesehatan serta kebahagiaan mereka.

Membuat Program Manajemen Stress bagi Karyawan

Stress tidak sepenuhnya buruk, ada dampak positif yang bisa diambil dari kondisi tersebut. Kuncinya ialah dengan pengelolaan yang tepat. Untuk itu, kami akan memberikan beberapa tips membuat program pengelolaan stress bagi karyawan Anda.

Mengidentifikasi Penyebab Stress

Langkah awal dalam mengelola program ini yaitu dengan mengidentifikasi penyebab stress pada karyawan. Anda dapat melakukan survei secara reguler mengenai hal-hal yang membuat staff tertekan. Ini mungkin saja disebabkan oleh masalah pribadi dan tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan. Namun tidak menutup kemungkinan tekanan tersebut berkaitan dengan beban kerja.

Melalui identifikasi penyebab, Anda dapat mencari bagaimana solusi penyelesaiannya. Langkah identifikasi ini bisa dilakukan baik dengan pendekatan personal dari satu individu ke individu lain maupun pendekatan organisasional.

Membangun Budaya Reward and Recognition

Tips membuat manajemen stress lainnya yaitu dengan menumbuhkan budaya employee recognition and reward. Beban kerja yang terus menumpuk seolah tidak memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengambil jeda. Terlebih jika tidak ada dukungan dari lingkungan kerja. Karenanya, dorong para karyawan untuk saling memberi dukungan melalui peer recognition. Di samping itu, berikan juga contoh nyata dengan memberikan apresiasi kepada karyawan berprestasi.

Fokus pada Kesehatan Karyawan

Kesibukan kerja terkadang membuat seseorang tidak memiliki waktu atau kemauan untuk berolahraga. Padahal aktivitas fisik memiliki dampak positif untuk meringankan, meredakan, hingga mencegah datangnya tekanan.

Oleh karena itu, salah satu program pengelolaan stress yang efektif yaitu dengan membuat jadwal olahraga. Misalnya menyediakan waktu khusus untuk senam, yoga, atau stretching ringan. Perlu juga memberikan dorongan kepada semua karyawan agar menyempatkan diri berolahraga setiap hari meskipun intensitasnya ringan. Latihan ringan.

KESIMPULAN

Stress kerja (*job stress*) merupakan sebuah fenomena gunung es. Banyaknya kasus kasus yang tidak dilaporkan dan berisiko makin meluasnya masalah stress kerja dengan segala dampak negatifnya di masyarakat. Tuntutan beban tugas yang semakin kompleks disertai relationship yang tidak harmonis ditempat kerja merupakan sumber

utama timbulnya stress pada pekerja. Stress kerja harus dikenali sedini mungkin untuk kemudian dikelola dengan benar.

Manajemen stress 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.

Pengelolaan stress ini tergantung bagaimana perusahaan dalam menagani stress yang dialami oleh karyawan. Setiap program stress kerja terlebih dahulu mengetahui ada tidaknya stress serta penyebab adanya stress tersebut,sehingga manajemen dapat menentukan tindakan atau pengelolaan stress kerja seperti apa yang efektif.

Manajemen Stress untuk Karyawan memiliki banyak manfaat yaitu meminimalisir hari sakit, budaya perusahaan yang kuat, membuat program manajemen stress bagi karyawan, mengidentifikasi penyebab stress, membangun budaya reward dan recognition, dan focus pada kesehatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, C. L., & Payne, R. (1990). *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Dessler, Gary, 2007. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Prentice Hall, Inc, New Jersey.
- Habibah, Nurul. 2009. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan di PT. Pelita Abadi Sejahtera*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Padjadjaran.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)* Edisi
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba emp