

# STRES KERJA KARYAWAN

**Dian Anggraini Kusumajati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Bina Nusantara University,  
Jln. Kemanggisan Ilir III No 45, Kemanggisan, Palmerah, Jakarta Barat 11480  
[diananggik@binus.edu](mailto:diananggik@binus.edu)

## ABSTRACT

*Stress is unavoidable part of an employee in one organization. There are reasons why employees having stress at work. Stress is a contraction when somebody feels one problem has threatened himself. There are kinds of stress kind, like hypo-stress, eu-stress, hyper-stress, and distress. Stress sources in working environment are environment factors, organizational stressor, group stressor, and individual stressor. Besides, there are also factors caused working stresses like biologic, social/cultural, psychodynamic, rational, experiential, and spiritual. After defining sources and factors from working stress, there are ways to overcome them which the organization should do to help the employees; like peer counseling or peer support group, in-house support, employee assistance program, and mediation facility; which will reduce employees' stressful at work.*

**Keywords:** *working stress, working stress sources, working stress factors, solving working stress*

## ABSTRAK

*Stres merupakan bagian yang tidak terhindarkan dari peran seorang karyawan dalam suatu organisasi. Ada banyak alasan mengapa karyawan mengalami stres dalam bekerja. Stres merupakan ketegangan yang dihasilkan ketika seseorang dalam memandang suatu masalah tersebut telah mengancam dirinya. Ada berbagai macam bentuk stress, yaitu hypo-stress, eu-stress, hyper-stress, dan distress. Sumber-sumber stres dalam lingkungan kerja yaitu environment factors, organizational stressor, group stressor, dan individual stressor. Selain itu terdapat beberapa factor yang menyebabkan stress kerja yaitu biologis, social/culture, psychodynamic, rational, experiential, dan spiritual. Setelah mengetahui berbagai sumber dan faktor dari stress kerja, maka terdapat cara-cara mengatasi stres tersebut yang dapat dilakukan dari organisasi itu sendiri dan juga dari individu tersebut. Jika perusahaan mengetahui terdapat karyawan yang mengalami stres kerja, maka perusahaan harus mengambil tindakan untuk membantu karyawan dengan melakukan peer counselling atau yang sering dilakukan adalah peer support group, in house support, employee assistance program dan mediation facility; yang diharapkan mampu mengurangi stress karyawan dalam bekerja.*

**Kata kunci:** *stres kerja, sumber stres kerja, faktor stres kerja, mengatasi stres kerja*

## PENDAHULUAN

*Aduh. Aku pusing kalau setiap hari harus seperti ini. Kerjaan harus sebentar lagi diminta Bos. Apalagi masih ada kerjaan lainnya yang udah minta dikerjain. Pusing. Stres nih jadinya...*

Tidak jarang kita mendengar karyawan yang berteriak seperti ini saat deadline sudah dekat. Apalagi jika pekerjaan tersebut yang menuntut ketelitian yang cukup tinggi sehingga pekerjaan lainnya sering kali terbengkalai. Hal tersebut membuat karyawan selalu dalam keadaan tertekan dan muncul stres. Stres merupakan bagian tak terhindarkan dari peran pekerjaan dalam suatu organisasi. Stres diciptakan untuk semua karyawan yang dimunculkan oleh konflik yang dirasakan antara kebebasan dan komitmen untuk perusahaan, tekanan perusahaan, keseharian ditempat kerja dan berbagai bentuk konflik lainnya. Stres adalah ketegangan dan tekanan yang dihasilkan ketika individu memandang situasi yang mengancam dan melebihi kapasitas. Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, kendala atau permintaan yang berhubungan dengan apa yang diharapkan dan hasil yang dirasakan untuk menjadi tidak pasti dan penting (Bisen & Priya, 2010).

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Widyasari, 2008). Bagi kebanyakan orang, mengatasi stres kerja akan membuat perubahan psikologis dan perilaku. Apapun masalah khusus yang dihadapi setiap individu dengan pekerjaannya, maka cara individu menghadapi stress harus berubah (Arden, 2002).

Stres terjadi ketika ada ketidakseimbangan yang dirasakan antara tekanan dan sumber untuk mengatasi situasi tertentu (Ward & Abbey, 2005).

Stres dapat digambarkan dengan dalam cara yang berbeda dilihat dari tingkat tekanan, yaitu (1) *hypo-stress*, tekanan yang terlalu sedikit atau kebosanan bisa menjadi sumber stres, sering mengambil bentuk emosi terpendam, frustrasi, atau apatis dan depresi; (2) *eu-stress*, pada tekanan optimal, individu berkembang dan memaksimalkan kinerja. Hal ini adalah sisi untuk merangsang stres, kadang-kadang disebut sebagai rangsangan stres, memungkinkan orang untuk mengakses kemampuan mental dan fisik tersembunyi; (3) *hyper-stress*, tekanan yang menjadi berlebihan, pengalaman *hyper-stress* individu. Ketiak stimulus menjadi hyper-stress akan bervariasi dari orang ke orang dan bahkan untuk orang yang sama, dari situasi ke situasi. Pada tahap ini, orang akan merasa lepas kendali atau dalam keadaan panik dan tidak mampu mengatasi; (4) *distress* – setelah stres berkepanjangan, individu memiliki pengalaman distress. Hal tersebut akan menjadi biaya individu tersebut dan perusahaan. Individu mungkin menderita masalah kesehatan dan memiliki keinginan untuk keluar dari situasi tersebut dan beristirahat panjang.

## PEMBAHASAN

### Sumber-Sumber Stres Kerja

Hasil penelitian dari Salleh, Bakar & Keong (2008), memprediksi lima *stressor* utama yaitu dukungan, adaptasi, keamanan kerja, konflik and integritas. Kelima *stressor* tersebut memiliki potensi mempengaruhi stress kerja. Organisasi, kelompok dan individu memiliki dampak terhadap kinerja. Lingkungan juga memiliki dampak negatif terhadap efisiensi individu (Kondalkar, 2007). Hal tersebut dinyatakan dengan *environment factors, organizational stressor, group stressor, individual stressor*.

## ***Environment Factors***

Ada banyak sekali faktor lingkungan yang menyebabkan banyak stres kerja pada karyawan. Faktor masyarakat telah memaksa baik suami dan istri untuk melakukan pekerjaan untuk mempertahankan gaya hidup yang tinggi. Pemerintah dan organisasi relawan lainnya telah memperkenalkan berbagai skema untuk kesejahteraan rakyat. Meskipun rentang kehidupan secara umum telah meningkat tetapi kekebalan dalam tubuh telah menurun cukup besar dan banyak orang yang menderita berbagai penyakit yang disebabkan oleh stres kerja. Orang-orang menjadi lebih ambisius dan menginginkan anak-anaknya melakukan dengan baik dalam hidup yang menyebabkan stres.

Stres lingkungan seperti tuntutan keluarga dan kewajiban, kondisi ekonomi dan keuangan, ras, kasta, keyakinan, identitas etnis, relokasi karena pengalihan menimbulkan efek yang merugikan pada individu. Kekerasan yang baru-baru ini terjadi di seluruh dunia telah merubah skenario politik, pertahanan hubungan bangsa-bangsa telah menyerap sumber daya terhadap kesiapan pertahanan. Banyak orang tinggal di lingkungan yang menakutkan. Masalah-masalah ini harus dipecahkan dengan mendidik orang dan mengalihkan energi mereka pada tujuan dasar organisasi. Ilmu pengetahuan dan teknologi harus digunakan untuk pembangunan dan kemajuan umat manusia dan tidak untuk tujuan kehancuran. Semua masalah keluarga sebaiknya diselesaikan dengan membantu satu sama lain dan bahwa orang harus belajar untuk hidup dalam suasana yang damai, eksistensi harus menjadi kata kunci.

## ***Organizational Stressor***

*Stressor* organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam misi, strategi, kebijakan, struktur organisasi dan desain, jalur informasi, komunikasi, macam-macam proses, sistem dan kondisi kerja. Kebijakan organisasi yang baik, prosedur, aturan, akan membuat karyawan tetap memiliki semangat yang tinggi. Sebaliknya, susunan, kompensasi yang tidak memadai, aturan yang kaku, kebijakan organisasi yang ambigu, pola pekerjaan yang tidak sesuai akan menyebabkan stress. Pekerjaan yang berkaitan dengan kebijakan harus diinformasikan dan diperbaharui. Bentuk tugas harus mencakup otonomi kerja, dengan variasi tugas akan membuat karyawan menikmati pekerjaannya. Tempat kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memadai. Kesehatan yang kurang di tempat kerja, ruang yang tidak memadai, cahaya, fisik yang tidak baik merupakan penyebab stres.

## ***Group Stressor***

Penelitian di Hawthorne telah mengembangkan perpaduan kelompok, norma kelompok dan pentingnya tujuan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Ketidak kompak akan menciptakan konflik. Karyawan harus diberikan kesempatan penuh untuk mengembangkan diri. Orang-orang yang telah bergabung dalam kelompok bertujuan untuk memiliki keamanan sosial yang seharusnya diberikan. Selain itu semangat karyawan harus tetap tinggi untuk menghindari stress pada kelompok.

## ***Individual Stressor***

Kehidupan pribadi dan peristiwa dalam kehidupan tidak dapat dipisahkan. Peristiwa perkawinan, perceraian, kematian dalam keluarga memiliki dampak yang luar biasa pada situasi kerja. Kesulitan kehidupan pribadi memiliki tingkat stres yang tinggi.

## ***Job Security***

Pekerjaan dan peningkatan karir dapat menjadi sumber stres. Keamanan kerja merupakan salah satu alasan utama untuk seorang karyawan. Ketidakamanan meningkat selama masa resesi. Prospek kehilangan pekerjaan, khususnya ketika pekerjaan merupakan hal utama untuk mencari

nafkah tunggal untuk pemenuhan keluarga akan membuat stres. Alasan lain dari stress kerja adalah promosi. Seseorang harus memiliki pekerjaan yang sepadan dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

### ***Relocation***

Relokasi terkait dengan perpindahan seseorang ke tempat lain. Perpindahan tempat mengganggu rutinitas kerja sehari-hari. Ketakutan bekerja pada lokasi yang baru dengan orang yang berbeda juga membuat stres. Ketidakpastian mengenai lingkungan kerja yang baru dan menciptakan hubungan yang baru menyebabkan kecemasan. Perpindahan tempat/bagian juga menciptakan masalah bagi anggota keluarga. Masalah yang muncul seperti perpindahan sekolah, penyesuaian dengan lingkungan baru, lingkungan rumah dan bahkan mungkin bahasa. Dalam kasus seseorang harus mencari pekerjaan baru di lokasi yang berbeda, stres akan lebih besar.

### ***Changes in Life Structure***

Rentang kehidupan memiliki banyak gelombang. Beberapa seperti lingkungan sosio-ekonomi, budaya, sistem, agama, ras, pendidikan dan interaksi seseorang dengan masyarakat memiliki peran yang berbeda. Jika semua aspek menguntungkan, maka stres akan menjadi kecil, stres juga ditentukan oleh kemampuan seseorang untuk mengatasinya dan keyakinan. Jika kehidupan seseorang stabil dan bergerak dengan kecepatan yang lambat, maka stres akan berkurang dan lebih memiliki kemampuan mengatasi stres tersebut. Ketika seseorang memiliki ambisi yang besar dan bergerak dengan cepat maka tidak dapat mengatasi stres dengan cukup baik.

### ***Stress and Behavior***

Stres adalah suatu keadaan pikiran yang mencerminkan reaksi biokimia dalam tubuh manusia. Lingkungan dan energi dari dalam menyebabkan rasa cemas, ketegangan dan depresi kepada manusia. Stres bukan merupakan respon yang spesifik terhadap tubuh terhadap apapun, hal tersebut perlu untuk memahami kegiatan tertentu yang menyebabkan stres. Ada dua tipe aktivitas yaitu aktivitas yang diinginkan dan tidak diinginkan dan keduanya membuat stres. Ketegangan yang diciptakan karena efek yang diinginkan disebut "*eustress*". *Eustress* merupakan respon stres positif, sehat dan mengembangkan respon stres. Hal ini menyebabkan kinerja dan kepribadian menjadi lebih baik. Dalam situasi *eustress*, seseorang belajar bagaimana menghadapi situasi yang lebih baik. Stres yang dibuat dari aktivitas yang tidak diinginkan dikenal dengan "*distress*". Hal ini akan menyebabkan efek yang tidak diinginkan terhadap fisik dan jiwa. Stres yang tinggi akan sangat berbahaya dan merusak, tingkat stres yang rendah juga sama bahayanya. Hal ini menyebabkan kebosanan, mengurangi inovasi dan kemampuan untuk menghadapi tantangan. Dengan demikian tingkat stres yang sedang yang diinginkan untuk meningkatkan kinerja.

## **Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

Dari hasil penelitian dari Samosir & Syahfitri (2008), faktor-faktor penyebab stress kerja karyawan adalah remunerasi, beban kerja, apresiasi masyarakat, dan karir. Remunerasi dari karyawan seperti gaji pokok dan tunjangan di luar gaji pokok merupakan faktor munculnya stress kerja. Dengan gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan karyawan akan memunculkan stress kerja.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan seperti tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga harus bekerja lebih dari biasanya dan terkadang bekerja disaat waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan. Kejenuhan secara fisik dan emosi juga mempengaruhi stress kerja karyawan dimana fisik karyawan menjadi lelah karena bekerja sehingga dengan kondisi tersebut membuat karyawan menjadi emosional selain itu karyawan menjadi jenuh terhadap pekerjaannya.

Rendahnya apresiasi masyarakat seperti penghargaan terhadap suatu pekerjaan menjadi penyebab stres dari karyawan. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pengalaman stres, banyak dan beragam. Sebuah gambaran yang berguna dari penyebab ini dapat menggunakan roda analisis untuk melihatnya. Menggunakan roda ini, kita dapat mengambil enam perspektif yang berbeda pada penyebab stres. Dibawah ini merupakan daftar berisi contoh ide-ide penyebab stres (Bisen & Priya, 2010).

### ***Biological***

Beberapa penyebab stres terletak pada bagian biologis pada tubuh atau interaksi tubuh dengan makanan atau lingkungan tempat tinggal. Beberapa contoh stres secara biologis meliputi kurang bugar; kurang diet (misalnya, kekurangan vitamin, terlalu banyak kafein); alergi terhadap bahan kimia dalam makanan; gangguan genetik mengakibatkan ketidakseimbangan kimia dalam tubuh; dan perubahan fungsi tubuh, seperti kehamilan, pubertas, menopause.

### ***Social/Culture***

Stres dapat disebabkan oleh berbagai macam tekanan social dan budaya, seperti (1) perubahan keadaan *social* (misalnya, kematian pasangan, pindah kerja, menikah, hari libur); (2) tekanan untuk menyesuaikan diri dengan social atau pola perilaku karyawan, terutama di mana perilaku ini bukan perilaku yang diharapkan oleh individu (misalnya, tuntutan individu yang *introvert* untuk berperilaku *extrovert*); (3) konflik dalam suatu hubungan, atau tidak adanya pujian atau penilaian dari orang lain; (4) kurang dukungan, waktu untuk didengarkan; (5) memiliki tekanan yang tinggi dalam bekerja, menganggur, atau hanya memiliki lingkungan sosial yang kecil (misalnya, jarang meninggalkan rumah, memilikis sedikit hobi).

### ***Psychodynamic***

Istilah *psikodinamik* mengacu pada pikiran bawah sadar dan perasaan, yang sering muncul dari pengalaman masa kanak-kanak. Cara di mana seseorang belajar untuk mengatasi masa kanak-kanak adalah dengan menggunakan mekanisme pertahanan yang melibatkan penipuan diri. Individu masih menggunakan pertahanan tersebut saat ini. Contoh psikodinamik penyebab stres mencakup (1) konflik batin yang belum ditangani, namun ditekan (yaitu mendorong keluar pada kesadaran); (2) menghadapi situasi yang menimbulkan perasaan stress yang dialami saat kanak-kanak; (3) berupaya untuk menjaga pertahanan dalam situasi yang mengancam harga diri; (4) kurangnya kesadaran diri; (5) meningkatkan kesadaran diri dan perkembangan pribadi.

### ***Rational***

Proses rasional dalam pikiran individu secara terus-menerus meninterpretasikan dan mengevaluasi dunia sekitar. Peristiwa dapat diartikan dalam banyak cara, dan cara yang dilakukan dapat mempengaruhi tingkat stress yang dirasakan. Beberapa contoh penyebab rasional stres meliputi (1) melihat konsekuensi dari tindakan berbahaya atau mengancam. Persepsi ini mungkin tidak akurat; (2) memiliki persepsi diri yang tidak akurat; (3) percaya bahwa mampu mencapai banyak pencapaian dan harapan yang terlalu tinggi; (4) menyalahartikan tindakan orang lain sehingga dapat dimaafkan (bukan diterima) dan dukungan yang diberikan; (5) tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk mengatasi situasi tertentu, seperti tidak memiliki pendekatan rasional untuk memecahkan masalah atau resolusi konflik, dan tidak mampu mengatasi masalah yang muncul.

### ***Experiential***

Cara pengalaman individu dari setiap masalah dalam waktu, bahkan dalam situasi yang sangat mirip, adalah sangat berbeda. Seseorang mungkin menemukan situasi yang stressful, sementara yang

lain mungkin akan menyenangkan, setiap reaksi adalah unik. Mungkin ada tekanan seketika yang menyebabkan seseorang mengalami stres, seperti banyak tuntutan yang sama dari orang yang berbeda; tekanan dari lingkungan, seperti suara, kondisi sempit, atau berantakan disekitar; kebutuhan yang terpenuhi atau frustrasi; munculnya ancaman bagi kelangsungan hidup, harga diri atau identitas; mengubah pola makan, tidur, zona waktu, hubungan.

### ***Spiritual***

Kebutuhan mengembangkan spiritual individu yang telah lama diakui oleh agama. Hanya selama 30 tahun terakhir bahwa psikologi telah mengakui adanya sisi spiritual pada individu. Beberapa penyebab stres *spiritual* meliputi pelanggaran moral pribadi atau agama, pelanggaran hukum; kurang mengembangkan *spiritual*; tidak adanya kebenaran (misalnya menipu diri sendiri dan orang lain); kurang memiliki rasa terhadap pribadi yaitu seseorang dapat mempengaruhi suatu peristiwa; tidak memiliki hubungan dengan Tuhan dan kurang memaafkan.

### **Mengelola Stres**

Terdapat empat alasan mengapa organisasi harus mempertimbangkan masalah stres dan melakukan sesuatu mengenai hal ini (Amstrong, 2006), yaitu (1) memiliki tanggung jawab sosial untuk memberikan kualitas yang baik dalam kehidupan bekerja; (2) stres berlebihan menyebabkan penyakit; (3) stres dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan, yang menciptakan lebih banyak stress; (4) stres yang berlebihan dapat mengurangi efektivitas kerja dan kinerja organisasi.

Cara-cara stress dapat dikelola oleh organisasi, meliputi (1) *job design*, memperjelas peran, mengurangi bahaya ambigu dan konflik dan memberikan otonomi kepada karyawan dalam struktur yang telah ditetapkan untuk mengelola tanggung jawab karyawan; (2) target dan standar kinerja, menetapkan target yang masuk akal dan dapat dicapai, namun tidak menempatkan beban yang tidak mungkin kepada karyawan; (3) *placement* – menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang masih dalam kemampuan karyawan tersebut; (4) pengembangan karir, perencanaan karir dan promosi karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan; (5) Proses manajemen kinerja, yang memungkinkan komunikasi terjadi antara atasan dan karyawan mengenai pekerjaan yang lalu, masalah dan ambisi; (6) konseling, memberi kesempatan kepada karyawan untuk membicarakan masalah mereka dengan seorang karyawan personalia atau petugas kesehatan, atau melalui program bantuan karyawan; (7) pelatihan dalam meninjau kinerja dan teknik konseling dan bagaimana manajer dapat meringankan stres diri sendiri dan orang lain; (8) pekerjaan, keseimbangan hidup dimana menentukan tekanan pada karyawan yang memiliki tanggung jawab sebagai orang tua, pasangan atau karir, dan dapat mencakup ketentuan seperti cuti khusus dan jam kerja yang fleksibel.

Jika perusahaan mendapatkan bahwa karyawannya mengalami stres, maka perusahaan tidak boleh mengabaikan karyawan tersebut. Perusahaan harus mengambil langkah untuk membantu karyawan. Jika perusahaan mengalami kesulitan untuk membantu, maka dapat meminta bantuan dari seseorang yang mampu. Jika karyawan menderita stres kerja yang tidak terkait dengan pekerjaan, meskipun begitu tetap harus dipandang nantinya akan mengarah ke stres kerja.

Manajemen stres di tempat kerja harus dikombinasi dengan beberapa langkah untuk menghilangkan sumber stres dan memberikan bantuan efek jangka pendek dan jangka panjang dengan menggunakan penghilang stres yang populer. Juga mengidentifikasi kandidat terbaik untuk bekerja dengan menilai kecerdasan emosi dan bukan hanya kualifikasinya (Bisen & Priya, 2010). Berikut ini adalah metode untuk menghilangkan stress karena berbagai isu-isu terkait di tempat kerja:

- Jika karyawan tersebut adalah kandidat yang tepat dan jika karyawan telah diabaikan untuk promosi, perusahaan harus berempati dengan karyawan tersebut dan berbicara dengan karyawan

tersebut dengan baik. Jika karyawan tersebut bukan kandidat yang tepat, perusahaan harus menjelaskan kepadanya alasannya dan mencoba untuk membantu karyawan tersebut untuk perencanaan karir.

- Jika masalah manajemen termasuk tuntutan yang tidak masuk akal untuk hasil kinerja ada dalam stres, hal tersebut harus ditangani oleh karyawan berdasarkan apakah karyawan tersebut ramah atau tidak dengan atasannya. Jika karyawan tersebut ramah dengan atasannya, maka karyawan bisa memberikan umpan balik. Umpan balik harus berorientasi pada produksi dan tidak berorientasi pada hubungan *interpersonal*. Jika karyawan tidak ramah dengan atasannya atau takut untuk berbicara, maka karyawan harus mendekati masalah melalui serikat pekerja.
- Jika pekerjaan yang tidak tepat atau monoton adalah penyebab stres, maka pengusaha harus campur tangan. Perusahaan harus tetap menilai keterampilan karyawan dan mengubahnya. Perusahaan harus membuat lingkungan karyawan menjadi ramah dan menyenangkan.
- Jika tidak aman dalam bekerja dan pensiun adalah penyebab stress, maka perusahaan harus melakukan intervensi. Perusahaan harus mencoba mencari peluang baru terhadap karyawan yang mengalami stres. Bahkan setelah pensiun, perusahaan harus mencoba untuk melibatkan pensiunan sebagai mentor.
- Jika memiliki hubungan interpersonal yang buruk menjadi stress, maka karyawan harus meningkatkan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Selama waktu luang karyawan harus melakukan komunikasi mengenai keluarga, teman-teman, dan masalah pribadi lainnya.
- Konflik di tempat kerja adalah pedang bermata ganda. Hal ini mengakibatkan ide-ide baru dan penelitian yang terbentuk atau mengakibatkan penurunan dalam komunikasi dan produksi. Berdasarkan kedua tindakan yang terjadi akan menghilangkan stres. Konsep “kantor pribadi” dapat digunakan untuk menghilangkan stres akibat konflik ditempat kerja.

Kantor pribadi dalam perusahaan yang paling membantu dalam menyelesaikan konflik dengan karyawan dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan tanggung jawab pekerjaan. Jika membahas situasi dengan perusahaan tidak menyelesaikan situasi atau karyawan menemukan ketidaknyamanan untuk membicarakan dengan manajemen, maka kantor pribadi bisa diminta untuk memecahkan masalah. Metode yang telah disebutkan diatas adalah metode menghilangkan stres yang bertindak untuk memperbaiki stres. Selain itu stres kerja juga dapat dihilangkan dengan metode lainnya seperti mengkonsumsi makanan sehat, bergizi dan seimbang; melakukan latihan pernapasan; mencekram *stress ball*; mendengarkan musik; Praktek yoga, meditasi; jalan-jalan; berbicara dengan teman dekat dan mencoba untuk mendapatkan padangannya mengenai masalah; bermain; bermain dengan anak-anak; bermain dengan binatang.

Ada beberapa teknik yang berbeda yang digunakan oleh perusahaan India untuk mengurangi stres, yaitu *peer support group*, *in-house support*, *employee assistance program*, dan *mediation facility*.

### ***Peer Support Group***

Dukungan dari teman sebaya dalam lingkungan kerja bukan ide baru. Secara informal, pekerja telah menawarkan kepada rekan-rekan selama masa traumatis dan stres. Sayangnya, dalam beberapa kasus, dukungan yang diberikan menimbulkan masalah lebih banyak dari pada diselesaikan. Konsep *peer support group* adalah baru dan menarik. Peer support menggunakan pengalaman dan keterampilan untuk memberikan dukungan dan jaminan pada saat kesulitan. Dukungan psikologis untuk karyawan telah disediakan, yang bersifat rekatif untuk karyawan yang stress dan proaktif dalam mempromosikan kesehatan dan mendeteksi masalah sejak awal.

Program *peer support* mendukung karyawan dengan membicarakan masalah yang bersifat rahasia dengan nyaman dengan karyawan yang terlatih dan khusus. Sebagai seseorang yang berorientasi pada masyarakat, seseorang memerlukan orang lain untuk berhubungan dan

berkomunikasi. *Peer support* juga mempromosikan kohesivitas, dengan menitikberatkan pada penempatan program dukungan karyawan yang telah dilaporkan untuk meningkatkan semangat karyawan, mengurangi cuti karena sakit dan meningkatkan kepuasan terhadap perusahaan.

### ***In House Support***

Perusahaan percaya pada organisasi datar, di mana semua karyawan dipelakukan sama bahkan dengan sebutan yang berbeda. Jalur komunikasi harus tetap terbuka setiap saat. Jika karyawan memiliki keraguan mengenai masa depan perusahaan dan masa depannya sendiri, karyawan harus mampu melakukan pendekatan dengan tepat dan menyuarakan keprihatiannya.

Masalah psikologis antara karyawan adalah salah satu keprihatinan utama dari organisasi, termasuk masalah seperti keamanan data dan putus sekolah. Terdapat beberapa pilihan yang tersedia di industry saat ini. Oleh karena itu, dalam persaingan untuk menjadi perusahaan yang disukai mengadopsi beberapa strategi. Dukungan emosional adalah salah satu peran penting dalam daya tahan karyawan. Ini adalah salah satu tanggung jawab perusahaan untuk memungkinkan karyawan untuk belakar dan menikmati pekerjaan sambil berkontribusi untuk mendapatkan yang terbaik dengan menghormati satu sama lain dalam organisasi. Dukungan psikologis adalah cara yang paling penting untuk mempertahankan daya tahan karyawan terhadap perusahaan, ketika karyawan dibantu untuk mengatasi stres, depresi, gangguan kesehatan dan penurunan absensi, sehingga meningkatkan produktivitas.

### ***Employee Assistance Program***

Menyediakan dukungan yang mudah diakses, rahasia dan dukungan professional untuk karyawan dan anggota keluarga karyawan. Tujuan dari EAP adalah untuk membanu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk lebih berhasil menyelesaikan masalah-masalah pribadi yang menyebabkan permasalahan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan.

### ***Mediation Facility***

Perusahaan menyediakan fasilitas meditasi atau bekerjasama dengan perusahaan yang berhubungan dengan meditasi untuk membantu karyawan mengurangi stres kerja.

## **PENUTUP**

Pada setiap organisasi harus dapat memahami adanya berbagai gejala yang dapat menyebabkan stress kerja. Stres timbul karena adanya tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang menyebabkan perubahan psikologis dan perilaku individu. Sumber-sumber yang menyebabkan stress kerja ada yang berhubungan dengan pekerjaan dan di luar pekerjaan. Sumber-sumber stress kerja yang berhubungan dengan pekerjaan adalah organisasi, kelompok kerja, keamanan kerja, relocation, remuneration, career, dan workload. Sumber-sumber yang berhubungan di luar pekerjaan adalah individu, change in life structure, stress and behavior, dan environment factors. Dari berbagai sumber stress yang muncul dari setiap individu, maka diharapkan organisasi atau pemilik perusahaan dapat membantu karyawan untuk mengatasi stress yang dihadapi dengan berbagai teknik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Philadelphia: Kogan Page.
- Arden, J. B. (2002). *Surviving Job Stress*. (D. Walsh, Ed.) Canada: Career Press.
- Bisen, V., & Priya. (2010). *Industrial Psychology*. New Delhi: New Age International.
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2008). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers* , 4 (5), 64-73.
- Samosir, Z. Z., & Syahfitri, I. (2008). Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi* , 4 (2), 60-69.
- Ward, J. C., & Abbey, A. (2005). *Organizational Stress*. New York: PALGRAVE MACMILLIAN.
- Widyasari, Putri. (2008). Retrieved 28 September 2010, <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/stres-kerja.html>