

Stres Kerja: Perspektif Baru dalam Dunia Kerja *Modern*

Marcel Kasaga, Athoillah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,

Universitas Negeri Semarang

marcel6976@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.310>

QRCBN 62-6861-4243-013

ABSTRAK

Di era kerja *modern* yang ditandai dengan tingginya tekanan dan tuntutan kinerja, stres kerja telah menjadi isu yang semakin krusial. Ketidakseimbangan antara produktivitas dan kesehatan mental karyawan berpotensi menurunkan kualitas hidup individu sekaligus berdampak negatif pada pencapaian organisasi. Artikel ini membahas secara komprehensif dinamika hubungan antara stres kerja, produktivitas dan kesehatan mental, serta pentingnya pendekatan baru dalam manajemen stres kerja yang tidak hanya berfokus pada performa, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis. Pendekatan ini melibatkan pemanfaatan variabel mediasi seperti: *mindfulness*, *psychological capital*, *social support* dan *work engagement* yang terbukti mampu menurunkan dampak negatif stres sekaligus meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Melalui tinjauan literatur dan studi kasus, artikel ini menyoroti perlunya strategi organisasi yang bersifat preventif, partisipatif dan berbasis keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*). Selain itu, dibahas pula kontribusi kebijakan institusional serta peran regulasi ketenagakerjaan Indonesia dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental.

Artikel ini diharapkan menjadi referensi bagi praktisi Sumber Daya Manusia, manajer organisasi, akademisi dan pembuat

kebijakan dalam membangun ekosistem kerja yang sehat, resilien dan produktif.

Kata Kunci: stres kerja, produktivitas, kesehatan mental, keseimbangan kerja-kehidupan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, tuntutan kerja terus meningkat seiring dengan ekspektasi kinerja yang lebih tinggi. Organisasi menuntut efisiensi dan produktivitas yang maksimal, sementara karyawan dituntut untuk tetap adaptif dan kompetitif. Situasi ini menimbulkan beban psikologis yang tinggi dan memicu stres kerja kronis, yang dapat berdampak serius terhadap kesehatan mental serta kinerja individu (Yim et al., 2017).

Produktivitas kerja yang berkelanjutan tidak hanya memerlukan keterampilan teknis dan manajerial, tetapi juga kondisi psikologis yang sehat. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dapat menurunkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, hingga intensi berpindah kerja (Hoboubi et al., 2017). Dengan demikian, penting untuk memahami bahwa upaya peningkatan produktivitas tidak boleh mengabaikan dimensi kesehatan mental pekerja.

Stres kerja telah lama menjadi perhatian dalam psikologi industri dan organisasi. Secara klasik, stres kerja dipahami sebagai respon terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Namun, pendekatan kontemporer menunjukkan bahwa pengalaman stres lebih kompleks dan dimediasi oleh berbagai variabel psikologis internal, seperti: *self-efficacy*, *mindfulness*, *psychological capital*, dan *coping mechanism* (Tang et al., 2019).

Menurut penelitian oleh Yim et al. (2017) *psychological capital* memainkan peran penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara stres kerja dan intensi keluar kerja. Hal ini menandai pergeseran paradigma: dari sekadar melihat stres sebagai beban, menjadi melihatnya sebagai proses yang dapat dimodifikasi melalui faktor psikologis.

Kesehatan mental yang baik telah terbukti sebagai faktor

penentu utama dalam retensi tenaga kerja, produktivitas karyawan, serta inovasi organisasi (Du et al., 2023). Sayangnya, banyak organisasi belum mengadopsi kebijakan sistematis untuk memelihara kesehatan psikologis tenaga kerjanya.

Penelitian oleh Rafique et al. (2022) menunjukkan bahwa stres akibat pandemi COVID-19 mempengaruhi perilaku kerja inovatif secara signifikan. Namun, keterlibatan pemimpin transformasional serta variabel mediasi seperti *self-leadership* dapat memitigasi dampak negatif tersebut. Ini membuktikan bahwa variabel mediasi menjadi kunci dalam menjaga produktivitas tanpa mengorbankan kesehatan mental.

Dalam konteks manajemen stres kerja, intervensi tradisional seperti pelatihan *coping* atau manajemen waktu tidak lagi cukup. Penelitian terbaru menekankan perlunya pendekatan berbasis variabel mediasi yang lebih sistemik. Intervensi berbasis *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* (MBCT) dan *Acceptance and Commitment Therapy* (ACT), misalnya, telah terbukti mampu menurunkan stres dan meningkatkan kesejahteraan melalui penguatan variabel psikologis tertentu (Gu et al., 2015; Strauss et al., 2021).

Dalam meta-analisis yang dilakukan oleh Gu et al. (2015) ditemukan bahwa MBCT dan *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) meningkatkan kesehatan mental melalui mediasi pada variabel seperti: *ruminasi*, *coping adaptif*, dan kesadaran diri. Ini menunjukkan bahwa efektivitas intervensi sangat tergantung pada penguatan mediasi psikologis.

Fenomena hubungan antara stres, produktivitas dan kesehatan mental dapat digambarkan sebagai interaksi tiga sisi yang saling terkait. Tekanan kerja dapat menstimulasi produktivitas dalam batas adaptif, namun ketika melewati ambang toleransi, akan memicu gangguan kesehatan mental yang akhirnya menurunkan produktivitas itu sendiri.

Dalam studi oleh Hoboubi et al. (2017) ditemukan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan produktivitas di sektor industri petrokimia Iran, dan hubungan ini dimediasi oleh tingkat kepuasan kerja dan kelelahan mental. Hal ini memperkuat asumsi bahwa pengelolaan stres tidak boleh dilepaskan dari strategi produktivitas.

Dalam konteks lintas budaya, pendekatan terhadap stres

kerja dan mediasi psikologisnya juga mengalami perbedaan. Chang et al. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa orientasi waktu masa depan bertindak sebagai mediator penuh antara *coping* proaktif dan produktivitas kerja selama pandemi, tetapi efeknya berbeda antara budaya Taiwan dan budaya Eropa. Ini menunjukkan perlunya pendekatan kontekstual dalam desain intervensi stres kerja.

Berbagai studi mendorong adopsi pendekatan terpadu antara strategi organisasional (seperti: kebijakan kerja fleksibel, dukungan manajerial, desain ulang pekerjaan) dengan intervensi psikologis individual (seperti: pelatihan *mindfulness*, pengembangan *self-efficacy*). Kolaborasi lintas level ini memberikan hasil yang lebih berkelanjutan dalam menyeimbangkan produktivitas dan kesehatan mental.

Penelitian oleh Suhariadi et al. (2023) di kalangan pekerja pendidikan Indonesia selama pandemi menunjukkan bahwa produktivitas dapat dipertahankan jika intervensi berbasis *job crafting* dan *well-being* dilibatkan dalam perencanaan kerja. Variabel seperti keterlibatan kerja dan emosi positif bertindak sebagai mediasi penting.

Dalam konteks dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya tingkat stres kerja di kalangan karyawan. Untuk merespon fenomena tersebut, pemerintah Indonesia telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak hanya mengatur aspek teknis seperti waktu kerja dan cuti, tetapi juga menekankan pentingnya perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), termasuk aspek psikologis atau mental. Undang-undang ini memberikan landasan hukum yang kuat bagi organisasi dalam merumuskan dan menerapkan strategi manajemen stres kerja yang komprehensif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Seiring dengan meningkatnya beban dan kompleksitas pekerjaan, stres kerja telah menjadi faktor signifikan yang berkontribusi terhadap menurunnya kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Dalam upaya menanggulangi permasalahan tersebut, penerapan kebijakan yang mendukung

fleksibilitas kerja dan pemberian cuti yang adaptif menjadi strategi yang relevan dan diperlukan. Kebijakan tersebut memungkinkan karyawan untuk lebih optimal dalam mengelola tekanan kerja serta menyeimbangkan aspek pekerjaan dengan kehidupan personal.

Penelitian oleh Enaifoghe & Zenzile (2023) mendukung pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel, khususnya *work from home* yang berbasis teknologi digital, secara signifikan dapat mereduksi tekanan akibat struktur jam kerja yang kaku, kelelahan karena perjalanan, serta terbatasnya waktu istirahat. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa kebijakan kerja yang adaptif tidak hanya berdampak positif terhadap efisiensi kerja, tetapi juga memiliki kontribusi nyata terhadap pemulihan kondisi psikologis karyawan.

Lebih lanjut, pengelolaan stres kerja tidak hanya terbatas pada penyesuaian jam kerja semata. Aspek lain seperti: ketersediaan layanan konseling psikologis, pelatihan pengelolaan stres (*coping strategies*) dan pemberian cuti khusus untuk pemulihan kesehatan mental, menjadi bagian penting dari strategi komprehensif yang berorientasi pada kesejahteraan kerja secara menyeluruh. Pendekatan ini diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adaptif serta mendorong peningkatan produktivitas jangka panjang.

Selain itu, kebijakan cuti yang fleksibel terbukti memiliki peran krusial dalam membantu karyawan menyesuaikan kebutuhan pribadi dengan tuntutan profesional. Karyawan yang diberi ruang untuk mengambil cuti dalam rangka mengelola stres atau menyelesaikan urusan pribadi cenderung menunjukkan peningkatan dalam hal kesejahteraan emosional, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian oleh Enaifoghe & Zenzile (2023) menegaskan bahwa organisasi yang memberikan perhatian serius terhadap isu stres kerja memperoleh manfaat nyata dalam bentuk produktivitas yang lebih stabil dan hubungan kerja yang lebih harmonis antara karyawan dan institusi

Stres kerja tidak hanya berdampak pada performa seseorang di lingkungan profesional, tetapi juga dapat

mempengaruhi aspek kehidupan pribadinya. Ketika tekanan kerja dirasakan secara terus-menerus dan tidak tertangani dengan baik, individu cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan peran ganda, baik sebagai pekerja maupun sebagai anggota keluarga. Kondisi ini dapat menurunkan kualitas hidup, memicu kelelahan emosional, serta meningkatkan risiko *burnout*. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan tanggung jawab keluarga menjadi salah satu faktor utama yang mengganggu kesejahteraan secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Piscesta et al. (2022) mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas hidup karyawan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dirasakan, semakin rendah pula kepuasan hidup yang dialami individu. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga terbukti berperan penting dalam menjaga kondisi psikologis yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, bukan hanya produktivitas yang akan menurun, tetapi juga kualitas hubungan sosial di lingkungan rumah dan masyarakat.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperhatikan aspek manajemen stres kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kesejahteraan karyawan. Upaya ini tidak hanya berdampak pada performa kerja jangka pendek, tetapi juga mendukung kesehatan mental dan kualitas hidup karyawan secara jangka panjang. Karyawan yang mampu mengelola stres secara efektif cenderung lebih mampu menjalankan peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga dengan seimbang. Dampak positifnya pun meluas, tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh lingkungan sosial dan komunitas di sekitarnya.

Stres kerja merupakan tantangan nyata yang dihadapi banyak karyawan di Indonesia. Tekanan untuk memenuhi target tinggi, jam kerja panjang serta ekspektasi organisasi yang terus meningkat sering kali membuat individu kesulitan untuk memiliki waktu bagi diri sendiri atau keluarganya. Kondisi ini diperparah oleh budaya kerja yang cenderung mengutamakan produktivitas dan pencapaian hasil, tetapi mengabaikan aspek kesejahteraan psikologis para pekerja.

Salah satu contoh nyata dari dampak stres kerja dapat dilihat pada kasus *burnout* massal tenaga kesehatan di berbagai rumah sakit rujukan COVID-19 selama puncak pandemi, seperti yang terjadi di Rumah Sakit Darurat Wisma Atlet Jakarta. Tenaga medis dilaporkan mengalami tekanan berat akibat beban kerja yang berlebihan, minimnya waktu istirahat serta kekhawatiran tertular virus. Akibatnya, banyak di antara mereka mengalami kelelahan fisik dan mental yang serius, bahkan ada yang harus menjalani perawatan psikologis atau mengundurkan diri sementara dari tugas (BBC Indonesia, 2021).

Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat dipandang sebelah mata, dan memiliki implikasi serius terhadap kualitas hidup, motivasi kerja serta keberlangsungan layanan organisasi. Oleh karena itu, manajemen stres kerja perlu menjadi prioritas dalam kebijakan ketenagakerjaan dan budaya organisasi di Indonesia.

Menurut data dari Detik Sumut yang ditulis oleh Khadijah nur azizah pertanggal 29 April 2025 dengan judul “Riset: 15 Persen Pekerja Indonesia Stres di Tempat Kerja”, Indonesia termasuk negara dengan tingkat stres kerja yang relatif rendah dibandingkan negara-negara lain di kawasan ASEAN. Temuan ini didasarkan pada laporan *State of the Global Workplace 2025* yang dirilis oleh Gallup. Dalam riset yang diterbitkan pada April 2025 tersebut, Gallup mewawancarai sekitar 225 ribu pekerja di berbagai belahan dunia mengenai pengalaman mereka di tempat kerja serta dalam kehidupan sehari-hari. Secara nasional, survei dilakukan kepada 1.000 responden di masing-masing negara menggunakan standar yang seragam. Tujuan dari survei global ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi karyawan, termasuk bagaimana mereka merasakan pekerjaan dan kehidupan mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil laporan, Indonesia menduduki posisi kesembilan dengan tingkat stres karyawan sebesar 15 persen. Posisi tertinggi dalam hal stres ditempati oleh Myanmar, dengan 50 persen pekerjanya mengalami stres. Sementara itu, Vietnam menjadi negara dengan tingkat stres terendah di antara negara-negara ASEAN. Namun, dalam hal emosi negatif seperti kemarahan dan kesedihan sehari-hari, posisi Indonesia

justru berada di peringkat yang lebih tinggi Sebanyak 21 persen responden di Indonesia mengaku sering merasa marah dalam sehari, sedangkan 29 persen di antaranya mengaku mengalami kesedihan. Ketika diberikan sejumlah pertanyaan seputar keterikatan mereka dengan pekerjaan, mulai dari kejelasan tugas, peluang untuk berkembang hingga hubungan dengan rekan kerja, hanya 21 persen responden global yang menunjukkan keterlibatan aktif, merasa antusias dan berkontribusi untuk kemajuan organisasi mereka. Sementara itu, mayoritas, yaitu 62 persen, dinilai tidak terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka. Mereka tetap menjalankan tugas, tetapi tanpa energi atau semangat lebih dan termasuk kelompok yang rentan melakukan "*quiet quitting*" atau berhenti secara diam-diam.

Dari pendahuluan yang sudah disebutkan, stres kerja sangat penting untuk dipelajari, sebab topik ini sangat berkaitan dengan kehidupan para pekerja. Maka dari itu, dalam bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai definisi stres kerja, indikator stres kerja, faktor-faktor stres kerja dan hubungan stres kerja dengan variabel lain. Diharapkan pembahasan ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam kehidupan sehari-hari.

METODE

Penulis menggunakan metode penulisan berupa studi pustaka. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan untuk mendukung analisis topik yang dibahas. Sumber-sumber yang digunakan mencakup artikel ilmiah, jurnal penelitian, serta berita yang memiliki keterkaitan dengan isu yang diangkat. Dengan pendekatan ini, penulis dapat memperoleh landasan yang kuat serta memperkuat argumen melalui temuan-temuan dari berbagai referensi.

Penulisan artikel ini menggunakan pendekatan yang melibatkan pemanfaatan variabel mediasi seperti: *mindfulness*, *psychological capital*, *social support* dan *work engagement* yang terbukti mampu menurunkan dampak negatif stres sekaligus meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Melalui

tinjauan literatur dan studi kasus, artikel ini menyoroti perlunya strategi organisasi yang bersifat preventif, partisipatif dan berbasis keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*).

PEMBAHASAN

1. Definisi Stres Kerja

Menurut Putri et al. (2023) dalam jurnal *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Perusahaan*, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan gangguan fisik dan psikologis, yang dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya individu. Dengan kata lain, stres kerja timbul ketika terdapat ketidakseimbangan antara beban kerja yang harus diselesaikan dan kapasitas individu untuk menyelesaikannya dengan baik.

Dalam pandangan psikologi organisasi, stres kerja dipandang sebagai kombinasi dari faktor individu dan faktor eksternal. Faktor individu mencakup kondisi mental, kemampuan adaptasi, pengalaman serta sikap terhadap pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal mencakup kondisi kerja, tekanan atasan, konflik peran dan beban kerja berlebihan

Putri et al. (2023) berpendapat bahwa terdapat 2 aspek yang dapat berdampak akibat stress kerja, antara lain aspek psikologis dan aspek fisik.

Aspek psikologis diantaranya:

a. Ketegangan Mental dan Emosi

Stres menyebabkan munculnya perasaan tertekan, cemas, frustrasi dan mudah marah. Hal ini dapat mengganggu stabilitas emosi dalam bekerja

b. Gangguan Kognitif

Individu yang mengalami stres kerja berisiko mengalami kesulitan dalam berpikir jernih, membuat keputusan dan menyusun prioritas kerja. Hal ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas.

c. Penurunan Motivasi dan Semangat Kerja

Ketika stres berlangsung lama, semangat kerja

cenderung menurun. Karyawan kehilangan minat dan tujuan dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Konflik Peran

Individu dapat mengalami konflik internal ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan atau nilai-nilai pribadi, yang dapat menimbulkan tekanan batin.

Aspek fisik diantaranya:

a. Lingkungan Fisik yang Tidak Mendukung

Faktor lingkungan kerja seperti: suhu ruangan yang tidak nyaman, pencahayaan buruk dan kebisingan berkontribusi terhadap peningkatan stres fisik. Ketidaksiharian ini menyebabkan kelelahan dan sakit kepala.

b. Beban Kerja Berlebihan

Karyawan yang dihadapkan pada beban kerja tinggi tanpa cukup waktu istirahat menunjukkan gejala fisik seperti: kelelahan kronis, gangguan tidur dan gangguan pencernaan.

c. Tuntutan yang Tidak Seimbang dengan Kapasitas

Ketika tugas melebihi kemampuan atau waktu yang tersedia, tubuh memberikan respon stres berupa: ketegangan otot, peningkatan tekanan darah dan berkurangnya energi secara keseluruhan.

d. Risiko Kesehatan Jangka Panjang

Apabila tidak ditangani, stres kerja berisiko memicu gangguan kesehatan serius seperti: hipertensi, penyakit jantung dan penurunan sistem imun tubuh.

2. Indikator Stres Kerja

Stres kerja merupakan konsep yang semakin penting dalam dunia kerja *modern*, dimana stres kerja dapat berpengaruh pada kesehatan fisik dan psikologis seseorang yang pada akhirnya mengganggu kehidupan individu tersebut. Untuk memahami dan mengukur hal ini, beberapa indikator telah diidentifikasi oleh para peneliti. Indikator ini diharapkan dapat membantu dalam menilai seberapa berpengaruh stres kerja terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Van Laar et al. (2007) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur stres kerja pada karyawan, antara lain:

a. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Mengacu pada sebagian besar karyawan hal-hal seperti: beban kerja yang tidak sesuai kapasitas, tidak adanya rasa pencapaian dari hasil kerja, serta tidak adanya pengakuan dari atasan atau institusi menjadi penyebab terjadinya kehilangan motivasi, kejenuhan (*burnout*) dan frustrasi emosional, yang menjadi pemicu utama stres kerja kronis

b. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Merupakan sejauh mana karyawan merasa dapat menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan kebutuhan pribadi dan sosialnya. Hal-hal seperti: ketidaktersediaan waktu istirahat dan rekreasi yang cukup, terganggu oleh pekerjaan diluar jam kerja dan kebijakan organisasi yang tidak mendukung fleksibilitas kerja dapat menjadi penyebab stres berlebih, kelelahan emosional dan gangguan hubungan interpersonal dalam kehidupan pribadi. Hal ini sangat umum dalam pekerjaan dengan jam panjang, tekanan target tinggi atau sistem kerja shift.

c. Kesehatan Psikologis di Tempat Kerja

Kesehatan psikologis di tempat kerja sangat didorong oleh suasana lingkungan kerja. Perasaan tidak aman, takut serta cemas saat bekerja dapat menjadi masalah yang cukup serius. Lingkungan kerja yang tidak sehat secara psikologis misalnya: penuh konflik, tidak suportif atau mengandung intimidasi menjadi pemicu utama distress dan gangguan kesehatan mental.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut (Guridno & Efendi, 2021) yaitu:

1. Faktor Individu.

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

- a) Pertimbangan masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan dan masalah disiplin

anak

- b) Masalah ekonomi. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.
- c) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2. Faktor Organisasi.

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- a) Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi. Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.
- b) Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Interaksi interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi.
- c) Struktur organisasi menentukan tingkat divisi di dalam perusahaan, beratnya aturan dan regulasi dan lokasi pengambilan keputusan. Faktor pemicu stres termasuk peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu:

- a) Perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.
- b) Ambiguitas politik. Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman, seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang mempengaruhi angkutan umum.
- c) Kemajuan teknologi. Hotel memasang teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. Hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi.
- d) Di abad ke-21, terorisme adalah bentuk tekanan lingkungan yang terus berkembang, seperti runtuhnya *World Trade Center* yang disebabkan oleh teroris, yang membuat orang Amerika merasa terancam dan tertekan.

4. Hubungan Antar Variabel

Stres kerja telah menjadi topik yang semakin penting dalam dunia kerja *modern*. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak terhadap beberapa aspek. Beberapa hubungan tersebut diantaranya:

- a) Stres kerja dengan Produktivitas Karyawan

Berbagai studi menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap produktivitas karyawan. Ketika seseorang mengalami tekanan psikologis yang tinggi di tempat kerja baik karena beban kerja berlebihan, konflik peran, kurangnya kontrol, maupun lingkungan kerja yang tidak mendukung kemampuan untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas akan terganggu. Menurut Kaudsariyah & Muharam (2024) dalam studi mereka mengenai *presenteeism* dan produktivitas karyawan, ditemukan bahwa stres kerja menyebabkan penurunan

performa meskipun karyawan tetap hadir secara fisik. Fenomena ini disebut dengan *presenteeism*, yaitu kondisi ketika pekerja hadir bekerja dalam keadaan stres atau tidak sehat, sehingga menurunkan produktivitas secara signifikan dibandingkan absensi (*absenteeism*). Kemudian Menurut penelitian oleh G. Putri & Tualeka (2014) hasil analisis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dengan tingkat produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan CV. "X" dan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti: beban kerja, tekanan waktu serta ketidakjelasan peran menjadi pemicu utama stres kerja dan berdampak langsung pada performa kerja.

b) Stres Kerja dengan Kesehatan Mental

Stres kerja merupakan respon fisiologis dan psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya. Robbins & Judge (2024) menyatakan bahwa stres kerja dapat terjadi ketika seseorang merasa tertekan secara berlebihan, tidak memiliki kendali atas pekerjaannya atau menghadapi konflik di lingkungan kerja. Hubungan antara stres kerja dan kesehatan mental bersifat langsung dan saling mempengaruhi. Ketika seseorang mengalami tekanan yang berlebihan di tempat kerja, kemampuan adaptasi mentalnya bisa melemah. Karyawan yang mengalami stres kerja dalam jangka panjang cenderung mengalami penurunan fungsi psikologis. Penelitian oleh Kaudsariyah & Muharam (2024) menyatakan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan gangguan kesehatan mental pada karyawan. Studi tersebut menunjukkan bahwa stres yang dialami karyawan mendorong kondisi *presenteeism*, yaitu ketika karyawan secara fisik hadir di tempat kerja tetapi secara mental tidak dapat bekerja secara optimal akibat gangguan psikologis. Fenomena ini berdampak negatif terhadap efektivitas kerja, kualitas hasil kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

c) Stres Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Stres kerja memiliki kaitan yang erat dengan keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat berdampak pada penurunan stres

kerja. Kegagalan seseorang untuk menyeimbangkan antara hidup pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi serta keluarga akan memunculkan masalah baru dalam pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya. Masalah yang muncul ini dapat menjadi tekanan dan ancaman dalam dirinya sendiri, yang pada akhirnya akan berujung pada timbulnya stres. Stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, serta mengurangi produktivitas mereka di tempat kerja. Jika seseorang merasakan dirinya sudah menunjukkan gejala stres kerja, maka perlu diperbaiki kehidupan kerjanya agar tidak menghambat setiap proses pekerjaannya, yaitu dengan cara penerapan *work-life balance* (Piscesta et al., 2022). Dengan menerapkan strategi keseimbangan kehidupan kerja yang efektif, karyawan dapat mengurangi beban stres dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini, sehingga karyawan dapat merasa lebih bahagia dan produktif. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

d) Stres Kerja dengan Beban Kerja

Hubungan antara stres kerja dan beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam studi psikologi kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Beban kerja yang tinggi, baik dalam bentuk kuantitas tugas yang harus diselesaikan maupun kompleksitas pekerjaan, sering kali menjadi pemicu utama munculnya stres di kalangan karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik maupun mental individu, maka kemampuan untuk mengelola tekanan tersebut akan menurun, sehingga memicu reaksi stres. Stres kerja yang dihasilkan dari beban kerja berlebih dapat berdampak pada berbagai aspek, mulai dari penurunan konsentrasi, kelelahan emosional hingga gangguan kesehatan fisik dan mental. Penelitian yang dilakukan oleh (G. Putri & Tualeka, 2014) dalam *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan tingkat stres kerja, di mana individu dengan beban kerja tinggi cenderung mengalami tekanan psikologis

yang lebih besar. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional dan sesuai kapasitas menjadi langkah strategis dalam mencegah timbulnya stres kerja yang merugikan baik bagi individu maupun organisasi.

PENUTUP

Stres kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dapat menimbulkan dampak negatif seperti *burnout*, kelelahan emosional dan penurunan performa. Artikel ini menekankan pentingnya manajemen stres kerja berbasis variabel mediasi seperti: *psychological capital*, *mindfulness* dan dukungan sosial yang terbukti efektif meredakan dampak stres.

Selain itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan memanfaatkan kerangka hukum seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003 untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Melalui pendekatan yang tepat, keseimbangan antara produktivitas dan kesehatan mental dapat dicapai secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- BBC Indonesia. (2021, July 23). *Covid di Indonesia: Faskes "kolaps", nakes kewalahan hingga kelelahan dan meninggal, "pukulan terberat sistem kesehatan nasional."* BBC News Indonesia.
- Chang, Y., Chien, C., & Shen, L. F. (2021). Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. *Personality and Individual Differences*, 171. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110508>
- Detik Sumut. (2025, April 29). *Riset: 15 Persen Pekerja Indonesia Stres di Tempat Kerja*. Detik.Com.
- Du, Y., Shahiri, H., & Wei, X. (2023). "I'm stressed!": The work effect of process innovation on mental health. *SSM - Population Health*, 21. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101347>

- Enaifoghe, A., & Zenzile, N. (2023). The rapidly evolving situation of employee work-from-home productivity and the integration of ICT in Post-COVID-19 pandemic. *Scientific African*, 20. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2023.e01709>
- Gu, J., Strauss, C., Bond, R., & Cavanagh, K. (2015). How do mindfulness-based cognitive therapy and mindfulness-based stress reduction improve mental health and wellbeing? A systematic review and meta-analysis of mediation studies. In *Clinical Psychology Review* (Vol. 37, pp. 1–12). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.006>
- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 189–201. www.ajhssr.com
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Kaudsariyah, E. D., & Muharam, H. (2024). Studi Systematic Review: Bagaimana Produktivitas Karyawan dengan Presenteeism? *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(10), 48–55.
- Piscesta, F., Febriana, S., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi*.
- Putri, G., & Tualeka, A. R. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Di CV. "X." *The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment*, 1.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP*, 3(1).
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job

- stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited.
- Strauss, C., Gu, J., Montero-Marin, J., Whittington, A., Chapman, C., & Kuyken, W. (2021). Reducing stress and promoting well-being in healthcare workers using mindfulness-based cognitive therapy for life. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 21(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2021.100227>
- Suhariadi, F., Sugiarti, R., Hardaningtyas, D., Mulyati, R., Kurniasari, E., Saadah, N., Yumni, H., & Abbas, A. (2023). Work from home: A behavioral model of Indonesian education workers' productivity during Covid-19. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14082>
- Tang, N., Han, L., Yang, P., Zhao, Y., & Zhang, H. (2019). Are mindfulness and self-efficacy related to presenteeism among primary medical staff: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), 182–186. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.03.004>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13 (2003).
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. H. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6–12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>