

**MAKALAH**  
**“STRESS KERJA”**

**Dosen Pengampu :**

**DR. Rahayu Endang Suryani, M.M**



**Anggota Kelompok :**

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| <b>1. Meta Pratiwi Kusuma</b>     | <b>(2314290026)</b> |
| <b>2. Jihan Khairunnisa Afaaf</b> | <b>(2314290025)</b> |
| <b>3. Muhammad Ridha Pratama</b>  | <b>(2314290028)</b> |
| <b>4. Ifheng Budiansyah</b>       | <b>(2314290040)</b> |

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**

**2025**

## **KATA PENGANTAR**

Kami mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan anugerah dan rahmat-Nya, kami berhasil menyelesaikan makalah berjudul “Stres Kerja” ini dengan baik dan sesuai jadwal.

Makalah ini disiapkan sebagai bagian dari tugas akademis dan juga sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman mengenai fenomena stres kerja yang kerap terjadi di dunia kerja. Kami mengharapkan tulisan ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam terkait penyebab, dampak, serta solusi untuk menangani stres kerja bagi para karyawan dan organisasi.

Kami menyadari bahwa dokumen ini masih memiliki banyak kekurangan, baik dalam hal isi maupun penyusunannya. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik serta saran yang konstruktif untuk perbaikan makalah ini di masa yang akan datang.

Sebagai penutup, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan dalam proses penyusunan makalah ini. Kami berharap makalah ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 27 September 2025

Kelompok IV

## DAFTAR ISI

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| KATA PENGANTAR.....                                       | i  |
| DAFTAR ISI .....                                          | ii |
| BAB I .....                                               | 1  |
| TEORI .....                                               | 1  |
| A. Pengertian Stres Keja .....                            | 1  |
| B. Konseptual Stress Kerja.....                           | 2  |
| C. Penyebab Stress Keja.....                              | 3  |
| D. Gejala Stress Kerja .....                              | 4  |
| E. Mengelola Dan Mencengah Stress Kerja .....             | 5  |
| BAB II .....                                              | 8  |
| JURNAL .....                                              | 8  |
| A. Ringkasan Jurnal Terkait Stress Kerja .....            | 8  |
| BAB III .....                                             | 12 |
| KASUS .....                                               | 13 |
| A. Deskripsi Kasus .....                                  | 13 |
| B. Dampak Stress Keja Terhadap Produktivitas.....         | 13 |
| C. Upaya Penanganan Oleh Human Resources (HR) SIPL.....   | 14 |
| BAB IV .....                                              | 15 |
| PEMBAHASAN KASUS DIKAITKAN DENGAN TEORI .....             | 15 |
| A. Keterkaitan Kasus dengan Teori Stres .....             | 15 |
| B. Keterkaitan Kasus dengan Gejala Stres Kerja .....      | 15 |
| C. Keterkaitan Kasus dengan Upaya Penanganan Stress ..... | 16 |
| BAB V .....                                               | 17 |
| PENUTUP .....                                             | 17 |
| A. Kesimpulan.....                                        | 17 |
| B. Saran .....                                            | 17 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                      | 18 |

## **BAB I**

### **TEORI**

#### **A. Pengertian Stres Kerja**

Istilah "stres" pertama kali digunakan pada abad ke-17, berasal dari kata Latin "estrica" atau dari bahasa Prancis "estrece," yang berarti bencana, masalah, kesulitan, kesedihan (Hastutiningsih, 2019). Stres dapat dipahami sebagai reaksi penyesuaian individu terhadap rangsangan yang memberikan tekanan psikologis atau tuntutan fisik yang berlebihan (Griffin dan Moorhead dalam Wibowo, 2019: 187). Menurut Robbins dan Judge (2019: 429), stres di tempat kerja adalah keadaan dinamis yang dialami seseorang ketika menghadapi harapan, hambatan, atau tekanan yang berkaitan dengan sesuatu yang bermakna. Ketidaknyamanan diri yang dirasakan menjadi pemicu stres kerja, yang dapat berpengaruh pada suasana hati. Secara umum, stres muncul sebagai akibat dari ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2018: 300).

Handoko (2018: 200) menyatakan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah keadaan ketegangan yang memengaruhi cara berpikir, perasaan, dan keadaan mental seseorang. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan individu untuk menghadapi situasi di sekitarnya (Lestari dan Katnasari, 2018) dan pada akhirnya dapat menyebabkan berbagai gejala stres yang mengganggu kinerja mereka (Suryani et al., 2019: 45). Sementara itu, Mangkunegara (2015: 157) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan atau beban psikologis yang dirasakan oleh karyawan ketika menghadapi tugas pekerjaan. Beehr dan Newman (Luthans, 2011: 279) menggambarkan stres kerja sebagai suatu keadaan yang muncul dari interaksi antara individu dan pekerjaan mereka, ditandai dengan adanya perubahan dalam diri individu yang mendorong mereka untuk berperilaku di luar fungsi normalnya.

Berdasarkan definisi yang telah diberikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan

merupakan suatu bentuk reaksi terhadap tekanan dalam pekerjaan, yang muncul akibat ketidakcocokan atau kurangnya keselarasan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hal ini selanjutnya berdampak pada aspek fisik, mental, serta perilaku individu saat menjalankan tugas. Stres di tempat kerja seringkali muncul ketika tuntutan serta tekanan yang dihadapi tidak sejalan dengan kapabilitas dan pengetahuan yang dimiliki. Karyawan yang mengalami stres cenderung menunjukkan emosi dan perilaku tertentu sebagai respons terhadap upaya mereka dalam menghadapi kondisi stres tersebut.

## **B. Konseptual Stress Kerja**

Stres di tempat kerja dapat dianggap sebagai suatu rintangan yang memberikan dorongan kepada individu secara mental dan fisik, sehingga memfasilitasi motivasi untuk mempelajari serta menguasai keterampilan dan tugas baru. Rintangan adalah komponen utama dalam meningkatkan hasil kerja, apabila seseorang telah merasa nyaman dan puas karena telah berhasil melewati rintangan yang ada. Namun, di sisi lain, dapat menyebabkan stres jika rintangan tersebut tidak dapat diatasi dengan cara yang efektif.

Kumar dan Jain (Hastutiningsih, 2019) mengemukakan bahwa stres bisa dipahami dari tiga perspektif yang berbeda.

### **1. Stres sebagai pemicu**

Istilah ini merujuk pada situasi di luar yang dianggap baru, intens, cepat, dinamis, meresahkan, tiba-tiba, atau tidak terduga.

### **2. Stres sebagai reaksi**

Dalam pandangan ini, stres dipahami sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan untuk memberi respon yang adaptif dan kemampuan pribadi. Semakin besar selisih antara kebutuhan dan sumber daya yang tersedia, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami individu.

### **3. Stres dalam konteks psikodinamik**

Di sini, stres dipahami sebagai suatu interaksi yang dinamis antara individu dan lingkungannya. Setiap rangsangan dari lingkungan dianggap sebagai penyebab stres hanya jika individu tersebut menganggapnya sebagai ancaman yang melebihi kemampuannya.

### **C. Penyebab Stress Kerja**

Stres kerja muncul karena adanya stimulus, faktor penyebab atau pendorong yang dinamakan stressor (Wibowo, 2019: 187). Griffin dan Moorhead (Susiarty et al., 2019) menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja sebagai berikut.

#### **1. Lingkungan Fisik**

Stres ini mengacu kepada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan. Penyebab stres pada lingkungan fisik antara lain cahaya, suara, suhu dan udara.

#### **2. Individu**

Stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan. Termasuk didalam sumber stres dari sumber individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

#### **3. Kelompok**

Dipengaruhi sifat hubungan antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, atasan atau bawahan.

#### **4. Organisasi**

Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan, organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik dan tidak adanya kebijakan khusus.

(Luthans, 2011: 280) menyatakan faktor penyebab stres kerja atau stressor kerja pada karyawan berasal dari dalam organisasi, luar organisasi, kelompok dimana karyawan itu berada dan dari individu karyawan. Alkubaisi (2015) menyatakan ada empat pemicu stres kerja yakni kondisi kerja fisik, ambiguitas kerja, beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga. Dalam konteks pekerjaan sehari-hari, Stavroula Leka et al. (Suryani et al., 2020: 30) menyatakan karyawan yang mengalami stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut.

1. Jenis pekerjaan seperti tugas yang monoton, kurang tantangan, kurangnya variasi, tugas yang tidak menyenangkan.
2. Beban kerja dan kecepatan kerja terlalu banyak jika dibandingkan dengan waktu pengerjaan.
3. Partisipasi dan kontrol, seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol.
4. Pengembangan karir, status dan kompensasi seperti keamanan pekerjaan, kurangnya prospek promosi, sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas, besaran pembayaran minim.
5. Hubungan kerja seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, kekerasan, pelecehan, tidak adanya prosedur kerja.
6. Budaya organisasi seperti komunikasi yang buruk, sistem kepemimpinan yang buruk, kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi.
7. Masalah pribadi seperti konflik tuntutan pekerjaan dan rumah, kurangnya dukungan di tempat kerja, minimnya dukungan untuk masalah pekerjaan di rumah.

#### **D. Gejala Stress Kerja**

Semua orang dan pada semua pekerjaan berkesempatan untuk mengalami stres, stres tidak selalu memiliki dampak negatif yang disebabkan sesuatu yang tidak baik namun stres juga mempunyai sisi yang positif, pada tingkatan tertentu justru dapat meningkatkan kinerja seseorang (Luthans, 2011: 278). Robbins dan Judge (2019: 434) menyatakan dampak stres dilihat pada tiga kategori.

1. **Physiological**

Akibat stres pada fisik yang mudah dikenali, misalnya sejumlah penyakit yang disinyalir disebabkan oleh stres yang berkepanjangan.

2. **Psychological**

Dampak stres dari aspek psikis dapat dikenali secara langsung seperti ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, murung dan kurang semangat yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

3. **Behavior**

Dampak stres dapat dikenali dari perilaku seseorang seperti kinerja rendah, tingkat kecelakaan kerja, kesalahan dalam

pengambilan keputusan, tingkat absensi yang tinggi dan agresif di tempat kerja.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Chandra Patel (Ekawarna, 2018: 204), menyebutkan bahwa dampak dari stres kerja dilihat dari empat aspek yakni: mental, emosional, fisik dan perilaku. Dari sisi yang berbeda, Swagerina (Hastutiningsih, 2019) mendefinisikan dampak stres menjadi dua jenis sebagai berikut.

1. Constructive Stress

Berpengaruh positif terhadap individu dan organisasi, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya usaha, merangsang kreativitas dan meningkatnya semangat kerja.

2. Destructive Stress

Berpengaruh negatif terhadap individu atau organisasi, yang ditunjukkan oleh penurunan kinerja, penurunan terhadap kemampuan fisik dan mental seseorang bahkan dapat berpotensi terhadap ketidakpuasan akan sesuatu.

Dari dua kategori stres tersebut, terlihat bahwa Stres Konstruktif memiliki efek langsung pada performa individu, sebab ini adalah stimulus yang memotivasi karyawan untuk menghadapi tantangan yang ada dalam pekerjaan. Apabila tantangan dalam pekerjaan tidak muncul, maka stres pun tidak akan ada, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja, sehingga stres yang berkaitan dengan pekerjaan bisa mencapai tingkat stabil yang sesuai dengan kapasitas karyawan. Sebaliknya, jika stres yang dialami terlalu tinggi hingga menyebabkan Stres Merusak, yang dapat mengganggu aktivitas kerja, individu akan kehilangan kemampuan untuk mengelolanya. Ini berujung pada kinerja yang menurun, rasa putus asa, dan karyawan bisa merasa tidak mampu untuk bekerja, bahkan terdapat kemungkinan untuk menolak atau mengundurkan diri dari pekerjaan.

#### **E. Mengelola Dan Mencengah Stress Kerja**

Bagian ini memberikan pandangan umum mengenai metode dan taktik yang diterapkan untuk menangani serta menghindari stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Langkah-langkah dan strategi sering kali diarahkan kepada individu yang bekerja atau lingkungan kerja. Secara umum, tindakan untuk mencegah dan mengatasi stres

sering dibedakan menjadi tiga kategori intervensi: primer, sekunder, dan tersier. Intervensi kategori primer, terkadang disebut sebagai intervensi "berbasis organisasi" atau "pencegahan stres", berkaitan dengan upaya untuk memodifikasi atau menghapus sumber stres yang tertanam di dalam lingkungan kerja, sehingga mengurangi dampak negatifnya bagi individu atau mengurangi paparan mereka terhadap stres. Proses perancangan intervensi primer perlu didasarkan pada hasil evaluasi risiko. Elkin dan Rosch (1990) merangkum berbagai pendekatan yang bermanfaat untuk mengurangi stres di lingkungan kerja, antara lain:

1. Merancang ulang tugas yang ada
2. Menata ulang tempat kerja
3. Mengatur jam kerja yang lebih fleksibel
4. Mendorong keterlibatan manajemen
5. Melibatkan karyawan dalam pengembangan karier
6. Menganalisis peran pekerjaan dan menetapkan sasaran
7. Memberikan dukungan sosial dan umpan balik
8. Membangun tim yang solid
9. Menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang adil
10. Membagikan penghargaan.

Intervensi sekunder berhubungan dengan pengenalan dan pengelolaan tekanan yang dirasakan oleh individu, serta meningkatkan potensi karyawan untuk mengatasi kondisi stres dengan lebih efektif melalui peningkatan kesadaran, pemahaman, keterampilan, dan sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian, pendekatan ini ditujukan kepada kelompok-kelompok 'berisiko' dalam lingkungan profesional. Singkatnya, fungsi pencegahan sekunder sering kali berupaya untuk mengurangi kerugian, lebih sering berfokus pada dampak daripada sumber stres yang mungkin ada dalam tatanan atau budaya organisasi. Meskipun pendekatan ini umumnya dianggap sebagai pilihan untuk manajemen stres individual, pola ini juga menganggap bahwa individu bekerja dalam tim atau kelompok. Oleh karena itu, pendekatan ini biasanya menempatkan perhatian baik pada individu maupun lingkungan kerja. Contoh implementasi intervensi sekunder mencakup: pendidikan mengenai stres untuk membantu

karyawan mengenali tanda-tanda serta mengurangi stigma, atau pelatihan dalam manajemen stres.

Intervensi tersier diartikan sebagai suatu strategi dengan cara responsif karena dipandang sebagai cara penyembuhan dalam menangani stress bagi orang-orang yang mengalami isu kesehatan akibat tekanan. Metode ini menekankan pada pengurangan dampak dari masalah yang berkaitan dengan stres setelah masalah itu terjadi melalui pengelolaan dan penanganan gejala penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan.

## **BAB II**

### **JURNAL**

#### **A. Ringkasan Jurnal Terkait Stress Kerja**

Jurnal Nasional dan Internasional:

##### **1. Jurnal Nasional**

- **Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Bandung. (2019). Hubungan Stres Kerja dengan Hipertensi pada Tenaga Kerja**

Ringkasan :

Jurnal ini membahas hubungan antara stres kerja dengan hipertensi pada tenaga kesehatan melalui metode scoping review. Hipertensi merupakan salah satu masalah kesehatan utama di dunia, termasuk Indonesia, dengan faktor risiko yang dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, genetik, obesitas, kebiasaan merokok, konsumsi alkohol, serta stres. Tenaga kesehatan termasuk dalam profesi dengan tingkat stres tinggi akibat tuntutan kerja yang melibatkan fisik dan mental. Stres kerja dapat memicu gangguan kesehatan seperti sakit kepala, insomnia, hingga hipertensi melalui mekanisme disfungsi sistem hipotalamus-hipofisis-adrenal dan saraf otonom. Penelitian ini menelaah 2.925 artikel dari lima database (PubMed, Science Direct, ProQuest, Google Scholar, SpringerLink), dan diperoleh 10 artikel yang memenuhi kriteria. Hasil menunjukkan sebagian besar penelitian mendukung adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan hipertensi pada tenaga kesehatan, meskipun terdapat beberapa studi yang tidak menemukan hubungan langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja, organisasi, dan beban pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan risiko hipertensi. Kesimpulannya, stres kerja memiliki kaitan erat dengan hipertensi pada tenaga kesehatan, sehingga diperlukan manajemen stres yang baik serta kebijakan rumah sakit untuk mendukung kesehatan tenaga medis.

- **Christy & Amalia (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Ringkasan:

Penelitian yang dilakukan oleh Christy dan Amalia pada tahun 2017 menganalisis hubungan antara stres yang dihasilkan dari pekerjaan dan kinerja para karyawan di PT Catur Kartika Jaya, sebuah entitas yang bergerak dalam industri pembuatan kelambu. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 50 orang karyawan dari bagian produksi yang berfungsi sebagai responden. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk menilai tingkat stres yang dialami dalam pekerjaan dan performa karyawan, setelah itu dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin besar stres yang dirasakan oleh para karyawan, semakin menurun pula efektivitas mereka dalam menjalankan tugas. Stres yang berlebihan dalam pekerjaan bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berat, tuntutan pekerjaan yang tidak dapat dicapai, kurangnya dukungan dari manajemen, atau tekanan dari lingkungan kerja. Dengan mempertimbangkan hasil ini, penulis menekankan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk menerapkan pengelolaan stres yang efisien. Beberapa langkah yang disarankan antara lain: menawarkan pelatihan untuk manajemen stres, meningkatkan komunikasi serta dukungan antara manajer dan karyawan, dan menyediakan layanan konseling atau dukungan psikologis. Dengan strategi ini, perusahaan berpotensi menurunkan tingkat stres kerja, yang pada gilirannya bisa berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan keseluruhan karyawan.

- **Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Indraprasta PGRI**

Ringkasan:

Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, Aryani, dan Ningrum (2018) menunjukkan bahwa stres kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa meningkatnya tingkat stres berpotensi menurunkan kinerja individu, sedangkan tingkat kedisiplinan yang tinggi justru dapat mendorong peningkatan kinerja. Secara bersamaan, kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap hasil kerja karyawan. Dengan demikian, pengendalian stres kerja serta pembiasaan disiplin yang baik dianggap penting untuk menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja di lingkungan organisasi.

## **2. Jurnal Internasional**

- **Kamaldeep Bhui, Sokratis Dinos, Magdalena Galant-Miecznikowska, Bertine de Jongh, Stephen Stansfeld (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study**

Ringkasan:

Peneliti ini mengkaji faktor-faktor penyebab stres kerja serta pendekatan yang digunakan karyawan untuk mengatasinya di sektor publik, swasta, dan lembaga non-pemerintah. Melalui wawancara dengan 51 responden, penelitian ini menemukan bahwa stres kerja umumnya muncul akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung dan manajemen yang tidak efektif, seperti beban kerja

tinggi, minimnya dukungan atasan, ketidakadilan, serta komunikasi yang lemah. Studi ini menekankan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan manajemen organisasi dapat menjadi solusi efektif dalam mengurangi stres kerja, sementara strategi individu seperti olahraga, istirahat, dan perencanaan kerja yang baik berperan penting dalam menjaga keseimbangan mental. Stres kerja dipandang sebagai respons negatif terhadap tekanan berlebihan yang memengaruhi kondisi psikologis, fisik, dan sosial. Upaya penanganan dapat dilakukan melalui intervensi primer, sekunder, dan tersier, termasuk pelatihan kesadaran stres, terapi kognitif-perilaku, penyesuaian beban kerja, serta dukungan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi individu lebih efektif dalam mengurangi gejala psikologis, sedangkan intervensi organisasi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

- **Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China**

Ringkasan:

Peneliti ini membahas peran lembaga layanan kesehatan masyarakat di Tiongkok sebagai komponen utama dalam sistem kesehatan tiga tingkat yang berfungsi meningkatkan akses serta pemerataan layanan kesehatan.

Sejak diberlakukannya reformasi tahun 2009, jumlah pusat kesehatan masyarakat mengalami peningkatan yang signifikan, namun kekurangan dokter umum masih menjadi masalah, khususnya di Provinsi Heilongjiang. Banyak tenaga kesehatan mengalami tekanan akibat rendahnya upah, tingginya beban kerja, serta terbatasnya peluang pengembangan karier, yang pada akhirnya memicu stres dan menurunkan motivasi kerja. Stres kerja muncul karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, sementara motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik memiliki peranan penting dalam membentuk kepuasan serta kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah hubungan antara stres kerja dan motivasi terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan masyarakat di Tiongkok.

## **BAB III**

### **KASUS**

#### **A. Deskripsi Kasus**

Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam sektor eksplorasi serta produksi sumber daya minyak dan gas. Ciri khas dari pekerjaan di industri migas memerlukan fokus yang tinggi, kedisiplinan, serta tanggung jawab yang besar, karena berhubungan dengan keselamatan kerja, pengoperasian mesin berat, dan pencapaian target produksi.

Dalam praktiknya, sejumlah pegawai SIPL mengalami tekanan kerja akibat berbagai sumber, baik dari dalam maupun luar. Dari segi internal, beban kerja yang sangat berat, sistem jadwal bergiliran, serta target produksi yang ketat sering kali menyebabkan kelelahan, baik secara fisik maupun mental. Di sisi lain, faktor-faktor eksternal seperti permasalahan keluarga, situasi ekonomi, atau tekanan dari lingkungan sosial juga berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres individu. Jika tidak dikelola dengan baik, situasi ini dapat berkembang menjadi burnout yang berisiko menurunkan produktivitas kinerja pegawai.

#### **B. Dampak Stress Kerja Terhadap Produktivitas**

1. Individu: tekanan psikologis membuat pegawai menjadi tidak konsentrasi, cepat merasa lelah, kehilangan semangat, hingga menurunnya kapabilitas dalam pengambilan keputusan.
2. Tim: pegawai yang mengalami beban mental biasanya lebih mudah tersentuh secara emosional, cenderung menjauh dari interaksi, atau mengalami kesulitan dalam bekerja sama, yang berakibat pada gangguan dalam hubungan kerja kelompok.
3. Perusahaan: hasil kerja menurun, potensi kesalahan operasional menjadi lebih besar, tingkat ketidakhadiran dan perputaran karyawan meningkat, serta adanya pengeluaran ekstra untuk perekrutan dan pelatihan pegawai baru.

### **C. Upaya Penanganan Oleh Human Resources (HR) SIPL**

HR di SIPL berupaya menekan tingkat stress kerja melalui berbagai program strategi, antara lain :

1. Program Kebersamaan (Gathering & Team Building)  
Kegiatan outing, hari keluarga, dan pembangunan tim dilakukan secara teratur untuk meredakan ketegangan, memperkuat ikatan antar rekan kerja, serta memberikan kesempatan untuk beristirahat dari aktivitas sehari-hari.
2. Employee Counseling Assistance Program (ECAP)  
HR menyelenggarakan seminar dan konseling psikologis dengan melibatkan konselor yang berpengalaman. Inisiatif ini membantu pegawai mengenali tanda-tanda stres, mempelajari cara mengelola stres, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Saluran Komunikasi Rahasia  
SIPL menyediakan akses melalui kotak saran digital, email anonim, dan formulir tanpa nama. Ini memberikan ruang yang aman bagi pegawai untuk menyampaikan masalah tanpa rasa takut akan stigma, sehingga HR dapat memahami kondisi psikologis dan melakukan langkah intervensi yang diperlukan.
4. Kebijakan Fleksibilitas Kerja  
Untuk beberapa posisi, pegawai diberikan kebebasan dalam mengatur waktu kerja, terutama bagi mereka yang sedang menghadapi tantangan pribadi atau keluarga. Kebijakan ini berkontribusi untuk mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan perasaan dihargai.
5. Budaya Kerja Suportif  
Para manajer dan pemimpin tim mendapatkan pelatihan dalam kepemimpinan yang empatik, sehingga mampu memahami bawahan tidak hanya dari segi pekerjaan melainkan juga dalam aspek emosional. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN KASUS DIKAITKAN DENGAN TEORI**

#### **A. Keterkaitan Kasus dengan Teori Stres**

Kasus stres yang terjadi di Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL) dapat dianalisis menggunakan teori dan konsep yang telah disebutkan sebelumnya. Menurut pandangan Griffin dan Moorhead (dalam Wibowo, 2019), ada berbagai faktor yang mempengaruhi stres dalam lingkungan kerja, meliputi individu, kelompok, organisasi, dan lingkungan fisik. Kondisi ini sangat terlihat di SIPL, di mana karyawan mengalami:

1. Faktor Individu, yaitu beban kerja yang terlalu berat, sasaran produksi yang ketat, serta sistem kerja shift yang menyebabkan kelelahan.
2. Faktor Kelompok, berupa tekanan dalam kerjasama tim dan hubungan antar individu yang terganggu akibat stres.
3. Faktor Organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan tinggi terhadap produktivitas, peraturan yang ketat, serta risiko keselamatan kerja yang signifikan.
4. Faktor Eksternal, seperti masalah keluarga atau sosial yang menambah beban mental.

Dengan demikian, kasus ini menunjukkan bahwa stres di lingkungan kerja tidak hanya bersumber dari faktor internal perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh penyebab eksternal yang memberikan dampak langsung pada kinerja individu dan organisasi.

#### **B. Keterkaitan Kasus dengan Gejala Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2019: 434), dampak stres di tempat kerja dapat dilihat dari aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Dalam konteks SIPL:

1. Fisiologis → karyawan mengalami kelelahan fisik akibat sistem kerja bergantian dan beban kerja yang tinggi.
2. Psikologis → karyawan merasa kehilangan motivasi, mudah mengalami kelelahan mental, serta berisiko menghadapi masalah burnout.

3. Perilaku → terjadi penurunan dalam produktivitas, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan.

Gejala-gejala ini mencerminkan adanya stres yang merugikan (Swagerina dalam Hastutiningsih, 2019), yaitu efek negatif dari stres yang berpengaruh buruk terhadap kinerja individu maupun tim dalam perusahaan.

### **C. Keterkaitan Kasus dengan Upaya Penanganan Stress**

Berbagai upaya yang diambil oleh HR SIPL, seperti program konseling, pembangunan tim, kebijakan kerja fleksibel, dan budaya kepemimpinan yang empatik, sejalan dengan strategi pengelolaan stres menurut Elkin dan Rosch (1990):

1. Intervensi Primer : Pembuatan kebijakan fleksibility kerja dan budaya organisasi yang mendukung
2. Intervensi Sekunder : konseling psikologis dan pelatihan manajemen stres melalui ECAP.
3. Intervensi Tersier : penyediaan fasilitas pendampingan profesional untuk karyawan yang telah mengalami masalah kesehatan akibat stress.

Ini menunjukkan bahwa strategi SIPL selaras dengan teori manajemen stress, di mana penanganan tidak hanya ditujukan pada individu, tetapi juga pada sistem organisasi secara keseluruhan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari analisis yang telah diulas, dapat disimpulkan bahwa stres di lingkungan kerja adalah keadaan mental dan fisik yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Situasi di Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL) menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor penyebab stres kerja, baik yang berasal dari individu, kelompok, organisasi, maupun dari luar. Konsekuensi yang muncul antara lain mencakup gangguan fisiologis seperti rasa lelah, masalah psikologis yang dapat menyebabkan hilangnya motivasi hingga kondisi burnout, serta perilaku yang berdampak pada penurunan produktivitas dan peningkatan ketidakhadiran. Inisiatif yang diambil oleh departemen HR di SIPL, seperti sesi konseling, acara kumpul-kumpul, penerapan kebijakan kerja yang fleksibel, dan penguatan budaya kepemimpinan yang peduli, telah sejalan dengan teori intervensi pada tahap awal, tengah, dan akhir, sehingga mampu mereduksi dampak negatif dari stress kerja serta menjaga tingkat produktivitas karyawan dan perusahaan.

#### **B. Saran**

1. Indikasi stress lebih awal dan memanfaatkan layanan konseling yang tersedia.
2. Karyawan perlu mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pengelola Perusahaan harus melaksanakan penilaian secara berkala terhadap beban kerja agar selaras dengan kemampuan pegawai.
3. Disarankan agar perusahaan meningkatkan akses layanan konsultasi dan program kesejahteraan pegawai secara berkesinambungan.
4. Penting untuk memperbaiki komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan demi menciptakan atmosfer kerja yang mendukung.
5. Diharapkan karyawan dapat mengidentifikasi waktu dan teknik relaksasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Sartika, D. (2023). *Stres kerja*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Hassard, J., & Cox, T. (2015, January 26). Work-related stress: Nature and management. OSHwiki. European Agency for Safety and Health at Work. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/work-related-stress-nature-and-management>
- Zakiyyatul fitri ilmiah, M. i. (2025). Analisi hubungan stres kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan. *volume 8 no 2 februari - april 2025*, 2622-6383.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Li L, Hu H, Zhou H, He C, Fan L, Liu X, Zhang Z, Li H, Sun T. Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*. 2014 Jun 5;4(6):e004897. doi: 10.1136/bmjopen-2014-004897. PMID: 24902730; PMCID: PMC4054641.
- Bhui K, Dinos S, Galant-Miecznikowska M, de Jongh B, Stansfeld S. Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bull*. 2016 Dec;40(6):318-325. doi: 10.1192/pb.bp.115.050823. PMID: 28377811; PMCID: PMC5353523.

Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Universitas Indraprasta PGRI. Retrieved from <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/103217396/106-libre.pdf>