



STRES KERJA

MUHAMMAD RIDHA PRATAMA 2314290028
IFHENG BUDIANSYAH 2314290040
META PRATIWI KUSUMA 2314290026
JIHAN KHAIRUNNISA AFFAF 2314290025



POKOK PEMBAHASAN

01

**PENGERTIAN
STRES KERJA**

02

**KONSEP & PENYEBAB
STRES KERJA**

03

**PENGELOLAAN
STRES**

04

**PEMBAHASAN
JURNAL**

05

KASUS

06

KESIMPULAN

Pengertian Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi mental dan fisik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau kapasitas individu. Robbins dan Judge menyebutnya sebagai keadaan dinamis ketika seseorang menghadapi tekanan atau hambatan yang membuatnya merasa tidak nyaman. Stres kerja dapat memengaruhi emosi, pola pikir, serta kesehatan fisik, dan jika tidak dikelola dengan baik akan menurunkan motivasi serta kinerja karyawan.

Konsep & Penyebab Stress Kerja

Konsep:

1. Pemicu (lingkungan/tuntutan baru)
2. Reaksi (ketidakseimbangan tuntutan vs kemampuan)
3. Interaksi psikodinamik (tantangan dianggap ancaman)

Penyebab:

1. Lingkungan fisik (cahaya, suhu, kebisingan)
2. Individu (beban kerja, konflik peran)
3. Kelompok (hubungan kerja)
4. Organisasi (struktur, kebijakan, iklim kerja)

DIMENSI STRES KERJA

Dimensi Stres Kerja menurut . Robbins & Judge (2019) & Chandra Patel (dalam Ekawarna, 2018:204)



Robins & Judge 2019); Chandra Patel (dalam Ekawarna,

Gejala & Pengelolaan Stress

Gejala:

- Fisiologis → sakit, lelah, gangguan tidur
- Psikologis → depresi, murung, tidak semangat
- Perilaku → absensi tinggi, kinerja menurun

•Pengelolaan:

- Intervensi primer (ubah struktur & kebijakan)
- Intervensi sekunder (pelatihan manajemen stres)
- Intervensi tersier (konseling & terapi)

Pembahasan Jurnal (Nasional)

1. Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Bandung. (2019) - Hubungan Stres Kerja dengan Hipertensi pada Tenaga Kerja Ringkasan: Menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan signifikan dengan hipertensi pada tenaga kesehatan. Faktor lingkungan kerja, organisasi, dan beban kerja jadi pemicu, sehingga perlu manajemen stres dan dukungan kebijakan rumah sakit.
2. Christy & Amalia (2017) – Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ringkasan: Hasil penelitian di PT Catur Kartika Jaya membuktikan stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penyebabnya antara lain beban kerja berat dan kurang dukungan manajemen. Disarankan adanya pelatihan manajemen stres, komunikasi efektif, dan layanan konseling.
3. Setyawati, Aryani, dan Ningrum (2018) menunjukkan bahwa stres kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Ringkasan: 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

Pembahasan Jurnal (Internasional)

1. Penelitian oleh Li et al. (2014). *Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Masyarakat (China)* Ringkasan: Tenaga kesehatan di Tiongkok mengalami stres tinggi karena gaji rendah, beban kerja berat, dan karier terbatas. Hal ini menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.

2. Penelitian oleh Bhui et al. (2016) *meneliti penyebab stres kerja dan cara penanganannya di sektor publik, swasta, dan NGO* Ringkasan: Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja disebabkan oleh beban kerja tinggi, kurangnya dukungan atasan, ketidakadilan, dan komunikasi yang lemah. Solusi efektif meliputi peningkatan kualitas kepemimpinan dan manajemen organisasi, serta strategi individu seperti olahraga, istirahat, dan perencanaan kerja. Intervensi individu efektif mengurangi gejala psikologis, sementara intervensi organisasi meningkatkan produktivitas karyawan.

Kasus: SIPL (Migas)

Kasus stres kerja terjadi di **Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL)**, sebuah perusahaan migas dengan tuntutan kerja tinggi dan sistem shift yang berat. Pegawai sering menghadapi tekanan internal seperti beban kerja berlebih serta target produksi, dan juga tekanan eksternal seperti masalah keluarga dan kondisi ekonomi. Dampaknya terlihat pada individu yang cepat lelah dan kehilangan konsentrasi, tim yang sulit bekerja sama, hingga organisasi yang mengalami penurunan produktivitas serta meningkatnya absensi. Untuk mengatasinya, HR SIPL menerapkan berbagai program, mulai dari kegiatan gathering dan team building, layanan konseling psikologis, saluran komunikasi rahasia, kebijakan kerja fleksibel, hingga budaya kepemimpinan yang suportif. Langkah-langkah ini membantu menekan stres kerja dan menjaga produktivitas karyawan.

Kasus Sesuai Teori

Kasus di **Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL)** menunjukkan stres kerja sesuai teori. Dari sisi **individu**, karyawan mengalami beban kerja berat dan sistem shift yang melelahkan. Pada **kelompok**, hubungan kerja terganggu karena tekanan emosional. Dari **organisasi**, tuntutan produksi tinggi dan risiko keselamatan memicu stres. Ditambah faktor **eksternal** seperti masalah keluarga, kondisi makin berat.

Gejala yang muncul sesuai teori **Robbins S Judge**, yaitu kelelahan fisik, hilangnya motivasi, hingga penurunan produktivitas. Upaya HR SIPL juga selaras dengan teori **Elkin S Rosch**, melalui kebijakan fleksibel (intervensi primer), konseling dan pelatihan (intervensi sekunder), serta pendampingan profesional (intervensi tersier).

Artinya, teori stres kerja terbukti relevan dan efektif jika diterapkan dalam penanganan kasus nyata.

Kasus Sesuai Jurnal

Kasus stres kerja di **Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL)** juga sejalan dengan temuan dalam berbagai jurnal. Seperti pada penelitian **Christy dan Amalia (2017)**, stres kerja terbukti menurunkan kinerja karyawan, hal yang juga terlihat di SIPL ketika produktivitas menurun dan absensi meningkat. Jurnal internasional oleh **Bhui et al. (2016)** menekankan bahwa kondisi kerja yang buruk, manajemen tidak sehat, serta kurang dukungan menjadi penyebab utama stres. Hal ini mirip dengan SIPL, di mana beban kerja tinggi, sistem shift, dan tekanan produksi menimbulkan stres karyawan. Selain itu, hasil penelitian **Li et al. (2014)** menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola akan menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. SIPL mengantisipasi hal ini dengan program konseling, kebijakan fleksibel, dan budaya kerja suportif. Dengan demikian, kasus SIPL menguatkan bukti empiris dalam jurnal bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada individu maupun organisasi, tetapi dapat ditekan melalui manajemen stres yang tepat.

Kesimpulan

Stres kerja merupakan kondisi mental dan fisik yang timbul karena ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu. Pada kasus di Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL), stress muncul dari berbagai faktor, baik individu, kelompok, organisasi, maupun eksternal, yang menimbulkan dampak fisiologis seperti kelelahan, dampak psikologis berupa hilangnya motivasi hingga burnout, serta dampak perilaku berupa penurunan produktivitas dan meningkatnya absensi. Upaya yang dilakukan HR SIPL, seperti program konseling, kegiatan kebersamaan, kebijakan kerja fleksibel, dan kepemimpinan suportif, sudah sejalan dengan teori intervensi stres. Strategi ini terbukti mampu mereduksi dampak negatif stres dan menjaga produktivitas karyawan maupun perusahaan.

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-stressnature-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>



THANK YOU