ARRAZI: Scientific Journal of Health
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2023
https://journal.csspublishing/index.php/arrazi

Analisis Program Manajemen Stres Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja di Perusahaan, Sekolah, Universitas dan Rumah Sakit

Alifia Octaviani Aritonang[1], Susilawati[2]
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara[1,2]
e-mail : alifaoctaviani22@gmail.com

Abstract
Work stress management is a program to use human resources to control or manage stress. Where it aims to recognize the causes of stress and know how to manage stress through individual and organizational approaches. The purpose of this study is to determine how the effect of work stress management programs carried out by companies, schools, universities and hospitals in improving the performance of their workers. This research was carried out by applying the literature review study method. In this regard, this research approach is a mix method. namely a mixture of quantitative and qualitative approaches. The literature search was carried out using a database in the form of secondary data from scientific journal articles on Google Scholar which can be accessed via the internet, or official journal websites using the keyword "Work stress management employee performance". The results showed that in improving worker performance through work stress management programs through two approaches, namely an individual approach and an organizational approach. Individual approaches such as exercise, refreshing, providing downtime and expanding the support network. Then organizational approaches such as providing sports facilities or clinical programs.
Keywords: *Performance, Work Stress Management.*

Abstrak
Manajamen stres kerja merupakan suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stress. Dimana hal ini bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui cara mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana program manajemen stress kerja yang dilakukan perusahaan, sekolah, universitas dan rumah sakit dalam meningkatkan kinerja para pekerjanya. Penelitian ini dilaksanakan dengan menerapkan metode studi literature review. Sehubungan dengan itu, pendekatan penelitian ini adalah *mix method*, yaitu campuran antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelusuran pustaka dilakukan dengan menggunakan database berupa data sekunder dari artikel jurnal ilmiah yang ada di *Google Scholar* yang dapat diakses melalui internet atau website jurnal resmi dengan menggunakan kata kunci "Manajemen stress kerja kinerja karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pekerja melalui program manajemen stress kerja melalui dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. pendekatan individual yang dilakukan seperti olahraga, *refreshing*, memberikan waktu jeda serta memperluas jaringan dukungan. Lalu pendekatan organisasional seperti menyediakan fasilitas olahraga ataupun program klinikal.
Kata Kunci: Kinerja, Manajemen Stress Kerja.

PENDAHULUAN

Stres adalah suatu bagian dari kehidupan yang dirasakan oleh setiap manusia karena ketegangan mental yang mengganggu emosional, proses berpikir dan fisik (Bimantoro and Noor, 2012). Secara lebih tegas Manuaba mendefinisikan bahwa stress adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam, yang dapat menimbulkan banyak macam dampak yang merugikan seperti menurunnya kesehatan dan penyakit. Dampak stress pada setiap individu akan menunjukkan gejala yang berbeda, baik secara aspek fisiologis, psikologis maupun secara perilaku. Dalam kaitan dengan pekerjaan, semua dampak dari stress akan menjurus kepada menurunnya performasi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan. Sementara dampak stress yang membuat timbulnya penyakit seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, penyakit jantung, kecemasan. Yang nantinya dapat menimbulkan kemangkiran dan stagnasi tinggi serta kelumpuhan kerja dan tentu akan membuat sistem pengelolaan tidak meningkat.

Indonesia kini, mendapati jumlah pekerja yang tiap tahunnya semakin meningkat, maka tentu saja persaingan, tuntutan serta beban kerja yang dialami oleh para pekerja semakin banyak, terlebih tekanan untuk memenuhi pemintaan kehidupan kerja moderen juga menjadi suatu stimulus stressor bagi para pekerja (Munandar, 2012). Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Berdasarkan berbagai penelitian yang dilakukan, stres kerja mayoritas memberikan dampak negatif, baik kepada pekerja maupun terhadap perusahaan. Sebuah studi mutakhir oleh National Institute for Occupational Safety and Health A.S. menyatakan bahwa, lebih dari setengah pekerja di Amerika Serikat melihat bahwa stres pekerjaan sebagai sebuah permasalahan yang besar dalam kehidupan mereka. Persentase ini meningkat lebih dari dua kali lipat daripada yang dilaporkan pada awal tahun 1990-an (Robbins and Judge, 2011 : 379). Stres dapat menyerang siapa saja tidak memandang usia, jabatan, pendidikan. Sumber stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011 : 370 – 373) terbagi menjadi 3 faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual.

1. Pada faktor lingkungan, ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi..
2. Faktor organisasional, tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stress.
3. Faktor individual, pengalaman dan masalah yang dijumpai pekerja diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan.

Manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional

yang muncul kerena tanggapan. Manajemen stres termasuk kedalam sumber daya manusia pada bagian pemeliharaan. Pemeliharaan merupakan suatu usaha mempertahankan dan/atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penanganan atau manajemen stres kerja belum banyak di laksanakan.

Pengelola stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja yang baik agar dapat memperoleh keuntungan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang level performasinya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, begitupun sebaliknya (Husain 2019). Maka sudah selayaknya bagi perusahaan untuk menangani dampak dari stres kerja untuk meminimalkan adanya berbagai macam kerugian yang timbul. Sesuai dengan PERMENKES RI No. 48 Tahun 2016 tentang standar K3 perkantoran, dihimbau kepada seluruh perusahaan agar melakukan pencegahan bahaya psikososial atau stress kerja sebagai upaya untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian mengenai program manajemen stress kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan diberbagai sektor pekerjaan. Penelitian perlu dilakukan untuk mengetahui lebih dalam bagaimana kondisi para pekerja yang mengalami gejala stress kerja dan respon terhadap program manajemen stres kerja yang dibuat untuk meminimalisir dampak stress yang dapat membuat kinerja pekerja menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana program manajemen stress kerja yang dilakukan perusahaan, sekolah, universitas dan rumah sakit dalam meningkatkan kinerja para pekerjanya.

METODE PENELITIAN

Kajian ini dilaksanakan dengan menerapkan metode studi *literature review*. Sehubungan dengan itu, pendekatan penelitian ini adalah *mix method*, yaitu campuran antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelusuran pustaka tersebut dilakukan dengan menggunakan *database* berupa data sekunder dari artikel/jurnal ilmiah yang ada di *Google Scholar* yang dapat diakses melalui internet atau *website* jurnal resmi dengan menggunakan kata kunci "Manajemen stres kerja kinerja karyawan". Kata-kata tersebut memunculkan karya tulis ilmiah yang berkenaan dengan tema penelitian. Kemudian, karya-karya ilmiah tersebut dipilih berdasarkan kategori inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan. Salah satu kategori tersebut adalah tahun terbit mulai dari 2018-2023. Adapun tahap review ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah, mencari literatur, mengolah, dan menyajikan data.

PEMBAHASAN

Penelitian (Irfad, et.al, 2021) Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Sebagai Intervening di PT. Harapan Teknik Shipyard Hasil uji hipotesis 3 secara statistik menunjukkan bahwa manajemen stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan Sasono (2014) yang mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif bagi kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar 0,070 menunjukkan adanya hubungan tidak signifikan dari manajemen stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Lestario, 2022), Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres Dan Kepemimpinan Efektif Pada PT. Guna Berdikari Rotexindo. Hasil pelaksanaan pengabdian masyarakat yang diterapkan pada Mitra menunjukkan bahwa telah terlaksananya pemahaman karyawan tentang manajemen stres dan kepemimpinan efektif yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga berdampak pada kinerjanya. Sedngkan (Resiana, et.al, 2020) meneliti analisa Peran Manajemen Stres Sebagai Mediasi Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Peranan manajemen stres memediasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank X khususnya di bagian Funding Relationship Manager. Dari hasil uji hipotesis dan hasil uji model menjelaskan bahwa pengaruh manajemen stres dalam perannya sebagai mediator antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki peran yang sangat tinggi.

Berdasarkan penelitian (Zahra, et.al, 2020), dengan judul analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang Tahun 2020. Cara pengelolaan stres yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu mengurangi level stresnya dengan pengelolaan waktu. Pengelolaan stres yang dilakukan pihak sekolah yaitu dengan pergi berekreasi atau refreshing. Dengan program tersebut seluruh pegawai khususnya pengajar merasakan adanya berupa dukungan atas kinerja selama bekerja. Sedangkan menurut (Suarga, et.al., 2022) menyatakan dalam penelitiannya Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Kinerja Pegawai dan Dosen Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara manajemen stres dan kinerja pegawai dan dosen. Sehingga, masih perlunya usaha untuk meningkatkan manajemen stres sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Diketahui bahwa penanganan dalam manajemen stress kerja terdiri dari dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Untuk pendekatan individual, setiap individu memiliki tanggung jawab sendiri dalam menghindari stress akibat kerja. Sementara untuk pendekatan organisasional, perusahaan/lembaga organisasi yang membuat dan mengadakan program manajemen stress untuk menghindari pekerjanya mengalami stress akibat kerja. Sejalan dengan itu menurut (Purnawati, 2014), salah satu manfaat manajemen

stres terhadap kinerja secara biologi yaitu dapat meningkatkan sistem imunitas tubuh, mencegah kerusakan endotel pembuluh darah, serta meregulasi pengeluaran hormon stres yang berperan menimbulkan penyakit jantung koroner. Pekerja dengan manajemen stres yang baik akan lebih sehat dan memiliki imun tubuh yang tinggi, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan performa positif dan memberikan hasil yang tidak mengecewakan.

Berdasarkan data yang diperoleh terdapat beberapa pekerja dengan sektor dan peran yang berbeda. Dimana berdasarkan artikel jurnal yang telah diskrining didapati bahwa pekerja yang banyak mengalami stress kerja adalah karyawan dengan kerja kantoran. Selain itu terdapat juga pekerja di sekolah seperti pegawai tata usaha, guru dan di universitas seperti dosen, lalu ada juga perawat di ruang rawat inap rumah sakit. Dimana masing masing dari mereka memiliki risiko terjadinya stress akibat kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya program manajemen stress kerja yang diadakan di perusahaan, sekolah/ universitas dan rumah sakit untuk meningkatkan kinerja para pekerjanya. Adapun program manajemen stress kerja yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pekerja dengan merujuk pada artikel/jurnal yang telah di skrining ialah sebagai berikut:

Perusahaan

Bagi perusahaan, menerapkan manajemen stress kerja wajib dilakukan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya. Banyak faktor yang dapat membuat kinerja pekerja di perusahaan menurun, seperti beban kerja yang berat, ketidakpuasan pekerja akan pekerjaannya ataupun konflik yang dialami pekerja selama bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Andri Irfad et.al., 2021) didapati hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa manajemen stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sasono, 2014) yang dimana ia mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif bagi kinerja karyawan. Tetapi, program manajemen stress kerja dapat meningkatkan kinerja pekerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Hal ini sejalan dengan hasil uji pengaruh tidak langsung yang dilakukan oleh (Andri Irfad et.al., 2021) bahwa koefisien pengaruh tidak langsung manajemen stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,250 dengan p value sebesar 0,019. Hasil ini memberi implikasi bahwa manajemen stress kerja yang baik dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT Harapan Tekhnik Shipyard apabila didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Pendekatan organisasional

Adapun program manajemen stress kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pekerjanya yaitu melalui pendekatan organisasional. Seperti yang disampaikan oleh (Febrilian Lestario, 2022) pencapaian kinerja para pekerja akan sulit apabila pekerja mengalami stress yang

memiliki dampak negatif, maka dari itu perusahaan senantiasa melakukan monitoring dari setiap aktivitas karyawannya untuk memperoleh informasi yang akurat sebagai penilaian terhadap para pekerjanya. Jika terlihat ada karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebih, maka pimpinan perusahaan melakukan langkah-langkah untuk memperbaikinya dengan cara memberikan arahan, saran dan tindakan psikologis yang dapat mengurangi stres kerja karyawannya. Pencapaian kinerja yang tinggi tidaklah mudah, banyak hambatan dalam prosesnya seperti ketidakmampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya, kurangnya pelatihan/informasi yang diperlukan agar pekerja mencapai standar kinerja, ketidakmampuan berkonsentrasi dan efektif dalam bekerja, kurangnya motivasi atau stress akibat besarnya tantangan dan pengasingan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Resiana et.al., 2020) bahwa keberadaan manajemen stres di perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pengelolaan stres secara organisasional dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas klub olahraga dan seni serta mengadakan acara kebersamaan secara berkala. Lalu mengadakan program pulang tepat waktu setiap hari Jumat (TGIF day), melakukan rapat kerja diluar kantor seperti di tempat terbuka dengan suasana santai, dan mengadakan kontes bulanan dengan hadiah berupa apresiasi. Adapun program manajemen stress yang dilakukan oleh perusahaan PT. SGP Elektronik adalah adanya dialog antara karyawan seperti negosiasi, mediasi, kompromi dan rekonsiliasi. Selain itu harus adanya unsur toleransi dalam rapat tersebut. Hal ini diungkapkan oleh (Helina Apriyani et.al., 2021) bahwa dalam pendekatan organisasional, perusahaan PT. SGP Elektronik melakukan program klinikal dan program keorganisasian. Program klinikal yang dilakukan seperti melakukan pendekatan medis tradisional, dimana pekerja yang memiliki didiagnosis memiliki masalah terkait stress kerja diberikan pengobatan. Sementara untuk program keorganisasian, perusahaan melakukan restrukturisasi organisasi, penetapan kembali jadwal kerja karyawan, penyuluhan mental karyawan, family gathering serta mengadakan fasilitas olahraga.

Pendekatan individual

Untuk pendekatan individual yang dilakukan oleh pekerja guna melakukan manajemen stress seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh (Apriyani et.al., 2021), bahwa pekerja melakukan olahraga seperti jalan pagi dan melakukan *biofeedback* (mengecek denyut nadi, mengatur pernafasan dan melakukan pemeriksaan tekanan darah secara rutin). Hal serupa juga disampaikan oleh (Resiana et.al., 2020) dalam penelitiannya bahwa mengelola stres dapat dilakukan oleh setiap individu seperti dengan melakukan manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik seperti olahraga, meditasi dan memperluas jaringan dukungan sosial. Lalu pekerja juga dalam kesehariannya melaksanakan tugas

dengan perencanaan kerja yang lebih terstruktur, dapat mengatur waktu kerja agar lebih efektif dan optimal sehingga tidak perlu pulang larut malam. Sehingga pekerja dapat memiliki banyak waktu untuk keluarga, memiliki waktu istirahat yang cukup, serta memiliki waktu untuk melakukan olah raga agar stamina dan kesehatan fisik tetap terjaga.

Sekolah dan Universitas

Lembaga pendidikan terbagi menjadi 3 jenis, yaitu lembaga pendidikan formal, lembaga pendidikan non-formal dan lembaga pendidikan informal. Lembaga pendidikan formal terdiri dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Perguruan Tinggi/Universitas. Lembaga pendidikan yang diambil peneliti dalam pembuatan jurnal ini ialah sekolah dan universitas. Program manajemen stress kerja nyatanya tidak hanya dilakukan di perusahaan tetapi di berbagai bidang tempat kerja salah satunya adalah sekolah dan universitas.

Pendekatan organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh (Zahra et.al., 2020) menunjukkan bahwa pendekatan organisasional yang dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang dengan melakukan program berekreasi atau *refreshing* bersama seluruh pegawai di SLB N 1 Padang yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali. Dengan program tersebut seluruh pegawai di sekolah tersebut khususnya pengajar merasakan adanya dukungan atas kinerja mereka selama bekerja. Hal serupa juga disampaikan oleh (Hariawan et.al., 2022) dalam penelitiannya bahwa peran pemimpin sangat penting dalam mengatasi terjadinya stress pada pekerja, seperti melakukan pendekatan kepada pegawai tata usaha tidak hanya di sekolah tetapi diluar sekolah juga. Untuk mendapatkan solusi penyebab dari stress yang dialami oleh pekerja tersebut yang kemudian membuka ruang aspirasi, memberikan saran serta bantuan untuk memecahkan masalah yang dialami, lalu memberikan kelonggaran untuk memprioritaskan pekerjaannya agar tidak membebani pegawai tata usaha sehingga mencegah terjadinya stress akibat kerja. Sekolah juga melakukan seperti training atau masa percobaan bagi pegawai sesuai kemampuan dan beban kerjanya.

Pendekatan individual

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Suarga et.al., 2022) manajemen stress yang dilakukan oleh dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar adalah dengan melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif yaitu dengan memberikan waktu jeda pada diri ketika telah merasakan jenuh atau lelah saat bekerja, lalu melakukan relaksasi serta meditasi dan melakukan diet ataupun olahraga yang teratur. Hal serupa juga disampaikan oleh (Zahra et.al., 2020) dalam penelitiannya bahwa pengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang yang merasakan ketegangan terhadap

dirinya sendiri harus mempunyai cara tersendiri atau *time out*, seperti memberikan kebebasan kepada siswa dengan memberikan mereka waktu bermain sebentar guna meredakan emosi pengajar tersebut. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Renny, 2020) bahwa pengelolaan stress yang dilakukan oleh guru SD adalah dengan saling sharing mengenai apa yang sedang dirasakan, melakukan olahraga, *refreshing* bahkan meditasi serta selalu berpikiran positif bahwa semua masalah pasti ada solusinya.

Rumah Sakit

Program manajemen stress kerja selanjutnya banyak dilakukan dirumah sakit, khusunya kepada perawat di ruang rawat inap. (Runtu, Pondaag and Hamel, 2018) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan perawat di ruang rawat inap mengalami stress akibat kerja yaitu jumlah pasien yang tidak sebanding dengan jumlah perawat, lamanya waktu dalam melakukan suatu tindakan serta kemampuan yang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaannya

Pendekatan organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh (Hikam et.al., 2019) menunjukkan bahwa program manajemen stress yang dilakukan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong pada perawat di ruang inap kelas III adalah dengan membekali perawat dengan semangat dan etos kerja islami dalam memberikan pelayanan kepada pasien, rumah sakit juga sering memberikan perawat kajian islami sebagai bekal dalam bekerja dan bekal dalam menghadapi tekanan saat bekerja seperti stress akibat kerja. Dalam penelitiannya (Sidabalok, et.al., 2020) bahwa rumah sakit juga dapat merancang kegiatan yang positif seperti memberikan penghargaan kepada para perawat dalam ranga meningkatkan semangat dan rasa bahagia yang mana nantinya dapat meningkatkan kinerja perawat dalam bekerja.

Pendekatan individual

Penelitian yang dilakukan oleh (Sidabalok, et.al., 2020) menunjukkan bahwa kebahagiaan berperan penting sebagai upaya dalam menghindari stress akibat kerja. Maka dari itu, cara perawat dalam mengelola stress akibat kerja adalah dengan terus berusaha merasa bahagia dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dalam penelitiannya dijelaskan ketika perawat mengalami stres kerja yang bersumber dari diri sendiri maka kinerjanya juga menurun. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perawat dalam keadaan stress, perawat akan tetap bekerja sesuai prosedur yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian artikel/jurnal menghasilkan di dapati bahwa terdapat dua pendekatan dalam melakukan program manajemen stress kerja yaitu pendekatan organisasional dan pendekatan individual. Dua pendekatan ini dapat menjadi salah satu cara atau upaya dalam meningkatkan kinerja para

pekerja di bidang apapun. Adapun pendekatan individual dalam program manajemen stress kerja adalah olahraga atau latihan fisik, *refreshing*, memberikan waktu jeda atau *time out*, serta memperluas jaringan dukungan sosial. Sementara untuk pendekatan organisasional sendiri itu diadakan oleh perusahaan ataupun tempat kerja lainnya seperti sekolah, universitas dan rumah sakit. Pendekatan organisasional ini dibuat sesuai dengan jenis pekerjaan para pekerjanya, misal di perusahaan seperti menyediakan fasilitas olahraga ataupun melakukan program klinikal yang dimana pekerja yang memiliki diagnosis stress akibat kerja diberikan pengobatan. Atau pemimpin yang memberikan saran maupun bantuan untuk memecahkan masalah yang dialami. Dalam pendekatan organisasional, peran pemimpin sangat penting dalam mengatasi terjadinya stress pada pekerja.

Manajemen stress di perusahaan, sekolah, universitas dan rumah sakit sangat diperlukan dalam tujuan meningkatkan kinerja pekerja didalamnya. Pihak yang harus mengupayakan adanya manajemen stress ini adalah pekerja sebagai individu dan pemimpin sebagai organisasi. Perusahaan memberikan waktu kerja yang lebih fleksibel, serta perusahaan dapat memberikan fasilitas yang lebih lengkap, misalnya wifi, *sport center*, ruang baca ataupun ruang musik bagi para pekerjanya. Diharapkan pihak sekolah ataupun universitas dapat memperhatikan pengajarnya mengenai terjadinya stress akibat kerja, misal memberikan konseling pada pengajar yang didiagnosis mengalami stress kerja. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan seminar ataupun pelatihan untuk meningkatkan motivasi serta *skill* yang dimiliki perawat. Atau dengan memberikan *reward* pada perawat di ruang rawat inap. Rumah sakit juga melakukan pembaharuan terkait mutu pelayanan di ruang rawat inap serta melakukan evaluasi secara teratur terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan baik lagi dan menambahkan metode penelitiannya agar lebih banyak mengetahui bagaimana pengelolaan stress kerja terhadap individu maupun organisasi

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, A. R., Zahrah, R., Sari, P. N., & Azkha, N. Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang Tahun 2020. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, *20*(4), 275-282.

Alifa, R. N. (2022). Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dosen di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *2*(01), 1-16.

Apriyani, H., & Helling, L. S. (2021). Peranan Manajemen Stres Dan Konflik Karyawan Dalam Mengatasi Pergantian Manajemen Perusahaan. *Jurnal Mitra Manajemen*, *5*(4), 223-230.

Aryani, R., Citriadin, Y., & Ismail, L. M. (2020). Model Penanggulangan Manajemen Stres Kerja Pada Lingkungan Pendidikan. *Fitrah: Jurnal Studi Pendidikan*, *11*(2), 1-10.

Fuqoha, A. H. I., Al Ummah, B., & Qomar, U. L. (2019, October). Hubungan Beban Kerja dengan Manajemen Stres Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 72-79).

Hariawan, R., Muslim, A., & Amanda, R. N. (2022). Penerapan Manajemen Stres Pada Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Sekolah Menengah Atas Kota Mataram. *Journal of Mandalika Literature e-ISSN: 2745-5963*, *3*(1), 183-189.

Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, *5*(1), 16-32.

Lestario, F. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres Dan Kepemimpinan Efektif Pada Pt Guna Berdikari Rotexindo. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, *2*(3), 135-142.

Renny, C. A. (2020). Management stress kerja guru SD terhadap beban kerja pada masa pandemi covid-19. *Consilia: Jurnal Ilmiah Bimbingan Dan Konseling*, *3*(3), 219-226.

Sidabalok, S. Y., & Sayekti, A. (2020). Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stres terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi kasus di RSUD dr. Djasamen Pematangsiantar Sumatera Utara). *SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, *17*(1), 57-70.

Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis Manajemen Stress Pada Perusahaan Pers (Studi pada PJTV). *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, *2*(3), 263-278.

Tutpai, G., Martini, M., & Maratning, A. (2022). Kegiatan Refleksi Diri Dalam Manajemen Stres Kerja Perawat. *Jurnal Suaka Insan Mengabdi (JSIM)*, *4*(2), 44-50.