

Strategi Pengelolaan Stres dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Ditulis Oleh : Yuyun Vitaloka, S.E., M.M.

Pendahuluan

Saat ini lingkungan kerja semakin kompetitif dan dinamis. Stres kerja merupakan salah satu tantangan utama yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai/karyawan. Tekanan akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Pegawai/karyawan yang mengalami stres cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi dan berkurangnya kepuasan kerja. Sebaliknya, strategi pengelolaan stres yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai/karyawan, memperkuat keterlibatan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Pendekatan seperti pelatihan manajemen stres, fleksibilitas kerja dan dukungan sosial dari atasan telah terbukti efektif dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai/karyawan. Selain itu, penerapan model *Job Demands-Resources* (JD-R) menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk menjaga kesejahteraan pegawai/karyawan.

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis berbagai strategi pengelolaan stres yang dapat diterapkan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan. Dengan memahami dan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Tinjauan Pustaka

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Stres kerja merupakan faktor signifikan yang dapat menurunkan kinerja individu dan organisasi. Penelitian oleh Suryani (2018) menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres pada pegawai/karyawan berbanding terbalik dengan kinerja mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas organisasi

secara keseluruhan. Faktor-faktor penyebab stres meliputi beban kerja berlebih, konflik peran dan kurangnya kejelasan tugas.

2. Strategi Pengelolaan Stres yang Efektif

Berbagai pendekatan telah dikembangkan untuk mengelola stres kerja secara efektif. Menurut penelitian oleh Naharini *et al.* (2023), strategi seperti pelatihan manajemen stres, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja serta pengakuan atas kontribusi pegawai/karyawan dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja.

Selain itu, penerapan teknik relaksasi seperti meditasi dan *mindfulness* telah terbukti efektif dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental pegawai/karyawan. Studi oleh Martinez Montes *et al.* (2024) menunjukkan bahwa program *mindfulness* selama 8 minggu dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan produktivitas pekerja TI.

3. Peran Organisasi dalam Pengelolaan Stres

Organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan stres. Menurut penelitian oleh Sanusi *et al.* (2021), manajemen beban kerja, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai/karyawan dengan mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif.

Pembahasan

1. Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan menurunkan kepuasan kerja pegawai/karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi, yang berdampak negatif pada kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Strategi Pengelolaan Stres yang Efektif

Beberapa strategi telah terbukti efektif dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kinerja organisasi:

- a. **Manajemen Waktu yang Efisien:** Menetapkan prioritas dan mengelola waktu dengan baik dapat mengurangi tekanan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas.

- b. **Teknik Relaksasi dan Meditasi:** Praktek seperti meditasi dan pernapasan dalam dapat membantu menenangkan pikiran dan meredakan ketegangan, sehingga meningkatkan kesejahteraan mental pegawai/karyawan.
- c. **Dukungan Sosial dan Komunikasi Terbuka:** Mendorong komunikasi terbuka dan menyediakan dukungan sosial di tempat kerja dapat membantu pegawai/karyawan mengatasi stres dan meningkatkan keterlibatan kerja.
- d. **Pengakuan dan Penghargaan:** Mengakui dan menghargai kontribusi pegawai/karyawan dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stres.

3. Peran Organisasi dalam Pengelolaan Stres

Organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan stres:

- a. **Penyediaan Sumber Daya Dukungan:** Menyediakan layanan konseling dan program kesehatan mental dapat membantu pegawai/karyawan mengatasi stres.
- b. **Fleksibilitas Kerja:** Memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja dapat membantu pegawai/karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, sehingga mengurangi stres.
- c. **Budaya Organisasi yang Positif:** Membangun budaya organisasi yang mendukung, adil dan menghargai kesejahteraan pegawai/karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Penutup

Stres kerja merupakan tantangan signifikan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai/karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat menurunkan motivasi, meningkatkan absensi dan berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai strategi pengelolaan stres telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan manajemen stres, teknik relaksasi seperti meditasi dan *mindfulness* serta dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dapat membantu pegawai/karyawan mengatasi tekanan kerja. Selain itu,

menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berperan penting dalam mengurangi stres.

Organisasi memiliki peran krusial dalam menerapkan strategi-strategi tersebut. Dengan menyediakan sumber daya yang memadai, mengakui kontribusi pegawai/karyawan dan melakukan evaluasi berkala terhadap program pengelolaan stres, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Dengan demikian, pengelolaan stres yang efektif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Baraka. (n.d.). *Pengelolaan Stres di Tempat Kerja*. <https://baraka.uma.ac.id/pengelolaan-stres-di-tempat-kerja/>(Baraka)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.([Wikipedia](#))
- Idebiz. (n.d.). *Strategi Pengelolaan Stres di Tempat Kerja*. <https://idebiz.id/strategi-pengelolaan-stres-di-tempat-kerja/>(Idebiz)
- Manajemen Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan. (2023). *Jurnal Aisha: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 120–135. <https://adisampublisher.org/index.php/aisha/article/download/446/476>([Adisa Publisher](#))
- Martinez Montes, C., Sjögren, F., Klevfors, A., & Penzenstadler, B. (2024). *Qualifying and Quantifying the Benefits of Mindfulness Practices for IT Workers*. *arXiv preprint arXiv:2405.14393*. <https://arxiv.org/abs/2405.14393>([arXiv](#))
- Naharini, S., Rahman, A., & Azis, A. (2023). *Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan*. *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra*, 1(2). <https://doi.org/10.15575/mjhu.v1i2.26448>
- Pelealu, D. R. (2023). *Occupational stress management strategies in a competitive work environment: impact on performance and turnover intention*. *International Journal of Enterprise Modelling*, 19(1). <https://doi.org/10.35335/emod.v19i1.112>([ieia.ristek.or.id](#))
- Penerapan Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (2024). *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 45–52. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jikm/article/download/6056/6670/6968>([Jurnal HST](#))
- Pusat Jurnal Ilmiah Universitas Medan Area. (2024, Desember 30). *Strategi Efektif Mengelola Stres di Tempat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja*. <https://pji.uma.ac.id/index.php/2024/12/30/strategi-efektif-mengelola-stres-di-tempat-kerja-untuk-meningkatkan-kinerja/>([PJI UMA](#))
- Sanusi, F., Mukhsin, M., & Irfad, A. (2021). *Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui*

- Kepuasan Kerja Sebagai Intervensi di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Aisha: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 120–135.
- Strategi Efektif dalam Mengelola Stres untuk Kesejahteraan Mental. Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. <https://dinkes.bandaacehkota.go.id/2024/01/30/strategi-efektif-dalam-mengelola-stres-untuk-kesejahteraan-mental/>
- Strategi Pengelolaan Stres di Tempat Kerja. Idebiz. <https://idebiz.id/strategi-pengelolaan-stres-di-tempat-kerja/>
- Suryani, N. K. (2018). Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 104–110.

Stress Management Strategies in Improving Organizational Performance

Written By: Yuyun Vitaloka, S.E., M.M.

Introduction

Today's work environment is increasingly competitive and dynamic. Work stress is one of the main challenges affecting employee productivity and well-being. Pressure from high workloads, lack of control over work and imbalance between work and personal life can reduce motivation and increase the intention to leave the job.

Poorly managed stress can have a negative impact on individual performance and the organization as a whole. Stressed employees tend to show reduced productivity, increased absenteeism and reduced job satisfaction. Conversely, effective stress management strategies can improve employee well-being, strengthen work engagement and ultimately improve organizational performance.

Approaches such as stress management training, work flexibility and social support from supervisors have been shown to be effective in reducing job stress and improving employee performance. In addition, the application of the Job Demands-Resources (JD-R) model emphasizes the importance of balance between job demands and available resources to maintain employee well-being.

This paper aims to analyze various stress management strategies that can be applied in organizations to improve employee performance. By understanding and implementing the right strategies, organizations can create a healthy and productive work environment.

Literature Review

1. The Effect of Job Stress on Organizational Performance

Job stress is a significant factor that can reduce individual and organizational performance. Research by Suryani (2018) shows that an increase in stress levels in employees is inversely proportional to their performance, which ultimately affects overall organizational productivity. Factors causing stress include excessive workload, role conflict and lack of task clarity.

2. Effective Stress Management Strategies

Various approaches have been developed to effectively manage work stress. According to research by Naharini et al. (2023), strategies such as stress management training, social support from superiors and coworkers and recognition of employee contributions can help reduce stress levels and improve performance.

In addition, the application of relaxation techniques such as meditation and mindfulness has been shown to be effective in reducing stress and improving mental well-being of employees. A study by Martinez Montes et al. (2024) showed that an 8-week mindfulness program can improve mental well-being and productivity of IT workers.

3. Organizational Role in Stress Management

Organizations have an important role in creating a work environment that supports stress management. According to research by Sanusi et al. (2021), workload management, work conflict and work stress have a significant effect on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable. Organizations can improve employee performance by managing these factors effectively.

Discussion

1. Impact of Job Stress on Organizational Performance

Work stress that is not managed properly can reduce productivity, increase absenteeism, and reduce employee job satisfaction. Research shows that high stress can impair concentration and motivation, which negatively impacts individual performance and the achievement of organizational goals.

2. Effective Stress Management Strategies

Several strategies have been proven effective in managing work stress and improving organizational performance:

- a. **Efficient Time Management:** Setting priorities and managing time well can reduce work pressure and increase productivity.
- b. **Relaxation and Meditation Techniques:** Practices such as meditation and deep breathing can help calm the mind and relieve tension, thereby improving the mental well-being of employees.

c. **Social Support and Open Communication:** Encouraging open communication and providing social support in the workplace can help employees cope with stress and improve work engagement.

d. **Recognition and Reward:** Recognizing and rewarding employee contributions can increase motivation and reduce stress.

3. Organizational Role in Stress Management

Organizations have an important role in creating a work environment that supports stress management:

a. **Provision of Support Resources:** Providing counseling services and mental health programs can help employees cope with stress.

b. **Work Flexibility:** Providing flexibility in working hours can help employees balance work and personal life, thereby reducing stress.

c. **Positive Organizational Culture:** Building an organizational culture that is supportive, fair and values the well-being of employees can improve job satisfaction and performance.

Conclusion

Work stress is a significant challenge that can affect employee productivity and well-being. If not managed properly, stress can decrease motivation, increase absenteeism and negatively impact overall organizational performance.

Various stress management strategies have been proven effective in improving organizational performance. Stress management training, relaxation techniques such as meditation and mindfulness and social support from supervisors and coworkers can help employees cope with work pressure. In addition, creating a healthy work environment that supports work-life balance also plays an important role in reducing stress.

Organizations play a crucial role in implementing these strategies. By providing adequate resources, recognizing employee contributions and conducting regular evaluations of stress management programs, organizations can create a positive and productive work culture.

Thus, effective stress management not only improves individual well-being, but also contributes to the achievement of overall organizational goals.

Bibliography

- Baraka. (n.d.). *Pengelolaan Stres di Tempat Kerja*. <https://baraka.uma.ac.id/pengelolaan-stres-di-tempat-kerja/>(Baraka)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.([Wikipedia](#))
- Idebiz. (n.d.). *Strategi Pengelolaan Stres di Tempat Kerja*. <https://idebiz.id/strategi-pengelolaan-stres-di-tempat-kerja/>(Idebiz)
- Manajemen Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan. (2023). *Jurnal Aisha: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 120–135. <https://adisampublisher.org/index.php/aisha/article/download/446/476>([Adisa Publisher](#))
- Martinez Montes, C., Sjögren, F., Klevfors, A., & Penzenstadler, B. (2024). Qualifying and Quantifying the Benefits of Mindfulness Practices for IT Workers. *arXiv preprint arXiv:2405.14393*. <https://arxiv.org/abs/2405.14393>([arXiv](#))
- Naharini, S., Rahman, A., & Azis, A. (2023). Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra*, 1(2). <https://doi.org/10.15575/mjhu.v1i2.26448>
- Pelealu, D. R. (2023). *Occupational stress management strategies in a competitive work environment: impact on performance and turnover intention*. *International Journal of Enterprise Modelling*, 19(1). <https://doi.org/10.35335/emod.v19i1.112>([ieia.ristek.or.id](#))
- Penerapan Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (2024). *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 45–52. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jikm/article/download/6056/6670/6968>([Jurnal HST](#))
- Pusat Jurnal Ilmiah Universitas Medan Area. (2024, Desember 30). *Strategi Efektif Mengelola Stres di Tempat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja*. <https://pji.uma.ac.id/index.php/2024/12/30/strategi-efektif-mengelola-stres-di-tempat-kerja-untuk-meningkatkan-kinerja/>([PJI UMA](#))
- Sanusi, F., Mukhsin, M., & Irfad, A. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervensi di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Aisha: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 120–135.
- Strategi Efektif dalam Mengelola Stres untuk Kesejahteraan Mental. Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. <https://dinkes.bandaacehkota.go.id/2024/01/30/strategi-efektif-dalam-mengelola-stres-untuk-kesejahteraan-mental/>
- Strategi Pengelolaan Stres di Tempat Kerja. Idebiz. <https://idebiz.id/strategi-pengelolaan-stres-di-tempat-kerja/>
- Suryani, N. K. (2018). Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 104–110.