

Penulis:

Hairum Nafsiah Purba, Karfita Adha, Khoirunnisa Lubis,
Nur Fasyila Tasya, Rini Handayani Nasution, Yeni Sabariah Nasution



Manajemen STRES KERJA

MANAJEMEN STRATEGI PENCEGAHAN
DAN PENANGANAN DI TEMPAT KERJA

*Jangan Biarkan Stres Kerja
Menguasai Hidupmu*

Editor:

Salianto, M .Psi.



Manajemen **STRES KERJA**

**MANAJEMEN STRATEGI PENCEGAHAN
DAN PENANGANAN DI TEMPAT KERJA**

*Jangan Biarkan Stres Kerja
Menguasai Hidupmu*

Penulis:

**Hairum Nafsiah Purba, Karfita Adha, Khoirunnisa Lubis,
Nur Fasyila Tasya, Rini Handayani Nasution, Yeni Sabariah Nasution**



**MANAJEMEN STRES KERJA: STRATEGI PENCEGAHAN DAN
PENANGANAN DI TEMPAT KERJA**
Jangan Biarkan Stres Kerja Menguasai Hidupmu

Penulis:

**Hairum Nafsiah Purba
Karfitia Adha
Khoirunnisa Lubis
Nur Fasyila Tasya
Rini Handayani Nasution
Yeni Sabariah Nasution**

Desain Cover:

Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Rafa Siti Nurazizah

Editor:

Salianto, M.Psi.

QRCBN:

62-1256-1062-303

Cetakan Pertama:

Oktober, 2025

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji Syukur Kehadirat Allah Swt. Atas Rahmat Dan Karunia-Nya Yang Telah Memberikan Kesempatan Dan Kemampuan Kepada Penulis Untuk Menyelesaikan Penulisan Ini Dengan Baik. Di Era Globalisasi Dan Persaingan Yang Semakin Ketat, Stres Kerja Telah Menjadi Isu Krusial Dalam Lingkungan Profesional. Fenomena Ini Tidak Hanya Berdampak Pada Individu, Namun Juga Pada Produktivitas, Kinerja Organisasi, Serta Kualitas Hidup Secara Keseluruhan. Pemahaman Mendalam Mengenai Faktor-Faktor Yang Memicu Dan Memengaruhi Stres Kerja Menjadi Sangat Penting Sebagai Langkah Awal Untuk Mengelola Dan Meminimalkannya Secara Efektif. Penulisan Ini Disusun Sebagai Bentuk Kontribusi Dalam Menguraikan Dan Menganalisis Faktor-Faktor Yang Signifikan Memengaruhi Timbulnya Stres Kerja, Yang Mencakup Aspek Individu, Interpersonal, Dan Organisasional. Penulis Berharap Telaah Ini Dapat Memberikan Wawasan Yang Komprehensif Bagi Para Akademisi, Praktisi Sumber Daya Manusia, Pimpinan Organisasi, Maupun Individu Dalam Upaya Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Lebih Sehat Dan Produktif. Penulis Menyadari Bahwa Penulisan Ini Masih Jauh Dari Kata Sempurna. Oleh Karena Itu, Kritik Dan Saran Yang Membangun Akan Senantiasa Diterima Dengan Tangan Terbuka Demi Perbaikan Di Masa Mendatang. Akhir Kata, Semoga Penulisan Ini Dapat Memberikan Manfaat Yang Sebesar- Besarnya Bagi Semua Pihak Yang Berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Oktober, 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGERTIAN STRES KERJA	1
A. Apa Sih Itu <i>Stress</i> Kerja	1
B. Jenis-Jenis <i>Stress</i> Kerja.....	1
C. Pentingnya Mengenal <i>Stress</i> Kerja	3
D. Gejala Stres Kerja.....	3
BAB 2 FAKTOR STRES KERJA	5
A. Faktor Individu.....	5
B. Faktor Individu Penyebab Stres Kerja.....	6
C. Gejala Stres Kerja	7
D. Faktor Organisasi	10
E. Stres Dan Konflik Dalam Organisasi.....	11
F. Faktor Sosial Dan Keluarga	12
BAB 3 DAMPAK STRES KERJA	15
A. Dampak Stres Kerja Terhadap Pegawai	15
B. Dampak Terhadap Organisasi /Perubahan.....	16
C. Faktor Moderasi/Variabel Yang Mempengaruhi Tingkat Dampak.....	16
D. Dampak Jangka Panjang	17
E. Dampak Stres Terhadap Pelayanan Kesehatan	17
BAB 4 STRESS KERJA	21
A. Cara Mengelola Stres.....	21
B. Respon Stres	22
C. Manajemen Stres Kerja	24
D. Upaya Pencegahan <i>Stress</i> Kerja Di Tempat Kerja.....	29
E. Peran Pemimpin Dan Rekan Kerja Dalam Mengatasi Stress Kerja.....	30
DAFTAR PUSTAKA	33

1

PENGERTIAN STRES KERJA

A. APA SIH ITU STRES KERJA?

Jadi seorang pekerja kantoran, pekerja lapangan, maupun wiraswasta, stres kerja bias menimpa siapa saja. Ini adalah kondisi di mana seseorang mengalami terlalu banyak beban fisik, mental, atau emosional karena tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya mereka. Menurut Lazarus & Folkman (1984), *stress* berfokus pada bagaimana orang melihat situasi mereka sebagai stresor dan bagaimana mereka bertindak untuk mengatasi mereka. Ini dapat terjadi pada siapa pun, apakah itu seorang pekerja dikantor, di lapangan, atau *self-employed*. *Work stress* dapat terjadi pada siapa pun. Tenggat waktu yang ketat, ekspektasi kinerja terbaik, konflik dengan rekan kerja atau atasan, ketidakamanan pekerjaan, atau kurangnya dukungan sosial di tempat kerja adalah beberapa bentuk stres kerja. Ketika seseorang mengalami stres di tempat kerja, tubuhnya merespons dengan meningkatkan produksi zat kimia stres seperti kortisol. Zat kimia ini dapat menyebabkan stres dan berdampak pada kesehatan fisik dan mental.

B. JENIS-JENIS STRESS KERJA

Stress, seperti yang dilihat oleh banyak *professionals* sebagai beban kerja yang berat dan *deadline* yang ketat, dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja mereka. Dengan demikian, *stress* tidak selalu merugikan, karena itu memiliki nilai positif ketika menjadi peluang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut para peneliti, *stress* tantangan juga dikenal sebagai *stress* yang menyertai tantangan di tempat kerja berbeda dari *stress* hambatan juga dikenal sebagai *stress* yang menghambat pencapaian tujuan. Organisasi kadang-kadang menciptakan tantangan dengan tujuan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dengan memberi mereka sedikit waktu. Menurut para

2

FAKTOR STRES KERJA

A. FAKTOR INDIVIDU

Stres adalah rangsangan terhadap situasi yang mengancam fisik dan psikologis yang tidak dapat di toleransi oleh seorang individu karena keterbatasan kemampuan, Stres dapat terjadi kepada siapa saja dan pada unit kerja apa saja. Menurut Robbins (2004), stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Stres kerja menyebabkan gangguan fisik maupun gangguan psikologis. Gangguan psikologis yang sering terjadi sebagai akibat dari stres kerja adalah kecemasan dan depresi (Wijono, 2010). Menurut Manuaba (1998), stres adalah segala aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari keluar dari tempat kerjanya karena stres akibat faktor non pekerjaan, dan 46% menyatakan bahwa pekerjaan mereka sangat penuh dengan stres (Suci, 2012).

Faktor individu seperti kepribadian, kesehatan, pengalaman kerja, dan masalah pribadi memiliki kontribusi besar terhadap timbulnya *stress* kerja. Pemahaman terhadap karakteristik individu sangat penting agar perusahaan dapat memberikan dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Dampak stres kerja bila tidak ditangani dengan baik maka seseorang akan cenderung menjadi pemarah, terjadi gangguan mental, gangguan fisiologis dan dapat menyebabkan gangguan organisasi atau tempat kerja berupa penurunan kinerja dan produktivitas hingga menyebabkan kecelakaan kerja (Tarwaka, 2010). Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan pekerja, jika beban kerja terlalu rendah atau terlalu tinggi maka produktivitas kerja juga akan redah (Tarwaka, 2010). Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit juga dapat menjadi faktor pembangkit terjadinya stres. Menurut Herrianto (2010),

3

DAMPAK STRES KERJA

A. DAMPAK STRES KERJATERHADAP PEGAWAI

Dampak buruk terhadap kesehatan fisik yang dialami individu pegawai meliputi masalah kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan peningkatan risiko penyakit jantung. Selain itu, terdapat gangguan pada sistem musculoskeletal seperti nyeri di leher, bahu, dan punggung yang disebabkan oleh postur tubuh yang buruk atau pekerjaan fisik berat yang tidak dilakukan dengan istirahat yang cukup. Sistem kekebalan tubuh juga terganggu, membuat individu lebih rentan terkena infeksi, kualitas tidur menurun, dan mengalami kelelahan yang berkepanjangan. Masalah kesehatan fisik lainnya mencakup sakit kepala, migrain, serta gangguan pada sistem pencernaan.

1. Psikologis / Emosional

- Kecemasan dan depresi: *stress* yang terus-menerus bias menyebabkan perubahan suasana hati.
- Burnout: merasa lelah secara emosional, jauh dari diri sendiri, dan merasa tidak berhasil
- Gangguan kognitif: tidak bias fokus, kesulitan membuat keputusan, lupa, dan sulit berpikir jernih.
- Penurunan kesejahteraan psikis: merasa stres, takut gagal, dan merasa tidak mampu.

Willermark dan Islind menyatakan bahwa perilaku dan kinerja pegawai di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi mental dan fisik mereka. Berikut beberapa dampak *negative* yang bisa terjadi:

a. Penurunan Produktivitas dan Efisiensi

- Pegawai menjadi kurang fokus dan lebih mudah membuat kesalahan.

4

CARA MENGELOLA DAN UPAYA PENCEGAHAN STRES KERJA

A. CARA MENGELOLA STRES

Stres merupakan bagi roda kehidupan manusia, demikian halnya dengan stres di tempat kerja. Sumber stres di tempat kerja, bukan hanya bersumber pada organisasi saja, tetapi juga bersumber pada situasi makro, dan karakteristik individu. Namun demikian, apakah sumber stres tersebut mampu menimbulkan dampak stres, baik pada level individu maupun level kelompok, sangat tergantung dari bagaimana penilaian individu. Apakah sumber stres dianggap sebagai ancaman ataukah sebagai tantangan. Proses penilaian tersebut akan menentukan strategi koping. Dengan memahami proses stres kerja maka dapat dibuat mekanisme untuk mengelola stres, baik secara individu maupun dalam level organisasi. Ada beberapa tipe kepribadian yang rentan stres dan ada tipe kepribadian yang tidak mudah terkena stres. Salah satu karakteristik kepribadian yang rentan terhadap *stress* kerja adalah kepribadian tipe A. Orang dengan kepribadian tipe A mempunyai obsesi terhadap waktu, ada perasaan dikejar-kejar waktu, dan ingin segera menyelesaikan pekerjaan, tidak sabar, dan mempunyai *sense of urgency* yang tinggi. Sebaliknya, tipe kepribadian B kurang rentan terhadap stres kerja karena merasa tidak dikejar waktu, tidak terobsesi oleh waktu, dan menikmati pekerjaan dengan rileks (Northcraft, 1990). Berdasarkan pendekatan kognitif, ada macam pola pikir yaitu pola pikir positif yang menyebabkan optimis dan pola pikir negatif yang menyebabkan orang pesimis. Orang-orang optimis, akan memandang peristiwa yang negatif (*bad event*) sebagai suatu tantangan, sedangkan bagi orang-orang pesimis peristiwa negatif dianggap sebagai ancaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Asnawi, S. 1999. Hubungan Manajemen Waktu dan Stres Kerja pada Karyawan Divisi
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2019). Psychological Stress and Disease. *JAMA*, 298(14), 1685–1687.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1985. Human Behavior at World Organizational Behavior. New
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*.
- dr. Kevin Adrian. 2024. Kenali Gejala Stres karena Pekerjaan dan Cara Mengatasinya. Diambil dari Website Alodokter <https://share.google/JnjgtU6xvh1M8mQ5Y>
- Fakultas Psikologi - UPI
- Frikson, CS. 1995. Kiat Strategi Mengelola Waktu. ANIMA Media Psikologi Indonesia. Vol.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H.Jr., 1994. Organization. Behavior. Structure.
- Griesman, E. 1994. Faktor-faktor Prestasi. (Penerjemah: Agus B). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hardjana, A.M. 1994. Stres tanpa Distress. Yogyakarta: Kanisius
- Haynes, M.E. 1994. Manajemen Waktu untuk Diri Sendiri. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti

- International Labour Organization (ILO). (2021). Creating a Safe and Healthy Workplace. Geneva: ILO Publications.
- Irawanto, D. W., Noermiyati, & Primasari, D. (2015). The Effect of Occupational Stress on Work Performance of Female Employees: Study in Indonesia.
- Kurniawati, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 112–123.
- Mada Sutapa, (2022), Buku Pegangan Kuliah Organisasi Pendidikan, Yogyakarta: FIP Universitas
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Burnout: A Multidimensional Perspective. In C. L. Cooper (Ed.), *The Handbook of Stress and Health*. Wiley-Blackwell.
- Monalisa, A. E., Nugroho, A. P. P., La Base, D. M., & Kurniawan, V. R. (2024). Penanganan masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. *Journal of Evidence-Based Nursing and Public Health*, 1(1).
- Prasetyo, A. (2022). Faktor Penyebab Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 14(2), 88–96.
- Prasetyo, A. (2022). Hubungan antara Kebisingan dan Produktivitas Kerja pada Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan Kerja*, 6(1), 55–67.
- Prodia. 2025. Pentingnya Mengelola Stres Kerja Untuk Kesehatan dan Produktivitas. Diambil dari Artikel Prodia Stres Kerja: Cara Kelola Untuk Kesehatan Dan Produktivitas <https://share.google/dK6lckUy3PDDLDF5n>
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. I. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(3).
- Shazia Shahzadi, et al (2025). Occupational Stress and Its Influence on Employee Performance and Health Outcomes: An Empirical Analysis Across Institutional Sectors in Islamabad.
- Sutanto, A., & Hidayat, T. (2021). Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 45–58.

- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Wijaya, C. (2021). Perilaku Organisasi. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan
- Wiyono, Y. (2024). Peran Pemimpin, Rekan-Kerja, Dan Keluarga Dalam Memotivasi Karyawan Di Pt Mulya Adhi Paramita Surabaya. Agora, 2(1),36250.
- World Health Organization (WHO). (2020). Mental Health in the Workplace. Geneva: WHO Publications.
- World Health Organization (WHO). (2020). Occupational Stress: A Global Perspective. Geneva: WHO Publications.
- World Health Organization (WHO). (2021). Quality of Care: Delivering Health Services. Geneva: WHO Publications.
- XI. No. 41. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
York: Mc Graw Hills, Co.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). Stres Kerja. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

“Jangan Biarkan Stres Menghalangi Impianmu”

Buku Manajemen Stres Kerja: Strategi Pencegahan dan Penanganan di Tempat Kerja hadir sebagai panduan praktis bagi para profesional, pemimpin organisasi, dan karyawan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern yang penuh tekanan. Di tengah tuntutan kinerja tinggi, deadline yang ketat, serta dinamika hubungan antarindividu di lingkungan kerja, stres menjadi hal yang tak terhindarkan. Namun, stres bukanlah sesuatu yang harus dibiarkan menguasai hidup. Dengan pemahaman dan strategi yang tepat, stres justru dapat dikelola menjadi energi positif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan diri.

Buku ini mengulas secara komprehensif konsep stres kerja, faktor-faktor penyebabnya, dampaknya terhadap kinerja dan kesehatan mental, serta berbagai pendekatan ilmiah dan praktis untuk mencegah dan menanganinya. Pembaca akan diajak memahami bagaimana organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat melalui kebijakan manajemen stres yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup.

Selain itu, buku ini juga menyajikan teknik-teknik personal dalam mengelola stres seperti mindfulness, manajemen waktu, pengaturan emosi, serta strategi coping yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Melalui contoh kasus, refleksi diri, dan panduan langkah-langkah konkret, pembaca akan dibantu untuk menemukan cara terbaik dalam mengubah tekanan menjadi peluang pertumbuhan pribadi dan profesional.

Buku ini bukan sekadar teori, tetapi juga ajakan untuk bertindak agar setiap individu mampu mengendalikan stres, bukan dikendalikan olehnya. Dengan membaca buku ini, Anda akan belajar untuk tetap tenang di tengah tekanan, fokus dalam setiap tantangan, dan menemukan keseimbangan antara karier serta kebahagiaan pribadi.



SCANME



www.penerbitwidina.com



@penerbitwidina



penerbit widina



penerbitwidina@gmail.com



widina store



widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbit Buku

0815-7000-699



QRCBN : 62-1256-1062-303