

## PERAN STRES KERJA POSITIF (*EUSTRESS*) TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN

Nadia Shafira<sup>1</sup>, Fenty Zahara Nasution<sup>2</sup>

Universitas Potensi Utama

Universitas Potensi Utama, Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Medan, Indonesia  
shafiranadi3@gmail.com

**Abstrak** - Stres dalam bidang pekerjaan adalah suatu hal yang sering terjadi pada karyawan, kebanyakan orang menjadikan diri sendiri sebagai musuh ketika munculnya stres, mereka terjerumus pada jam kerja yang begitu panjang dan tingginya stres. Dan sementara itu mereka juga menambahkan lebih banyak stres di luar pekerjaan dengan menumpuk komitmen dan tanggung jawab yang tidak perlu yang semakin menjebak mereka. Stres ini dapat berimplikasi baik apabila stressor yang menstimulus dalam kadar yang dapat dikompensasi dan hal ini disebut *eustress* dan sebaliknya jika taraf berlebih dapat menimbulkan *distress*, maka peran *eustress* dapat membantu karyawan dalam menangani masalah stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran *eustress*. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan metode studi literatur yang berkaitan dengan peran stres kerja positif (*eustress*).

**Kata kunci** : Stres Kerja Positif, *Eustress* Stres Kerja

**Abstract** - *Stress at work is something that often happens to employees. Most people are their own worst enemy when it comes to stress. They throw themselves into long hour, high stress jobs while simultaneously adding even more stress outside of work by needlessly stacking commitments and responsibilities that trap even more. This stress could have implications well if stressors stimulate the levels that can be compensated, this is called eustress. Otherwise, if it is excessive, it can cause distress, then the role of eustress can help employees in dealing with work stress problems. This study aims to describe the role of eustress. The method used is a qualitative method with a literature study method related to the role of work stress*

**Keywords** : *Eustress, Work Stress, Employee*

### 1. PENDAHULUAN

Didalam bidang pekerjaan dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki skill serta pengetahuan yang baik untuk kemajuan perusahaan namun sering sekali pada saat bekerja individu menghadapi berbagai tantangan serta tuntutan dalam bekerja. Hal itu menyebabkan banyak diantara karyawan merasakan tertekan akibat banyaknya tuntutan pekerjaan tersebut. Penting sekali bagi karyawan untuk dapat memahami dan menangani stres yang dialami. Stres kerja tidak hanya berdampak buruk pada pekerjaan namun juga pada kesehatan baik fisik maupun kesehatan mental. Stres kerja juga mempengaruhi bagaimana respon terhadap individu. Ketika karyawan mengalami stress karyawan menjadi lebih sensitif dan tidak dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama rekan kerjanya, dan lingkungan kerjanya. Hal ini pula yang menyebabkan produktivitas serta kinerja karyawan berkurang.

(Tantra & Larasati, 2015) Menurut Gibson Setiap tindakan, sikap dan peristiwa yang mengalami stres kerja adalah suatu tanggapan serta penyesuaian yang diperantara oleh perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan konsekuensi yang melibatkan kondisi psikis maupun fisik yang lelah. stres kerja dapat dijelaskan menjadi tiga, yaitu stimulus, stres kerja sebagai respon dan stress kerja adanya respon. Pada hal ini stres kerja adalah suatu hal yang wajar yang dialami oleh karyawan dikarenakan respon yang dihasilkan oleh situasi serta kondisi yang terdapat pada tempat

kerja. Terdapat dua macam jenis stres yang terdapat ditempat kerja yakni sering disebut dengan *eustress* dan *distress* stres yang mana *eustress* adalah stress yang bersifat membangun sedangkan *distress* adalah stress konstruktif atau bersifat merusak. Ketika respon tubuh dapat mengatasi stress mereka secara baik maka stress tersebut dapat melewati hambatan dan bersifat positif Walker.J (dalam Christy & Amalia, 2018).

Stres yang bersumber dari organisasi yang dimaksud pada stres yang bersumber dari organisasi yaitu jenis stres yang timbul akibat dari pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan-perusahaan dengan itu perusahaan-perusahaan memiliki keinginan dalam suatu tujuan tertentu. Berikut beberapa jenis stres yang berasal dari organisasi yaitu:

1. Iklim yang terdapat pada organisasi. organisasi diyakini memiliki beberapa hal yang berbeda dalam struktur fisik dan juga sikap serta tingkah laku dalam pekerjaan . Individu yang berinteraksi sesama pekerja, kebijaksanaan dan hal yang akan dicapai dalam organisasi secara garis besar dapat disebut iklim organisasi
2. Struktur organisasi struktur yang sudah tersusun dalam suatu organisasi dapat memicu munculnya stres yang terbentuk dalam suatu perusahaan dalam menempatkan pekerja.
3. Teritorial organisasi. Adalah suatu hal yang dapat dijelaskan sebagai ranah atau wilayah seseorang, tempat dimana karyawan memiliki wilayah pribadi dalam pekerjaannya
4. Teknologi. Dapat diartikan sebagai suatu strategi perusahaan untuk dapat mempermudah serta menjangkau pekerjaan menjadi lebih efektif maupun efisien dalam mewujudkan pekerja yang memiliki kemampuan di bidang teknologi.
5. Pengaruh pimpinan. Yang terakhir adalah faktor dari pimpinan, secara garis besar pimpinan juga salah satu faktor yang menjadi acuan pekerja mengalami stres, dikarenakan pemimpin merupakan hal yang penting dalam perusahaan.

Umumnya pekerja merasakan stres terdapat pada kelompok organisasi yang saat ini menjadi rekan bekerja hal ini yang dimaksud yaitu stres yang berasal dari suatu individu organisasi dan kelompok organisasi. Yang memicu stres yang berasal dari kelompok, dilihat dengan bagaimana cara berinteraksi dengan sekelilingnya dalam suatu kelompok yang diakibatkan adanya paham yang berbeda di berbagai pemikiran mereka, baik perbedaan baik secara sosial dan lain-lain, stres yang berasal dari perkumpulan individu atau yang disebut kelompok yaitu :

1. Kelompok yang tidak kompak, yaitu ketika karyawan bekerja, karyawan merasa bahwa rekan kerja kelompoknya tidak memiliki kekompakan baik dalam komunikasi maupun dalam hal mengenai pekerjaan, banyak diantara karyawan yang mementingkan dirinya sendiri
2. Tidak adanya dukungan yang memadai, yaitu pada saat bekerja karyawan cenderung merasa bahwa lingkungan kerjanya sangat tidak mendukung dengan segala ide, saran, maupun masukan untuk kemajuan perusahaan akibatnya karyawan merasa stress sementara dituntut untuk dapat bekerja secara loyal pada perusahaan.
3. Konflik intra dan inter kelompok, yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih (Utomo, 2019).

Karyawan diharapkan dapat mengelola emosi pada saat bekerja, ditengah beban tugas yang harus diselesaikan. *Eustress* adalah stres yang positif terjadi pada saat bekerja ketika karyawan mengalami tingkat stress yang tinggi untuk memotivasi serta melakukan kegiatan yang positif agar bertindak untuk mencapai sesuatu. Pemicu dari stress kerja yang dapat menimbulkan stress kerja negatif tersebut yakni hal-hal yang terkendala seperti absensi karyawan yang terus menurun, penyelesaian tugas yang belum optimal, perusahaan yang tidak pernah memberikan penghargaan pada karyawan yang telah bekerja dengan baik. (Ayudia & Rochendi, 2020).

Karyawan juga memiliki masalah atau kendala yang terjadi pada diluar pekerjaannya semisal masalah eksternal yang terjadi pada karyawan tersebut, juga menjadi salah satu pencetus adanya stress pada karyawan, kurangnya dukungan, serta beban kerja yang berlebih, jam kerja yang tidak sesuai serta jumlah absensi yang menurun mengakibatkan banyak diantara karyawan merasa terbebani akan hal yang mereka rasakan. Serta waktu istirahat yang kurang dan gaya hidup yang tidak sehat sering sekali membuat karyawan saat ini merasakan stres. Istiah *sandwich generation* yang saat ini sedang banyak dirasakan oleh orang dewasa menambah jumlah tingkatnya stres semakin tinggi. *Sandwich generation* yang masih baru menghadapi masa pekerjaan dibebani oleh tanggung jawabnya sebagai anak dan menghidupi orang tua, kemudian kewajibannya sebagai orang tua baru semakin

menambah stres pada dirinya. Maka diperlukan penanganan seperti mampu dalam manajemen emosi dan menjadikan stres yang bersifat konstruktif tersebut menjadi suatu hal yang positif. Dan hal ini dinamakan eustress atau stres yang bersifat positif, stres bersifat positif ini mampu menjadikan karyawan dapat mengontrol dan membuat stres yang dirasakan menjadi suatu tantangan yang harus mereka lalui. Stress merupakan suatu reaksi individu, dengan secara psikis ataupun secara fisik yang terjadi cukup tidak nyaman dan dapat diartikan sebagai hal yang kurang menyenangkan. Stres mengakibatkan perilaku yang buruk dari psikis, suatu hal maupun kondisi yang dilihat sebagai artian yang tidak baik. Seseorang yang sedang mengalami fase ini akan memperlihatkan pada berbagai situasi yang sedang mereka hadapi dan juga mengalami puncak emosi negatif yang signifikan dan ketika berusaha untuk keluar dari situasi tersebut mereka sangat kesulitan tak jarang ketika seseorang mengalami stress pada pekerjaannya mereka justru membawa stress tersebut keluar dari zona atau tempat dimana mereka bekerja, seperti di rumah maupun saat berinteraksi dengan seseorang karyawan merasa lebih sensitif.

(Tantra & Larasati, 2015) . Stres dapat dilihat sebagai suatu respon yang dihasilkan oleh manusia. Setiap hasil memiliki berbagai masalah serta rintangan yang harus dilalui, maka dari itu kita harus memiliki tekad untuk dapat melaluinya. Dapat diartikan sebagai respon alami oleh individu. Apabila hal yang tidak menyenangkan yang dialami oleh psikis dan ataupun fisik, maka kita memiliki usaha mengembalikannya. Usaha ini dinamakan stres. Jadi, stres adalah usaha penyesuaian diri. Bila kita tidak mengatasinya, maka dapat timbul seperti gangguan fisik, perilaku yang kurang sehat, gangguan emosi hingga gangguan mental . Berdasarkan kondisi sosial, stres dibagi menjadi tiga yaitu stres kerja, stres akademik dan stres rumah tangga. Stres kerja merupakan stres yang berimbas langsung terhadap perekonomian. stres kerja sebagai suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang selalu sering dirasakan setiap hari oleh karyawan. stres merupakan kondisi fisik atau mental seorang dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak tentu. Siswoyo & Sulistyani, 2020).

Stress kerja mempunyai hubungan dengan kinerja seseorang, bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Selanjutnya menurut Robbins dalam stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Bulolo, Dakhi, & Zalogo, 2021). Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan terjadinya keadaan yang buruk dan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan efek dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Suwandana, 2020). Stres kerja *occupational stress* dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai suatu respon, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu (Jum'ati & Wusma, 2013).

Dalam suatu artian yang kuat bahwa konsep stres kerja dapat dipahami dari beberapa sudut yaitu: pertama, stres kerja merupakan hasil dari kondisi dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keberadaan dalam tuntutan dan dukungan organisasi. Ketiga, stres karena "work load" atau beban kerja. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Dan kelima, faktor tanggung jawab kerja. Stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif, salah satunya yaitu beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Hal yang sama juga menyebutkan bahwa stress kerja merupakan perwujudan dari hilangnya peran dan beban kerja yang sangat banyak yang diberikan oleh perusahaan. Dhania (2010) mengatakan bahwa masalah stress dalam hal ini merupakan keseimbangan antara psikis dan kondisi fisiknya saat isu paling mengemuka yang merupakan salah satu masalah melakukan pekerjaan mengganggu bagaimana proses berfikir penyebab terjadinya kecelakaan kerja di suatu industri kerja. (Suhma, Novi, & Ma'arufi, 2020).

Sumber stres di tempat kerja yang lebih berkaitan dengan individu, Ada beberapa faktor penyebab stres yang berkaitan dengan individu yaitu kondisi organisasi, tuntutan sosial dan keluarga, dan karakteristik kepribadian (Kerja & Psikologi, 1999). Dari sisi organisasi, sumber stres meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri yaitu beban pekerjaan yang terlalu sedikit atau terlalu berat, kondisi lingkungan fisik yang jelek, tekanan waktu dsb.
2. Peran dalam organisasi yaitu apakah karyawan tengah merasa *conflict role, role of ambiguity*, tingginya tanggung jawab, partisipasi dalam organisasi, dan pengambilan keputusan.
3. Perkembangan karir yaitu apakah karyawan merasakan *overpromotion, underpromotion*, kurangnya rasa aman dalam pekerjaan, dan sebagainya.
4. Hubungan dalam organisasi yaitu sejauh mana hubungan yang kurang baik antara karyawan - pimpinan, karyawan-karyawan, atau antar pimpinan sendiri.
5. Keberadaan organisasi meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, dan politik dalam organisasi.
6. Hubungan organisasi dengan pihak luar yaitu bagaimana kesesuaian antara tuntutan keluarga vs tuntutan organisasi dan antara minat pribadi dan kebijakan pada tempat kerja

Kepuasan kerja sangat penting karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan karyawan dalam bekerja. Elemen-elemen kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja diantaranya: nilai kompensasi, promosi kerja, kondisi kerja, cara kerja organisasi dan hubungan yang tercipta antara atasan dan bawahan Yarmohammadian menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak terlepas dari suatu keadaan yang mengikuti seorang individu, salah satunya adalah stress. Prayatna & Subudi (2017) mengungkapkan perasaan tertekan atau sering disebut dengan (stres) cenderung jatuh ke dalam pola yang dapat dilihat, beberapa berfungsi, beberapa tidak berfungsi, sebagai anggota keluarga mencoba menangani kegelisahan tersebut (Verly,2018). Pada stress memiliki suatu tanda yakni apabila tingkat stress kerja tinggi dapat dilihat dengan dengan emosi yang tidak stabil seperti (marah) kecemasan, depresi, gelisah, tegang, dan bosan. Dampak dari adanya stress yang paling tinggi akan muncul tidakan seperti agresi, sabotase, agresi antar pribadi, dan permusuhan. Penyakit fisik akibat stres mempunyai pengaruh yang drastis terhadap individu. Pengaruhnya tidak selalu tampak, tetapi serius, seperti adanya penyakit jantung, yang bisa berdampak pada organisasi. Stres yang merugikan dapat menyebabkan berbagai hal negatif yang disebut dengan *distress*.

*Distress* dapat dilihat secara langsung yaitu akan mengakibatkan kurangnya energi dari tubuh secara persisten, kurangnya nafsu makan, sakit kepala dan penyakit gangguan lambung. Penelitian lain menyebutkan bahwa tingginya tingkat *distress*, khususnya pada karyawan berpengaruh terhadap kecemasan dan depresi, pola hidup yang buruk, gangguan pola tidur, sakit kepala, dan perasaan tidak berguna. Plante dkk (dalam Musabiq & Karimah,2018) mengatakan bahwa stress dapat dapat menaikkan kadar glukosa dalam darah yang menuju ke otak. Untuk melihat bagaimana stress tersebut dilihat atau dikategorikan maka terdapat dua strategi yang dapat dilakukan yakni strategi pertama, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang lebih positif. Strategi kedua yakni mampu dalam mengendalikan reaksi baik jasmaniah, emosional, atau juga bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri. Dalam membentuk mekanisme pertahanan diri dapat dilakukan dengan berbagai cara. Semisal dengan menangis, menceritakan soal permasalahan kepada orang lain, humor (melucu), istirahat dan sebagainya. Sedangkan dalam menghadapi reaksi emosional, adalah dengan mengendalikan emosi secara sadar, dan mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan serta dari keluarga sendiri dan hal itu sangat penting (Rialmi, 2021).

Strategi yang dilakukan tersebut dapat membantu karyawan dalam memandang stress apa yang sedang mereka alami serta bagaimana karyawan mengendalikan stress menjadi suatu hal yang berguna dalam pekerjaan. Namun bagaimanapun stress kerja menjadi masalah yang serius pada karyawan terutama bagi Kesehatan fisik maupun mental. *Problem focused coping* adalah cara mengatasi stres dengan berfokus pada hal yang dihadapi. *Coping* yang berfokus pada masalah ini bisa dilakukan apabila masih ada sesuatu yang diuruskan melakukan sesuatu hal untuk menanggulangi permasalahan stres. Atau dengan kata lain, *problem-focused coping* dilakukan untuk menghilangkan atau mengurangi stres dengan cara langsung menghadapi sumber stres atau masalah yang terjadi. *Emotion-focused coping* adalah cara penanggulangan stres dengan melibatkan emosi. Atau dengan

kata lain, seseorang yang mengalami stres akan melibatkan emosinya dan menggunakan penilaiannya terhadap sumber-sumber stres yang ada (Lumban Gaol, 2016).

Pada *problem focused coping* diharapkan para karyawan mampu dalam mengatasi serta manajemen stress kerja yang bersifat negatif menjadi suatu hal yang positif yang dapat meningkatkan semangat maupun mengatasi berbagai masalah umum yang terjadi pada tempat dimana mereka bekerja, kemudian untuk *emotion focused coping* adalah suatu cara yang dapat dilakukan oleh karyawan dengan menanggulangi stress dengan memfokuskan pada emosi, pada saat seseorang mengalami stres maka emosinya cenderung kurang stabil maka *emotion focused coping* ini adalah untuk melihat bagaimana seseorang mampu dalam mengendalikan emosi negatif yang mampu membuat karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya. Maka emosi tersebut dilihat seberapa baik penanganannya.

## 2. METODE

Metode penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan metode yang digunakan adalah studi literatur. Studi literatur merupakan sekumpulan kegiatan yang berhubungan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian, pengumpulan data yang digunakan adalah kajian teoritis yang informasi atau data diperoleh dari buku, *browsing* di Internet, jurnal ilmiah dan juga dari sumber-sumber lainnya yang relevan

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Stress adalah segala hal-hal yang sifatnya eksternal yang dialami oleh karyawan, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya". Stress juga bias diartikan sebagai suatu perasaan tertekan, rasa cemas atau gangguan yang dirasa kurang menyenangkan bagi karyawan (Gunawan, 2018).

Stres kerja merupakan suatu kondisi dari seseorang yang terjadi umumnya dirasakan oleh karyawan sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada penanganan maka ini akan berdampak pada fisik maupun psikisnya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan padanya mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan. Dampak stress memiliki dampak paling kuat pada tindakan yang agresif. (Parasian & Adiputra, 2021)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang tinggi dapat mengganggu keahlian seseorang dalam menghadapi suatu lingkungan Sebagai hasilnya, karyawan berkembang bermacam-macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bias membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari perusahaan (Diama & Ida, 2019).

Stress dikategorikan menjadi dua bagian yaitu stress yang bersifat baik (*eustress*) dan stress yang bersifat buruk (*distress*) stress yang bersifat positif ini dapat digambarkan dengan semisal karyawan sedang dituntut untuk menjadi pembawa acara dalam suatu kegiatan formal di tempat dimana mereka bekerja kemudian, karyawan yang tidak pernah tampil untuk *public speaking* tersebut merasa stres namun hal ini dapat dimanfaatkan dengan mengasah diri serta latihan untuk dapat tampil dimuka umum sehingga stres yang dirasakan karyawan ini disebut dengan *eustress*. Berbeda dengan *distress*, ketika karyawan menganggap hal itu adalah *boomerang* baginya maka tuntutan untuk dapat tampil dimuka umum tersebut seperti beban yang sangat berat, belum lagi juga karyawan tersebut belum

pernah memimpin pada acara formal manapun. Maka ia merasa gelisah dan cemas serta detak jantung yang tidak beraturan.

Stress dapat dikelola dengan baik dan untuk cara mengelolanya yaitu, dikelola secara baik sehingga tidak menjadi *distress*. Berikut ini terdapat langkah pengendalian stres dengan melakukan kegiatan dengan lebih baik (Wibowo, 2015).

1. Belajar hidup agar disiplin dan teratur serta memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.
2. Menghindari membuat beberapa perubahan besar pada waktu yang berdekatan: Misalnya pindah rumah, pindah pekerjaan dan sebagainya.
3. Memberi waktu untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan setiap perubahan yang baru sebelum melangkah lebih jauh.
4. Menerima segala kekurangan maupun kelebihan diri.
5. Menerima lingkungan sebagaimana adanya
6. Berbuat sesuai kemampuan dan minat
7. Membuat keputusan yang bijaksana
8. Berpikir positif
9. Membicarakan persoalan yang dihadapi dengan orang lain yang dapat dipercaya
10. Memelihara kesehatan diri sendiri
11. Membina persahabatan dengan orang lain
12. Meluangkan waktu untuk diri sendiri. Jika merasa tegang dan letih perlu istirahat

Dari pembahasan yang telah dikemukakan diatas dapat dilihat bahwa terdapat langkah dalam pengendalian stress dengan cukup baik agar karyawan mampu dalam menangani serta manajemen stress kerja dengan baik. Stress kerja umum terjadi pada lingkungan kerja karyawan khususnya karyawan yang sering sekali dihadapkan dengan situasi dan kondisi yang selalu dihadapkan dengan tantangan pada saat mereka bekerja. Untuk dapat menangani stress kerja dibutuhkan ketenangan serta pemikiran yang matang.

#### 4. KESIMPULAN

Seorang yang mengalami stress kerja cenderung merasakan respon negatif pada dirinya dan merasakan bingung untuk mengatasi serta menghadapinya, Stress kerja dapat membuat segala hal yang seharusnya dapat dikerjakan tepat waktu menjadi terhambat. Salah satu reaksi tubuh terhadap stress kerja secara fisik yaitu menjaadi kurang nafsu makan, sakit kepala, dan lainnya, sedangkan untuk kesehatan mental stress juga dapat sangat berbahaya yakni gangguan emosi, serta gangguan psikologis lainnya. stress erja dibagi menjadi dua yaitu stress yang bersifat positif dan stress yang bersifat negatif. Stress positif diperlukan dalam dunia pekerjaan untuk mendukung serta memproses pekerjaan dengan jauh lebih baik, stres kerja positif diperlukan untuk memberikan dorongan serta semangat.

Terdapat dua dilakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang lebih positif. Strategi kedua yakni mampu dalam mengendalikan reaksi baik jasmaniah, emosional, atau juga bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri. Dalam membentuk mekanisme pertahanan diri dapat dilakukan dengan berbagai cara. Semisal dengan menangis, menceritakan soal permasalahan kepada orang lain, humor (melucu), istirahat dan sebagainya. Sedangkan dalam menghadapi reaksi emosional, adalah dengan mengendalikan emosi secara sadar, dan mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan,

Stress kerja kerap sekali menjadi suatu hambatan bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan beban kerja dengan baik, dikarenakan emosi dan juga fisiknya yang ikut terganggu akibat faktor dari stress kerja. Maka dari itu dibutuhkan penanganan serta penyelesaian yang baik dan *eustress* adalah salah satu hal yang dapat dilakukan dalam manajemen stress.

#### REFERENSI

Ayudia, R., & T. Rochendi. 2020. "Hubungan Iklim Organisasi, *Eustress* Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Pulsa Indomedia Pratama." *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah ...* 58–72.

- Christy, Antonita, N., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(2):74–83. doi: 10.35313/jrbi.v3i2.935.
- Dhania, D.R (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ).” *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* I(1):15–23.
- Diama, Purwa, & Ida. (2019). Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT . Destination Asia Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Bali Sebagai Salah Satu Objek Wisata Yang Terkenal Di Dunia Memperoleh Peringkat Pertama Di Dunia Dalam Travellers.” *E-Jurnal Manajemen* 8(2):7986–8015.
- Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, & Erasma F.Zalogo. 2021. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2):191–202.
- Gunawan, Hendra. 2018. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 1(2):56–61. doi: 10.37888/bjrm.v1i2.90.
- Harsanto, A., Siswoyo, E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal of Marketing and Commerce* 5(1):25–38.
- Jum’ati, Nurleila, & Himmayatul Wusma. 2013. Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis* 7(2):1–17.
- Kerja, Stres, & Buletin Psikologi. (1999.) “Stres Kerja.” (2):28–39.
- Lumban Gaol, Nasib Tua. 2016. Teori Stres: Stimulus, Respons, Dan Transaksional. *Buletin Psikologi* 24(1):1. doi: 10.22146/bpsi.11224.
- Musabiq, Sugiarti, & Isqi Karimah. (2018). Gambaran Stress Dan Dampaknya Pada Mahasiswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 20(2), 75–83. <https://doi.org/10.26486/Psikologi.V20i2.240ya> Pada Mahasiswa.” *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi* 20(2):75–83.
- Parasian, Christian Sahat, & I. Gede Adiputra. (2021.) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3(4):922. doi: 10.24912/jmk.v3i4.13433.
- Prayatna, A., & I. Subudi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(2):25.
- Rialmi, Zackharia. (2021). Manajemen Konflik & Stres. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 27.
- Setiyo Utomo. (2019). “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa.” *Parameter* 4(2):670–78. doi: 10.37751/parameter.v4i2.37.
- Suhma, Fihris Maulidiah, Ancah Caesarina Novi, & Isa Ma’arufi. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Di Industri Kayu Lapis Bagian Rotary Jember, Indonesia The Effect of Work Stress on Work Accidents in the Rotary Department of the Plywood Industry In.” 3.
- Suwandana, I. Gusti Made. (2020) Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti

Semawang-Sanur Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia  
Pentingnya Pengelolaan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dan Kompetitif Merupakan  
Elemen Terpe.” 9(5):1899–1920.

Tantra, Sultan, and TA. Larasati. (2015). Faktor-Faktor Sosial Yang Mempengaruhi Stres Kerja.  
*Jurnal Majority* 4(9):58–63.

Verly, Yosefina. (2018). Sumber Stres Dalam Keluarga Yang Mengalami Perubahan. *Jurnal E-  
Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra, Surabaya* 6(2006):3.

Wibowo, Eko. 2015. Manajemen Stress Upaya Mengubah Kecemasan Menjadi Sukses. *Esensi*  
151(2):10–17.