

Menjaga Kesehatan Mental Ditempat Kerja

Jesika Pasaribu^{1*}, Yunita Astriani Hardayati²

^{1,2} Sint Carolus School of Health Science, Jakarta

Email : ^{1*}pasariboe.jesika@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak - Seorang pekerja dalam mengalami stres kerja saat terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kemampuan mengatasi stres. Stres akibat pekerjaan dapat terjadi akibat faktor organisasi, fakto individu dan faktor lain. Seorang karyawan idealnya memiliki stres kerja yang ringan dan beban kerja yang ringan, namun dalam banyak situasi stres kerja muntuk akibat beban kerja yang tinggi. Jika tidak diatasi makan dapat menurunkan produktivitas dan performa kerja dan mempengaruhi fisik serta kesehatan mental. Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan karyawan mengenai stres kerja dan mengatasi stres dengan cara manajemen stres. Metode kegiatan yakni penyuluhan secara langsung dengan menggunakan power poin, diskusi dan roleplay. Materi yang diberikan adalah mengenal stres kerja dan manajemen stres. Peserta kegiatan adalah karyawan di PT.X Bekasi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk edukasi ini dapat meningkatkan pengetahuan pekerja dalam mengenali stres kerja dan kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan. Diharapkan seiring dengan peningkatan kemampuan mengatasi stres dapat meningkatkan performa dan kesehatan mental di tempat kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kesehatan Mental, Karyawan, Manajemen Stres

Abstract – A worker experiences job stress when there is an imbalance between work and the ability to cope with stress. Work-related stress can occur due to organizational, individual and other factors. An employee should ideally have low job stress and a light workload, but in many situations job stress can result from a high workload. If not addressed it can reduce productivity and work performance and affect physical and mental health. The purpose of this community service is to increase employee knowledge about work stress and overcome stress by means of stress management. The method of activity is direct counseling using power points, discussion and roleplay. The material provided is about work stress and stress management. The participants were employees at PT.X Bekasi. This community service activity in the form of education can increase workers' knowledge in recognizing work stress and the ability to overcome problems at work. It is expected that along with improving the ability to cope with stress, it can improve performance and mental health in the workplace.

Keywords: Work Stress, Workload, Mental Health, Employees, Stress Management

1. PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul akibat interaksi manusia dan pekerjaan yang berdampak pada produktivitas dan performa kerja (Regen, 2022). Pekerja rentan mengalami masalah kesehatan jiwa dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang terlalu berat atau banyak, tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai atau melebihi kemampuan, gaji yang rendah, tidak menguasai bidang kerja yang digeluti, kurang mendapat apresiasi dari atasan, terlalu perfeksionis, memiliki hubungan yang buruk dengan atasan maupun rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman seperti kerap kali mengalami pelecehan atau perundangan.

Dua model teori yang mendasari perkembangan stress kerja yaitu model kontrol permintaan (*demand-control mode*) dan model ketidakseimbangan upaya dengan penghargaan (*effort-reward imbalance model*). Model kontrol permintaan menekankan adanya kombinasi permintaan organisasi yang tinggi dan rendahnya kontrol pekerja, yang mengakibatkan ketegangan pekerjaan (*job strain*). Kondisi ini seringkali terjadi pada pekerjaan yang memiliki tingkat keterampilan rendah. Model ketidakseimbangan upaya dan penghargaan terjadi ketika upaya dan penghargaan yang diterima pekerja tidak seimbang (Chopra, 2009). Penghargaan yang dimaksud berupa penghargaan finansial, promosi, rasa aman pada pekerjaan.

Stres dan depresi karena pekerjaan menyumbangkan 44% dari semua kasus gangguan kesehatan karena pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran dikantor karena sakit (*Health and Safety Executive*, 2018). Di Kawasan Asia Pasifik stres kerja melebihi rata-rata global yang berkisar 48%. Tingkat stress kerja di Indonesia dilaporkan mencapai 73%, Cina 73%, dan Thailand 75%. Indonesia sendiri mengalami kenaikan sebesar 9% dari sebelumnya yang berada pada tingkat 64% (Timah,

2014) Survey di Asia Tenggara menunjukkan bahwa 37% responden merasa cemas ketika berada ditempat kerja dan 31% responden merasa stres ditempat kerja. Indonesia menempati posisi kedua setelah Kamboja sebagai Negara di Asia Tenggara yang pekerjaannya mengalami cemas saat berada ditempat kerja yaitu sebanyak 46% (Sadya, 2022).

Efek negatif dari stresor pekerjaan telah menjadi fokus penelitian stres organisasi untuk waktu yang lama. Stresor yang secara konsisten dikaitkan dengan ketegangan karyawan disebut sebagai stresor penghalang dan mencerminkan pandangan klasik tentang stresor pekerjaan. Hambatan administratif dan konflik peran di tempat kerja dapat memicu stres sehingga menimbulkan dampak negatif. Stres kerja seyogyanya harus dapat dikelola agar tidak menimbulkan berbagai dampak negatif terutama terkait dengan produktifitas pekerja itu sendiri. Jika dibiarkan berlarut-larut stress kerja dapat mempengaruhi kesehatan seperti mudah merasa sangat lelah, mudah marah, mudah sakit perut dan mudah terserang penyakit lainnya, sulit berkonsentrasi, sulit tidur dimalam hari (Stuart et al., 2023).

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan bekerjasama dengan PT. X Bekasi. Karyawan yang akan dilakukan skrining dan diberikan edukasi terkait kesehatan jiwa adalah *leader* dari tim *sales*, *marketing*, HRD, *finance*, dan bagian gudang. Skrining beban kerja akan dilakukan untuk mengukur beban kerja subjektif yang terdiri dari enam dimensi yaitu beban mental, beban fisik, tuntutan waktu performansi, tingkat usaha, dan tingkat frustrasi dalam menjalankan tugas sebagai *leader*. Kegiatan ini juga memberikan edukasi kesehatan jiwa dengan topik manajemen stress. Edukasi ini bertujuan agar *leader* memiliki kemampuan dalam mengelola stres kerja sehingga diharapkan dapat meminimalkan stres yang terjadi pada tempat kerja.

2. METODE PELAKSANAAN

2.1 Tahap Persiapan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan di PT. X Bekasi. Sebelum kegiatan penyuluhan, tim PKM melakukan pengkajian terhadap status kesehatan mental para petugas dengan melakukan pengisian kuesioner beban kerja dan stres kerja. Selanjutnya tahap persiapan dilakukan dengan koordinasi dengan pihak PT. X Bekasi dan koordinasi pelaksanaan penyuluhan, pembuatan materi dan menyiapkan *roleplay* manajemen stres.

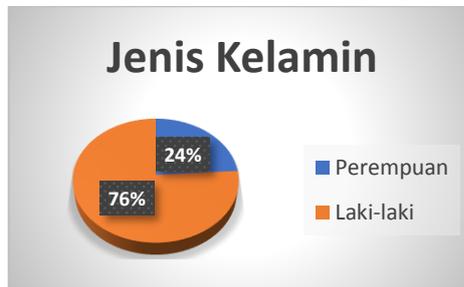
2.2 Tahap Pelaksanaan

Kegiatan ini dilakukan secara *offline* atau tatap muka dengan penyampaian materi secara langsung menggunakan *powerpoint* tentang stres kerja pada karyawan dan manajemen stres. Sesi pertama diisi dengan penyampaian materi “Stres di Tempat Kerja”. Materi ini berisi tentang pengenalan stres, penyebab stress kerja, dan 4 langkah utama mengatasi stres ditempat kerja. Peserta menunjukkan antusiasme terhadap materi yang disampaikan. Materi pertama ditutup dengan sesi tanya jawab dari peserta. Sesi kedua menyampaikan paparan hasil kuesioner beban kerja dan stres kerja yang telah diisi oleh peserta dan hasil analisa. Materi ini memaparkan gambaran penyebab stres, gambaran stres dan beban kerja peserta edukasi. Materi kedua juga dilengkapi dengan penyampaian teknik manajemen stres yang dapat dilakukan peserta dalam upaya meningkatkan kesehatan jiwa dan psikososial ditengah berbagai tuntutan atau stressor di tempat kerja. Masing-masing sesi disampaikan dalam waktu 45 menit.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

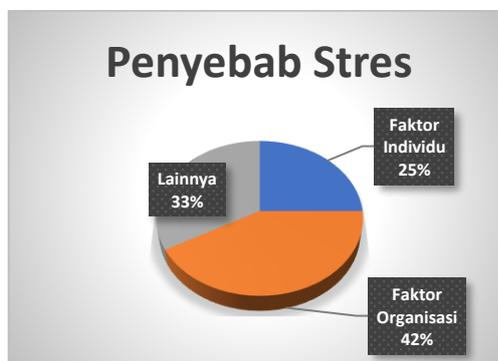
Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan secara tatap muka yang dilaksanakan pada tanggal 20 Mei 2024 di Kantor PT.X Bekasi. Peserta didominasi laki-laki yaitu sebanyak 76% sementara perempuan hanya 24%. Hal ini dikarenakan peserta yang hadir merupakan pimpinan tim dengan jabatan *supervisor*, *leader*, pengawas, koordinator lapangan, dan kepala gudang. Jabatan tersebut seringkali membutuhkan kecepatan dan kemampuan kerja laki-laki, sehingga pada kegiatan edukasi ini mayoritas peserta berjenis kelamin laki-laki. Berikut hasil pengisian data demografi, kuesioner stres dan beban kerja dijelaskan melalui diagram dibawah ini.

1. Gambaran Jenis Kelamin Peserta



Gambar 1. Jenis Kelamin Peserta

2. Gambaran Penyebab Stres Kerja

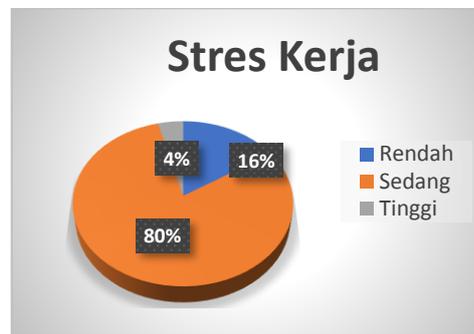


Gambar 2. Penyebab Stres Kerja

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar stress kerja yang dialami peserta adalah disebabkan oleh faktor organisasi yaitu sebesar 42%. Faktor individu berkontribusi sebesar 25% terhadap stress kerja. Faktor organisasi yang dimaksud oleh peserta diantaranya terkait dengan beban kerja dan deadline dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Faktor individu diantaranya kelelahan fisik, kurangnya waktu bersama keluarga maupun konflik dengan keluarga serta kemampuan adaptasi sebagai karyawan baru.

Faktor organisasi yang dapat meningkatkan stress di tempat kerja dapat timbul dari berbagai faktor, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berat, dan tenggat waktu yang ketat; sumber daya yang tidak memadai: kurangnya pelatihan, peralatan, atau dukungan; lingkungan kerja: kualitas lingkungan kerja dan hubungan interpersonal di antara rekan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat stress (Adamopoulos & Syrou, 2022). Sedangkan faktor individu yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain persepsi individu yang menimbulkan persepsi yang berbeda dalam menilai situasi yang sama secara berbeda berdasarkan strategi penanggulangan dan ketahanan pribadi, faktor kepribadian serta pengalaman hidup merespons stress (Adamopoulos & Syrou, 2022). Faktor tersebut harus dikenali karyawan agar mampu mengatasi atau mencari solusi mengatasi stress dalam bekerja.

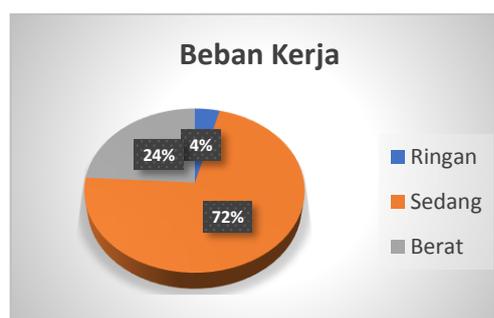
3. Gambaran Stres Kerja Peserta



Gambar 3. Stres Kerja Peserta

Gambaran stres kerja pada peserta mayoritas berada pada stres sedang yaitu sebesar 80%, 16% mengalami stres kerja rendah, dan 4% mengalami stres kerja tinggi. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja jika dibiarkan dapat menimbulkan berbagai gejala seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2013).

4. Gambaran Beban Kerja Peserta



Gambar 4. Beban Kerja Peserta

Gambaran beban kerja peserta adalah mayoritas memiliki beban kerja sedang yaitu sebesar 72%, beban kerja tinggi 24%, dan beban kerja ringan 4%. Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan wajib diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, maka hal tersebut bukan menjadi beban kerja bagi dirinya (Pratama, 2023).

Beban kerja seseorang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Standar kerja dari perusahaan menurut jenis pekerjaan di tiap divisinya. Standar yang sudah ada dan jam kerja yang telah ditetapkan maka nantinya bisa ditentukan apakah karyawan dari suatu tempat bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, dibawah standar yang sudah ditetapkan atau diatas dari standar yang sudah ditetapkan. Sehingga dengan mengetahui beban kerja yang dimiliki nantinya akan dapat menentukan kebutuhan karyawan dalam suatu bagian (Pertiwi, 2018).

Karyawan dapat mengalami stres karena berbagai faktor, yang sering disebut sebagai pemicu stres. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa sumber utama stres yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi: beban kerja yang berat, tekanan waktu, pengawasan yang buruk, lingkungan kerja yang tidak sehat, otoritas yang tidak memadai, konflik kerja, ketidakselarasan nilai (Iskamto, 2021). Kombinasi faktor tersebut dapat menyebabkan berbagai gejala stres, seperti kecemasan, lekas marah, dan penurunan kinerja, yang secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian senada juga ditemukan bahwa stres dalam bekerja dapat diakibatkan oleh faktor berikut : beban kerja dan tuntutan yang tinggi, konflik interpersonal dengan rekan kerja atau manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat, ambiguitas peran dimana tanggung jawab atau tujuan pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya kontrol/supervisi, ketidakadilan organisasi meliputi perlakuan yang tidak adil, diskriminasi, atau ketidakkonsistenan dalam kebijakan, ketidakamanan pekerjaan, ketidakseimbangan kehidupan kerja, kurangnya dukungan sosial dan faktor lingkungan, seperti kondisi kerja yang tidak menyenangkan, kebisingan, pencahayaan yang buruk, atau fasilitas yang tidak memadai, juga dapat menyebabkan stres (Kern et al., 2021). Memahami faktor-faktor ini sangat penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi stres di tempat kerja.



Gambar 5. Pemaparan Materi dan Tanya Jawab dengan Peserta

4. KESIMPULAN

Karyawan rentan mengalami stres dalam bekerja akibat faktor organisasi dan faktor individu. Setiap karyawan hendaknya dapat mengenali penyebab stres, sumber stres serta kemampuan dalam mengatasi stres. Pemberian informasi kepada karyawan tentang stres kerja melalui penyuluhan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang stres kerja dan mampu mengatasinya melalui manajemen stres yang telah disampaikan.

REFERENCES

- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and Correlations of Job Stress, Job Satisfaction and Burn out in Public Health Sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0113. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12166>
- Chopra, Prem. 2009. "Mental Health and the Workplace: Issues for Developing Countries." *International Journal of Mental Health Systems* 3.
- Health Safety Executive. 2018. Work Related Stress Depression or Anxiety Statistics in Great Britain, 2018. (Online) diakses dari <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stres.pdf> pada tanggal 14 Mei 2024
- Iskanto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.
- Kern, M., Heissler, C., & Zapf, D. (2021). Social Job Stressors can Foster Employee Well-Being: Introducing the Concept of Social Challenge Stressors. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 771–792. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09702-7>
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pertiwi, Tria Saras. (2018). Beban Kerja. https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F278623%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2F107704_mik633_112018.pdf
- Pratama, Helmi. (2023). Beban Kerja : faktor dan dimensinya. <https://hrpods.co.id/organizational-development/beban-kerja-definisi-faktor-dan-cara-pengukurannya-220829>
- Regen, Ronal, Evi Azrianto, Addrian Rolyes, Al Ikhwan Setiadi, and Dedi Iryanto. 2022. "Affect Role Conflict, Role Ambiguity and Work Stress on Performance of Government Employees Local Secretariat Government Kerinci District." *Education and Social Sciences Review* 3(1):57. doi: 10.29210/07essr168700.
- Sadya, Sarnita. (2022). 3 dari 10 Orang Asia Tenggara Stres dan Cemas di Tempat Kerja. Retrieved from: <https://dataindonesia.id/varia/detail/3-dari-10-orang-asia-tenggara-stres-dan-cemas-di-tempat-kerja>
- Stuart, G. ., Keliat, B., & Pasaribu, J. (2023). *Prinsip dan Praktik Keperawatan Kesehatan Jiwa Stuart* (edisi kedua). Elsevier.