

Mind Over Stress: Membangun Lingkungan Kerja Positif dengan Manajemen Stres yang Efektif

Nabila Mutiara Aida^{1*}, Nazira Hayya Qanita², Harmon³

^{1,2,3} Program Studi D4 Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia.

E-mail : nabila.mutaiara.abs423@polban.ac.id^{1*}, nazira.hayya.abs423@polban.ac.id²,
harmon@polban.ac.id³

Alamat Kampus: Jl. Gegerkalong Hilir, Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40559

Korespondensi Penulis: nabila.mutaiara.abs423@polban.ac.id

Abstract. *Workplace stress remains a critical issue undermining employee well-being and organizational performance. This qualitative study explores stress management strategies through the mind over stress lens, utilizing open-ended survey responses from employees to capture nuanced experiences. Key stressors identified include excessive workloads, rigid deadlines, and interpersonal conflicts, with coping mechanisms ranging from sleep to recreational activities. Findings reveal gaps in organizational support, particularly for young employees and those in supervisory roles. The study advocates for mental health programs, flexible work policies, and safer communication channels to transform stress into a manageable challenge. Emphasizing qualitative insights, this research highlights the need for culturally adaptive interventions in workplace stress management.*

Keywords: *Stress, Work, Management*

Abstrak. Stres kerja merupakan masalah krusial yang mengancam kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Penelitian kualitatif ini menganalisis strategi manajemen stres melalui pendekatan mind over stress, dengan mengumpulkan respons terbuka dari karyawan untuk memahami pengalaman mereka secara mendalam. Penyebab stres utama meliputi beban kerja berlebihan, tenggat waktu kaku, dan konflik interpersonal, sementara strategi mengatasi stres bervariasi dari tidur hingga aktivitas rekreasi. Temuan mengungkap kurangnya dukungan organisasi, terutama bagi karyawan muda dan pemegang posisi supervisor. Studi ini merekomendasikan program kesehatan mental, kebijakan kerja fleksibel, dan saluran komunikasi yang aman untuk mengubah stres menjadi tantangan yang terkelola. Dengan fokus pada data kualitatif, penelitian ini menekankan pentingnya intervensi yang adaptif terhadap budaya kerja.

Kata Kunci: Stres, Kerja, Manajemen

1. PENDAHULUAN

Di era profesional yang serba cepat dan kompetitif, stres kerja telah menjadi masalah yang signifikan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu ketat, dan dinamika interpersonal seringkali memicu tekanan yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat menyebabkan *burnout*, penurunan produktivitas, hingga masalah kesehatan fisik dan mental seperti insomnia, depresi, dan kecemasan. Lebih jauh, stres

yang terakumulasi dapat merusak hubungan tim, menghambat komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Namun, di tengah tantangan ini, muncul kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dan peran manajemen stres dalam membangun lingkungan kerja yang positif. Pendekatan *mind over stress* menawarkan perspektif baru dengan menekankan pengelolaan stres melalui kesadaran diri, kontrol emosi, dan dukungan kolektif. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif, produktif, dan berkelanjutan. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai strategi manajemen stres, baik di tingkat individu maupun organisasi, serta bagaimana langkah-langkah tersebut dapat mentransformasi lingkungan kerja menjadi lebih sehat dan harmonis. Melalui pendekatan *mind over stress*, diharapkan organisasi dapat mengubah stres dari musuh menjadi tantangan yang dapat dikelola, menciptakan perubahan positif bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Stres di tempat kerja merujuk pada respons fisik dan emosional yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari tekanan atau tuntutan yang berlebihan di lingkungan kerja. Stres ini bisa bersifat sementara atau kronis, tergantung pada durasi dan intensitas faktor pemicu yang ada. Stres kerja terjadi ketika seseorang merasa tidak mampu atau tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga mengganggu kesejahteraan fisik dan mentalnya. Stres ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari stres yang timbul akibat beban kerja yang tinggi hingga ketegangan yang muncul karena konflik interpersonal di dalam tim. Secara umum, penyebab stress di tempat kerja bisa meliputi beban kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan perasaan tertekan dan kelelahan yang terus-menerus, yang pada akhirnya bisa mengurangi motivasi dan produktivitas. Tenggat waktu atau deadline yang terus-menerus menghimpit juga merupakan sumber utama stres di banyak tempat kerja. Pekerjaan yang selalu terikat pada waktu seringkali membuat karyawan merasa terjepit dan terburu-buru. Ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu ini dapat menambah kecemasan dan rasa gagal pada individu, yang pada gilirannya merusak kesejahteraan psikologis mereka.

Adapula hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau atasan bisa menjadi pemicu stres yang signifikan. Ketegangan dalam tim, konflik antar individu, atau rasa tidak dihargai dalam kelompok kerja dapat menambah tekanan mental bagi seorang karyawan. Ketika lingkungan kerja dipenuhi oleh ketidakpastian sosial dan komunikasi yang buruk, stres akan meningkat. Lain dari itu adapun tidak adanya dukungan yang memadai dari rekan kerja atau atasan dapat memperburuk

stres kerja. Ketika karyawan merasa tidak mendapat dukungan, baik itu dalam bentuk bantuan langsung atau dukungan emosional, mereka cenderung merasa kesepian dan terisolasi dalam menghadapi masalah kerja, dan yang terakhir lingkungan kerja yang tidak aman, tidak nyaman, atau penuh tekanan juga berkontribusi pada stres. Misalnya, suhu ruangan yang ekstrem, kebisingan, atau kurangnya fasilitas yang memadai dapat menambah beban fisik dan emosional. Keadaan lingkungan yang tidak mendukung ini dapat menurunkan kenyamanan dan kualitas hidup kerja. Berdasarkan survey, mayoritas diantara para responden menyetujui bahwa penyebab utamapada stress kerja ialah beban kerja yang berlebihan beserta waktu tenggat yang sangat terbatas untuk memenuhi pekerjaan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan survei daring sederhana melalui Google Form untuk memotret tingkat stres karyawan, strategi coping, dan faktor demografis yang relevan. Penelitian bersifat deskriptif-kualitatif. Kuesioner terdiri dari:

- 1) Profil responden: usia, posisi/jabatan, dan lama bekerja.
- 2) Skala frekuensi stres (1 = tidak pernah, 5 = sangat sering). Satu angka sederhana, namun cukup tajam untuk membedakan ritme stres harian.
- 3) Pertanyaan terbuka seputar strategi coping (“Apa yang biasanya anda lakukan ketika stres?”) dan ruang keluhan.

Link survei dibagikan di kanal internal perusahaan pada 20–23 April 2025 dengan 11 responden. Partisipasi bersifat sukarela dan anonim. Metode convenience sampling digunakan, sehingga hasil hanya mencerminkan potret situasional dan belum dapat digeneralisasi.

3. HASIL PENELITIAN

Mayoritas responden (sekitar dua pertiga) berada di rentang usia di bawah 25 tahun, disusul kelompok 25–34 tahun. Posisi paling banyak ditempati adalah staf operasional dan staf digital, sementara sebagian kecil menduduki jabatan officer dan senior supervisor. Masa kerja responden pun relatif singkat: terbanyak memiliki pengalaman 1–3 tahun, diikuti fresh graduate dengan masa kerja di bawah satu tahun, dan segelintir profesional berpengalaman 4–6 tahun. Ketika diminta menilai seberapa sering mereka merasa stres, rerata skor berada di kisaran 3,7 dari skala 1–5. Indikasi stres sedang hingga tinggi. Pola menarik muncul saat data dipilah. Kelompok usia termuda mencatat skor stres paling tinggi, menandakan tuntutan adaptasi dan ekspektasi karier yang kerap

menekan. Jabatan officer dan senior supervisor, meski jumlahnya sedikit, juga menunjukkan tingkat stres di atas rata-rata, sejalan dengan beban tanggung jawab yang lebih besar. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 4–6 tahun melaporkan stres sedikit lebih rendah, diduga karena keterampilan coping yang sudah terbentuk. Strategi mengelola stres yang paling populer ternyata sederhana: tidur. Jawaban “tidur” muncul berulang kali, diikuti aktivitas makan, jalan-jalan, karaoke, atau menonton film. Hampir tak ada keluhan tertulis, sebagian responden mungkin ragu menyuarkan hal sensitif, atau merasa belum ada yang terlalu mengganggu. Data ini mengisyaratkan peluang bagi perusahaan: menyediakan ruang istirahat pendek, memperkuat program kesejahteraan mental, dan membuka kanal komunikasi dua-arah yang aman. Dengan mayoritas karyawan tergolong generasi muda, pendekatan suportif dan fleksibel berpotensi menekan angka stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta akhirnya mendongkrak produktivitas tim secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Stres kerja merupakan fenomena yang nyata dan signifikan di lingkungan profesional modern, terutama di kalangan karyawan muda dan mereka yang menduduki posisi strategis seperti officer dan supervisor. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres yang cukup tinggi, dengan beban kerja, tekanan tenggat waktu, dan dinamika interpersonal sebagai faktor utama penyebabnya. Strategi coping yang digunakan masih bersifat individual dan sederhana, seperti tidur atau aktivitas hiburan, sementara bentuk dukungan dari organisasi masih tergolong minim. Penelitian ini menegaskan pentingnya intervensi yang bersifat holistik dan adaptif, bukan hanya fokus pada individu, tetapi juga pada struktur dan budaya kerja organisasi. Mind over stress sebagai pendekatan mendorong kesadaran diri, pengelolaan emosi, dan keterlibatan aktif organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Dengan demikian, stres bukan lagi sekadar tantangan pribadi, tetapi tanggung jawab bersama yang harus dikelola secara strategis.

5. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis, berikut beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk membangun manajemen stres yang lebih efektif:

- 1) Membangun Program Kesehatan Mental Terintegrasi

- 2) Perusahaan perlu menyediakan layanan konseling atau psikolog kerja secara periodik, serta mengadakan pelatihan tentang manajemen stres dan kesehatan mental sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia.
- 3) Menerapkan Kebijakan Kerja Fleksibel
- 4) Kebijakan seperti kerja hybrid, jam kerja yang dapat disesuaikan, atau hari kerja singkat dapat membantu mengurangi beban stres terutama bagi karyawan generasi muda yang mendambakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
- 5) Menyediakan Ruang Istirahat dan Relaksasi
- 6) Fasilitas fisik seperti ruang istirahat, area tenang, atau bahkan ruang meditasi dapat menjadi solusi jangka pendek untuk membantu karyawan mengelola tekanan harian di tempat kerja.
- 7) Mengaktifkan Kanal Komunikasi Aman dan Dua Arah
- 8) Perusahaan disarankan membentuk forum umpan balik atau saluran komunikasi anonim agar karyawan dapat menyampaikan permasalahan tanpa takut stigma, sekaligus membuka ruang perbaikan dari sisi manajerial.
- 9) Melatih Atasan untuk Menjadi Support System
- 10) Pimpinan dan supervisor perlu dibekali pelatihan tentang empati, komunikasi asertif, dan kepemimpinan suportif, agar mampu menjadi penopang emosional dan profesional bagi tim mereka.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga berdaya lenting dan berkelanjutan secara psikologis.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. Wiley-Blackwell.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 3, pp. 571–650). Consulting Psychologists Press.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Quick, J. C., Cooper, C. L., Nelson, D. L., Quick, J. D., & Gavin, J. H. (2003). *Stress and health: A leadership challenge*. Kluwer Academic.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245–264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- World Health Organization. (2020). *Mental health in the workplace*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace