

**PERAN PSIKOLOGI INDUSTRI DALAM MENGURANGI STRES  
KERJA DAN MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN**

**Hijr Amelya<sup>1</sup>, Hana Pratiwi<sup>2</sup>, Zakia Rahmadania<sup>3</sup>, Alrefi<sup>4</sup>, Akbari<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Sriwijaya, Indonesia

[hijrrhenn02@gmail.com](mailto:hijrrhenn02@gmail.com)<sup>1</sup>, [hnprtwi04@gmail.com](mailto:hnprtwi04@gmail.com)<sup>2</sup>, [zakiarahmadaniaa@gmail.com](mailto:zakiarahmadaniaa@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[alrefi@unsri.ac.id](mailto:alrefi@unsri.ac.id)<sup>4</sup>, [akbari@fkip.unsri.ac.id](mailto:akbari@fkip.unsri.ac.id)<sup>5</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas peran psikologi industri dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Melalui studi pustaka, penelitian ini mengidentifikasi faktor penyebab stres, seperti beban kerja, kurangnya dukungan sosial, dan kepemimpinan yang tidak efektif. Temuan menunjukkan bahwa dukungan sosial yang baik dan lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Intervensi seperti program manajemen stres berbasis mindfulness dan komunikasi yang baik di tim dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kesejahteraan Karyawan.

**ABSTRACT**

*This research addresses the role of industrial psychology in reducing work stress and improving employee well-being. Through a literature review, this research identified stress-causing factors, such as workload, lack of social support, and ineffective leadership. Findings show that good social support and a positive work environment contribute to employee well-being. Interventions such as mindfulness-based stress management programs and good communication in teams can reduce stress and improve performance. This research emphasizes the importance of company policies that support employee well-being to create a productive and harmonious work environment.*

**Keywords:** Work Stress, Employee Welfare.

---

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan menuntut, stres kerja telah menjadi masalah serius dan kompleks yang mempengaruhi individu dan organisasi di seluruh dunia. Menurut American Psychological Association (APA), sekitar 60% pekerja melaporkan tingginya tingkat stres terkait pekerjaan, terutama karena beban kerja yang berlebihan dan ketidakamanan kerja (APA, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, namun juga menurunkan efisiensi dan produktivitas kerja, sehingga meningkatkan biaya bagi perusahaan (Cooper & Quick, 2017).

Stres kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan, seperti gangguan tidur, kecemasan, dan depresi, serta menurunkan efisiensi kerja (Kabat-Zinn, 2013). Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stres kerja dapat menyebabkan berbagai masalah fisik dan mental serta berkontribusi terhadap kinerja kerja yang buruk dan peningkatan ketidakhadiran.

Di antara tantangan-tantangan tersebut, psikologi industri merupakan salah satu cabang psikologi yang mempelajari interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya. Disiplin ini menerapkan prinsip psikologis untuk memaksimalkan kinerja organisasi sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja antara lain beban kerja yang tinggi, tekanan tenggat waktu, kurangnya dukungan sosial, dan pengakuan dari manajemen.

Salah satu model terpenting untuk memahami stres kerja adalah model pengendalian permintaan yang diperkenalkan oleh Karasek (1979). Model ini berpendapat bahwa stres kerja diakibatkan oleh kombinasi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kontrol pekerjaan yang rendah. Intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan kendali karyawan atas pekerjaan mereka dan mengurangi perasaan kewalahan telah terbukti efektif dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan (Theorell & Karasek, 1996).

Faktanya, psikologi industri menawarkan berbagai strategi untuk mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini mencakup program pelatihan manajemen stres, teknik mitigasi perilaku kognitif, dan desain ulang tempat kerja untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan kendali (Cox, Griffiths, & Rial-González,

2000). Program-program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan manajemen stres individu dan memperbaiki lingkungan kerja agar lebih mendukung kesehatan karyawan.

Pentingnya mengelola stres kerja dan meningkatkan kesehatan karyawan tidak hanya berdampak pada kesehatan individu tetapi juga kinerja dan kesuksesan organisasi. Karyawan yang lebih sehat dan puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja yang lebih tinggi (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Oleh karena itu, mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi kerja ke dalam strategi manajemen dan operasional merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Di Indonesia, penelitian mengenai stres kerja dan kesejahteraan karyawan masih relatif terbatas, meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan yang mengalami stres tingkat tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih jauh peran psikologi industri dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan di perusahaan-perusahaan Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan yang lebih efektif untuk kesehatan kerja dan kesejahteraan pekerja.

## **B. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode studi pustaka. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang peran psikologi industri dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Metode ini mencakup langkah-langkah sistematis yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis informasi dari sumber-sumber literatur yang relevan.

Pertama, peneliti menentukan topik yang sesuai dengan tujuan studi, yaitu fokus pada stres kerja dan kesejahteraan karyawan dalam konteks psikologi industri. Selanjutnya, data dikumpulkan dari berbagai sumber sekunder, termasuk artikel jurnal peer-review, buku akademis, laporan penelitian, dan publikasi resmi, yang diterbitkan

dalam 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan keaktualan. Informasi yang ditemukan kemudian dikategorikan agar memudahkan analisis dan sintesis.

Dalam proses analisis, peneliti menyintesis literatur untuk mengidentifikasi pola, tren, dan kesenjangan dalam penelitian yang ada, sehingga dapat memahami kontribusi psikologi industri terhadap pengurangan stres kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Selain itu, analisis tematik dilakukan untuk menghubungkan temuan dari berbagai penelitian, memberikan wawasan baru tentang penerapan teori dan praktik terbaru dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Hasil analisis tersebut kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan narasi yang jelas, memberikan rekomendasi konkret mengenai strategi dan praktik yang dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Dengan menggunakan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang peran psikologi industri dalam manajemen stres kerja dan kesejahteraan karyawan, serta menjadi dasar untuk merekomendasikan strategi yang efektif dan praktis dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dalam 10 tahun terakhir mempunyai beragam kajian. Bahan kajian penelitian di sajikan pada table 1 berikut:

No	Penulis dan Tahun Terbit	Judul artikel dan Penerbit	Metodologi	Temuan Utama	Relevensi
1	Harianja, Simarmata, dan Naomi, 2023	Intervensi Pratek Lapangan Bidang Psikologi Industri Dan Organisasi Di Rumah Sakit Columbia Asia Medan, Journal on Education	Wawancara	Ada kekurangan dalam komunikasi di antara anggota tim, khususnya dalam penyampaian informasi. Dan Kontribusi individu dalam tim belum optimal, yang menghambat kekompakan dan kepercayaan di antara anggota.	Temuan ini relevan dengan teori Hoegl & Gemuenden (2001), yang menekankan bahwa hubungan interpersonal, komunikasi, dan kontribusi adalah kunci dalam membangun kerja sama tim yang efektif.
2	Farhanindya, Ariyanto, dan Nabila, 2023	Stres kerja pada pegawai: Adakah peranan makna kerja?, Journal	penelitian kuantitatif	Pegawai yang memaknai pekerjaan mereka secara positif cenderung memiliki semangat kerja yang	penelitian ini membuka jalan bagi intervensi psikologis yang dapat diterapkan

		of Psychological Research		tinggi dan merasa lebih sedikit tekanan, meskipun menghadapi beban kerja yang berat. Dan Peningkatan makna kerja di kalangan pegawai dapat membantu meminimalkan stres kerja, menunjukkan pentingnya dukungan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.	untuk mengurangi stres kerja, seperti program pelatihan untuk meningkatkan makna kerja.
3	Wartono, 2017	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan ( studi pada karyawan majalah mother baby), Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang	studi kasus	Tingkat stres kerja karyawan di Majalah Mother And Baby tergolong tinggi, yaitu 59,78%. Sebagian besar responden (43,11%) setuju bahwa beban kerja yang terlalu banyak menjadi penyebab utama stres.	Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan, yang relevan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang lingkungan kerja yang lebih sehat.
4	Bhastary, 2020	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, , Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	questioner	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara etika kerja dan kepuasan kerja. Perusahaan yang menerapkan etika kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan.	Temuan ini relevan untuk pengembangan kebijakan perusahaan yang lebih memperhatikan etika kerja dan pengelolaan stres. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif
5	Sanjaya, 2021	Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai	metode kuantitatif	Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan tidak dimoderasi oleh dukungan sosial. Ini berarti dukungan sosial tidak	Temuan ini relevan bagi manajemen untuk memahami pentingnya pengelolaan stres kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.

		moderasi, jurnal ilmu manajemen		berpengaruh signifikan terhadap hubungan tersebut.	Mengurangi stres dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
6	Hakim , dan Sugiyanto 2017	Manajemen Stres Kerja Pengusaha untuk meningkatkan kinerja Perusahaan di industry batik Laweyan Surakarta, benefit: jurnal manajemen dan bisnis	metode deskriptip dengan pendekatan "Studi Kasus".	Stres kerja pada pengusaha disebabkan oleh berbagai faktor seperti kesulitan regenerasi, ketidakmampuan menerapkan profesionalisme, ketakutan terhadap perubahan, dan kepemimpinan yang tidak memotivasi.	Penekanan pada pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan pegawai dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan profesionalisme.dan Menciptakan budaya perusahaan yang positif akan membantu memperkuat fondasi organisasi dan menurunkan tingkat stres, menunjukkan relevansi bagi perusahaan yang ingin tumbuh dan beradaptasi dengan perubahan.
7	Mentari, Liana, dan Pristya, 2020	Teknik Manajemen Stres yang Paling Efektif pada Remaja: Literature Review, Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat	literature review	Teknik Guided Imagery dianggap sebagai metode yang paling efektif dan efisien dalam manajemen stres pada remaja, karena dapat meningkatkan perasaan positif dan merangsang perubahan psikofisiologis yang bermanfaat. Sebaliknya, Konseling Behavior dinyatakan sebagai teknik yang paling tidak efektif karena remaja sering merasa malu dan bingung, sehingga mengurangi keberhasilannya.	pentingnya memilih teknik manajemen stres yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan remaja. Memahami efektivitas berbagai pendekatan dapat membantu dalam mengembangkan program yang lebih tepat sasaran untuk mengelola stres di kalangan remaja

8	Wahdiniawati, dkk, 2024	Keseimbangan kehidupan kerja: mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen sdm yang berkelanjutan, Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran	studi literatur	kesejahteraan karyawan dapat dicapai melalui manajemen SDM yang berkelanjutan, dengan fokus pada beberapa aspek penting seperti pengembangan karir, manajemen beban kerja, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung.	Kesejahteraan karyawan tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga berdampak positif pada motivasi, keterlibatan, dan pada akhirnya, kesuksesan jangka panjang organisasi.
9	Purba, 2018	Analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. asuransi jiwa raya (Persero), jurnal Manajemen Dan Bisnis	data primer melalui kuesioner dan dokumentasi	ada hubungan positif antara kesejahteraan karyawan dan semangat kerja. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan, semakin tinggi semangat kerja mereka.	Penekanan pada kesejahteraan karyawan sebagai faktor kunci dalam semangat kerja bisa menjadi dasar bagi strategi pengembangan organisasi yang lebih holistik, termasuk program promosi jabatan dan insentif yang lebih efektif.
10	Aini, Rosadi, dan Alhadihaq, 2023	Model permintaan pekerjaan sumber daya untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan, costing: oumal of Economic, Business and Accounting	explanatory survey	Tuntutan waktu kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan (well-being) karyawan, yang berpotensi mengarah pada stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental. Dan kesejahteraan yang lebih baik berhubungan positif dengan tingkat produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih terlibat dan berkinerja lebih baik.	Fokus pada dukungan sosial dan komunikasi yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja, yang penting untuk mempertahankan talenta dan mengurangi turnover.
11	Vandiya, dan Etikariena, 2018	Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran	metode kuantitatif dengan desain penelitian non-	Terdapat bukti bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, yang pada	Mengingat hubungan antara kesejahteraan, stres, dan keterikatan kerja, perusahaan

		Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja, jurnal psikogenesis	eksperimental	gilirannya mempengaruhi keterikatan kerja.	perlu mengembangkan kebijakan yang menekankan kesejahteraan mental dan fisik, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan membangun budaya yang mendukung kebahagiaan karyawan.
12	Hidayatullah, dan Tjahjawati, 2017	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Riset Bisnis & Investasi	data primer dengan menggunakan kuesioner dan wawancara juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari buku dan jurnal.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program K3 dan produktivitas kerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan K3 dapat berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi.	Penelitian ini menyoroti bagaimana program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di industri manufaktur, khususnya di PT Dirgantara Indonesia.
13	Hadiyanti, dan Setiawardan, 2017	Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap ProduktivitasK erja Karyawan, jurnal riset bisnis dan investasi	teknik analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif .	Penerapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 24,7%. Sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan motivasi.	Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait keselamatan kerja dan pengembangan sumber daya manusia, untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.
14	Aspiyah, dan Martono, 2016	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja, management analisis	penelitian kuantitatif	Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya	Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung disiplin, menciptakan lingkungan kerja

		journal		meningkatkan produktivitas.	yang baik, dan investasi dalam pelatihan karyawan.
15	Wahyuningsih, 2018	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, jurnal warta	Analisis linier sederhana	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja diperbaiki maka produktivitas kerja akan meningkat.	pemahaman pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai dan dosen di Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan manajerial dalam perbaikan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi pegawai
16	Aruan, dan Fakhri, 2015	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan lapangan dapertemen Grasberg, modus	penelitian kuantitatif	Karyawan merasa puas, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk prestasi, pengakuan, dan hubungan antar pribadi. Dan juga Responden menilai bahwa lingkungan kerja fisik tergolong cukup baik, dengan faktor-faktor seperti suhu udara, sumber udara, dan keamanan yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja.	Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar bagi manajemen untuk merancang strategi peningkatan kepuasan kerja dengan memperhatikan baik lingkungan fisik maupun non fisik. Dan juga Penelitian ini mendorong perusahaan untuk secara berkala mengevaluasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk menjaga atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
17	Astuti, Wahyudin, dan Azizah, 2022	Perancangan Ulang Tata Letak Area Kerja untuk Meminimasi	observasi	Tata letak area kerja UMKM Bintang Jaya Gypsum didesain ulang untuk meminimalkan jarak	peningkatan efisiensi proses produksi yang dapat membantu perusahaan dalam

		Waktu dan Jarak Aliran Proses Produksi, Performa: Media Ilmiah Teknik Industri		tempuh produk dan lead time proses produksi. Dengan perbaikan tata letak, jarak pengangkutan kini menjadi 7,25m dan waktu pemrosesan 33,25 detik.	meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, pola aliran proses yang lebih terstruktur dan searah memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.
18	Iswanto, dan Agustina, 2016	Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan, Mediapsi	pendekatan kuantitatif korelasional	Terdapat hubungan positif antara dukungan sosial di tempat kerja dengan keterikatan kerja, dan semakin tinggi dukungan sosial di tempat kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah pula komitmen bekerja.	Dukungan sosial di tempat kerja hanya memberikan sumbangan sebesar 24.8% terhadap keterikatan kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan sosial penting, masih ada faktor lain yang dapat berkontribusi lebih besar terhadap keterikatan
19	Adawiyah, dan Blikololong, 2018	Hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan rumah sakit, Jurnal Psikologi	Kuisisioner, korelasi Pearson.	Menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan burnout. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah pula risiko terjadinya burnout, begitu pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi pula pengalaman burnout. Oleh karena itu, hipotesis ini diterima dalam penelitian ini.	Temuan ini bisa menjadi pertimbangan bagi manajer dan pembuat kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat burnout dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja.
20	Cahyaniagus, 2019	Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan, Jurnal Ilmu Manajemen	metode kuantitatif	Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja berperan penting dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.	Menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang suportif, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Ini mendorong perusahaan untuk

---

					membangun hubungan kerja yang baik.
--	--	--	--	--	-------------------------------------

Psikologi industri adalah ilmu yang penting untuk memahami dan mengelola perilaku karyawan di lingkungan kerja. Tujuan utama dari psikologi industri adalah mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan kesehatan karyawan. Stres yang tinggi dapat berdampak negatif tidak hanya pada individu, tetapi juga pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasibuan (2016) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi emosional terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu. Menurut penelitian oleh Hakim dan Sugiyanto (2017) menemukan bahwa stres kerja pada wirausaha disebabkan oleh berbagai faktor kompleks, termasuk tantangan dalam kepemimpinan yang mempengaruhi kelangsungan bisnis. Kegagalan menunjukkan profesionalisme juga meningkatkan stres, karena profesionalisme penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ketakutan terhadap perubahan dan kepemimpinan yang tidak termotivasi juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang tidak mendukung.

Penelitian oleh Wartono (2017) menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan di Majalah Mother and Baby cukup tinggi, mencapai 59,78%. Beban kerja yang dirasakan menjadi penyebab utama stres, dengan 43,11% responden menyatakan hal ini. Beban kerja yang berat dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mental. Oleh karena itu, penting untuk mengenali dan mengatasi faktor-faktor penyebab stres, seperti mengatur ulang tugas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

Penelitian oleh Farhanindya, Ariyanto dan Nabila,. (2023) menemukan bahwa makna positif dalam pekerjaan memiliki dampak signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Dukungan perusahaan dalam menciptakan makna kerja melalui kebijakan kesejahteraan, pelatihan, dan pengembangan tim sangat penting untuk mengurangi stres dan meningkatkan keterhubungan karyawan dengan organisasi.

Dari Bhastary (2020) menekankan pentingnya penelitian ini dalam mengembangkan kebijakan perusahaan yang memperhatikan etika kerja dan manajemen stres, membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Namun, penelitian oleh Sanjaya (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak signifikan dalam memengaruhi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, menyoroti perlunya fokus pada pengelolaan stres untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Purba (2018) menemukan hubungan positif antara kesejahteraan karyawan dan semangat kerja. Kesejahteraan mencakup kesehatan fisik dan mental, lingkungan kerja yang mendukung, serta pengakuan atas kontribusi. Karyawan yang merasa dihargai lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Menurut Mentari, Liana, dan Pristya (2020) juga menekankan pentingnya memilih teknik manajemen stres sesuai kebutuhan individu. Pendidik dan konselor perlu memahami efektivitas berbagai pendekatan untuk merancang program yang lebih tepat sasaran.

Penelitian oleh Wahdiniawati, dkk (2024) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat dicapai melalui praktik manajemen SDM yang berkelanjutan, seperti pengembangan karir dan manajemen beban kerja yang baik. Aini, Rosadi, dan Alhadihaq (2023) mencatat bahwa tuntutan waktu kerja yang tinggi berdampak signifikan pada kesejahteraan, menyebabkan stres dan masalah kesehatan mental. Karyawan yang sejahtera menunjukkan keterlibatan dan kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga dukungan sosial dan komunikasi yang baik.

Vandiya dan Etikariena (2018) menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan kesehatan mental yang baik. Program intervensi untuk membantu karyawan mengatasi stres juga penting. Selain itu, intervensi oleh Harianja, Simarmata, & Naomi. (2023) mengungkapkan pentingnya komunikasi antar anggota tim dan pengakuan kontribusi individu dalam meningkatkan kolaborasi.

Penelitian oleh Astuti, Wahyudin, dan Azizah (2022) menunjukkan bahwa perbaikan tata letak kerja di UMKM dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi frustrasi. Kedua intervensi ini menunjukkan pentingnya komunikasi dan desain yang efektif untuk kinerja organisasi. Praktik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga

berpengaruh positif terhadap produktivitas, seperti ditemukan oleh Hadiyanti dan Setiawardana (2017), yang menunjukkan 24,7% peningkatan produktivitas berkat praktik K3. Hasil penelitian ini mendukung pentingnya kebijakan K3 untuk meningkatkan kinerja Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun 75,3% masih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, sikap dan motivasi yang saya terima Wawasan tersebut relevan sebagai landasan bagi manajemen untuk merumuskan kebijakan K3 dan pengembangan talenta yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, Hidayatullah dan Tjahjawati (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program K3 dengan produktivitas kerja pegawai. Hasil ini menyoroti pentingnya program K3 dalam meningkatkan produktivitas, khususnya di industri manufaktur seperti PT Dirgantara Indonesia. Dengan lebih fokus pada K3, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Aspek kesejahteraan pegawai juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Menurut penelitian oleh Aspiyah, dan Martono (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kenyamanan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Lingkungan yang kondusif tidak hanya menciptakan suasana yang mendukung, tetapi juga memberikan karyawan rasa aman dan dihargai, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung disiplin serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif dan berkualitas.

Wahyuningsih (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbaikan kondisi kerja dapat berkontribusi langsung terhadap produktivitas pegawai Yayasan Perguruan Tinggi IKIP Gunung Sitri

Nias. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar keputusan manajemen untuk memperbaiki lingkungan kerja guna meningkatkan motivasi dan efisiensi karyawan.

Aruan dan Fakhri (2015) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kinerja, penilaian, dan hubungan interpersonal. Kondisi kerja fisik yang baik, seperti suhu dan keselamatan, juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan dasar bagi manajemen untuk mengembangkan strategi guna meningkatkan kepuasan kerja dengan mempertimbangkan lingkungan fisik dan nonfisik. Studi tersebut mendorong perusahaan untuk secara berkala mengevaluasi dan memperbaiki kondisi kerja guna mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman sangat berkontribusi dalam mengurangi stres. Menurut Mangkunegara (2017), penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan mendukung. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang tepat, ergonomi tempat kerja, dan peralatan kesehatan mental dapat membantu menciptakan lingkungan yang meminimalkan stres. Dengan berinvestasi pada lingkungan kerja yang sehat, perusahaan tidak hanya meningkatkan kebahagiaan karyawan, tetapi juga produktivitas.

Dukungan sosial juga merupakan aspek penting dalam psikologi kerja yang membantu mengurangi stres. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasannya cenderung merasa lebih didukung dan termotivasi dalam pekerjaan dan keterlibatannya. Penelitian yang dilakukan oleh Iswanto dan Agustina pada tahun 2016 mengungkapkan adanya hubungan positif antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin kuat pula komitmennya dalam bekerja. Sebaliknya, ketika dukungan sosial rendah maka keterikatan kerja juga rendah. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya lingkungan sosial yang mendukung untuk menumbuhkan keterlibatan karyawan dengan perusahaan.

Selain itu, penelitian tahun 2018 yang dilakukan oleh Adawiyah dan Blikololong menemukan korelasi negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan tingkat kelelahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang tinggi mengurangi risiko terjadinya burnout pada karyawan. Sebaliknya, ketika dukungan sosial

rendah, risiko terjadinya burnout meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini mendukung hipotesis bahwa dukungan sosial berperan penting dalam menjaga kesehatan psikologis karyawan.

Terakhir, pada tahun 2019, CahyaniAgus menyoroti peran dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dalam memitigasi dampak stres kerja terhadap kinerja. Studi ini menyoroti bahwa dukungan sosial tidak hanya membantu mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan.

#### **D. KESIMPULAN**

Kesimpulan dari analisis ini menyoroti bahwa stres kerja adalah isu penting yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan. Faktor-faktor penyebab stres meliputi beban kerja tinggi, ketidakpastian, kurangnya profesionalisme, dan ketakutan akan perubahan. Dukungan sosial dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat sangat penting untuk mengurangi stres. Praktik manajemen SDM yang berkelanjutan dan investasi dalam kesejahteraan karyawan bermanfaat bagi individu dan organisasi secara keseluruhan. Kebijakan yang fokus pada kesehatan mental dan dukungan sosial dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiyah, R., & Blikololong, J, B. (2018). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Burnout Pada Karyawan Rumah Sakit*. Jurnal Psikologi. 11(2), 190-199  
<http://dx.doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2264>
- Aini, N, N., Rosadi, B., & Alhadihaq, M, Y. (2023). *Model permintaan pekerjaan -sumber daya untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan*. costing:Journal of Economic, Business and Accounting, 7(1),  
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6227>
- American Psychological Association (APA). (2023). *Stress in America: The State of Our Nation*. Retrieved from [APA](<https://www.apa.org/news/press/releases/stress>)
- Aruan, Q,S,. & Fakhri, M. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan depatemen grasberg, modus*. 27(2)  
<https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>

- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016) . *pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja*. *Management analysis journal*, 5(4)
- Astuti, F., Wahyudin, & Azizah, F, N. (2022). *Perancangan Ulang Tata Letak Area Kerja Untuk Meminimasi Waktu dan Jarak Aliran Proses Produksi*. *performa: media ilmiah Teknik industry* 21(1), <https://doi.org/10.20961/performa.21.1.52313>
- Bhastary, M, P. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *maneggio: Jurnal Ilimiah magister manajemen*. 3(2) <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). *Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(3).
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. Wiley-Blackwell.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on Work-Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work*.
- Farhanindya, H, H., Ariyanto, E, A., & Nabila, M, F. (2023). *Stres kerja pada pegawai: Adakah peranan makna kerja?*. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 1035–1042. Retrieved from <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/95i>
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2017). *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(3). 12-23 <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.941>
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2017). *Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta*. *Benefit Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.23917/benefit.v2i1.3198>
- Harianja, E. G., Simarmata, N. I., & Naomi, N. (2023). *Intervensi Pratek Lapangan Bidang Psikologi Industri Dan Organisasi Di Rumah Sakit Columbia Asia Medan*. *Journal on Education*, 6(1), 5461-5474. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3732>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business-unit-level relationships between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A*

- meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2): 104-111. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.938>
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). *Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan*, *Mediapsi*.  
<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. Bantam Books.
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.  
<http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mentari, A, Z., Liana, E., & Pristya, T, Y. (2020) *Teknik Manajemen Stres yang Paling Efektif pada Remaja: Literature Review*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat* Volume 12 Edisi 4, <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i4.69>
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2, p. 1-5. <https://doi.org/10.37479/jimb.v4i1.10462>
- Purba, B. (2018). *Analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. asuransi jiwa swasraya (Persero) medan*, *jurnal manajemen dan bisnis*. 150-162. <https://dx.doi.org/10.17605/eko.v18i2.427>
- Sanjaya, B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3) <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p886-895>

- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). *Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9-26. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.9>
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). *Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja*. *jurnal psikogenesis*, 6(1): 19-34. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>
- Wahdiniawati, S, A, dkk. (2024). *Keseimbangan kehidupan kerja; mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen sdm yang berkelanjutan*. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1): 728–738. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i1.24683>
- Wahyuningsih, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal warta. Universitas Dharmawangsa. No 57*. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.149>
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan*. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol 4 (2)*, <https://doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>