

## Stres Kerja Pegawai

Monaliza<sup>1</sup>, M. Aries Fiqri<sup>2</sup>, Rudi Pranata<sup>3</sup>, Nellitawati<sup>4</sup>, Sufyarma Marsidin<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang  
e-mail: [monalizin417@gmail.com](mailto:monalizin417@gmail.com) [mariesfiqri32@gmail.com](mailto:mariesfiqri32@gmail.com)  
[rudi.cesd77@gmail.com](mailto:rudi.cesd77@gmail.com) [nellitawati@fip.unp.ac.id](mailto:nellitawati@fip.unp.ac.id)  
[sufyarma09021954@gmail.com](mailto:sufyarma09021954@gmail.com)

### Abstrak

Setiap organisasi tentunya memiliki sasaran yang harus dicapai, supaya tujuan dari organisasi dapat tercapai maka dibutuhkan SDM untuk melaksanakan kegiatan organisasi sehingga tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat dicapai secara tepat dan optimal. Masing-masing pegawai yang bekerja pada suatu organisasi memiliki pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada kerja sama sebelumnya telah disepakati, sehingga faktor-faktor dan kendala yang dihadapi oleh pegawai akan berbeda pada setiap orangnya. Stres dalam bekerja biasanya dapat kita lihat dari banyaknya beban kerja pegawai yang melebihi batas standar beban kerja yang telah ditentukan, sehingga membuat pegawai tertekan dan merasakan rasa cemas yang berlebihan. Stres kerja cenderung dialami oleh pegawai pada saat menjalankan tugasnya yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, stres kerja dapat berupa stres ringan sampai stres yang paling berat.

**Kata kunci:** *Stres Kerja, Organisasi, Pegawai*

### Abstract

Every organization certainly has goals that must be achieved, so that the goals of the organization can be achieved, human resources are needed to carry out organizational activities so that the previously planned goals can be achieved precisely and optimally. Each employee who works in an organization has a job and responsibility that has been set in a previously agreed upon cooperation, so the factors and obstacles faced by employees will be different for each person. Stress at work can usually be seen from the number of employees' workloads that exceed the standard workload limits that have been determined, thus making employees depressed and feeling excessive anxiety. Work stress tends to be experienced by employees when carrying out their duties that are not as expected by employees, work stress can range from mild stress to the most severe stress.

**Keywords :** *Work Stress, Organization, Employee*

## PENDAHULUAN

Organisasi yaitu suatu wadah yang digunakan untuk menjalankan suatu usaha agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Syahril (2019) organisasi merupakan suatu perhimpunan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki fungsi untuk mencapai suatu sasaran. Setiap organisasi tentunya memiliki sasaran yang harus dicapai, supaya tujuan dari organisasi dapat tercapai maka dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan organisasi sehingga tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat dicapai secara tepat dan optimal. Sumber daya manusia sangat berperan penting pada suatu organisasi. Menurut Saeka (2016), hal yang sangat berperan penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan dan akan mendapat banyak permasalahan jika tidak ada dukungan dari sumber daya manusia yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyadi (2014) yang mengatakan bahwa, pegawai merupakan salah satu penyebab utama terpenuhinya suatu tujuan dari sebuah organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Agar terwujudnya pencapaian tujuan dari organisasi seorang pimpinan memerlukan pegawai yang terampil dan berpengalaman, hal ini disebabkan oleh pegawai adalah bagian yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi.

Suatu organisasi dapat dikatakan baik apabila mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada bab 1 pasal 1 ayat 1 mengandung makna bahwa pembangunan sumber daya manusia bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab 1 pasal 1 ayat 2 sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah setiap manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pegawai adalah orang yang melaksanakan segala kegiatan dari rencana yang telah disepakati sebelumnya dan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi Syahril (2019). Menurut Mulyadi (2014) Pegawai adalah individu yang melakukan pekerjaan pada organisasi dalam aspek pemeritahan ataupun swasta yang berkedudukan sebagai pengarah jalannya organisasi. Masing-masing pegawai yang bekerja pada suatu organisasi memiliki pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada kerja sama sebelumnya telah disepakati, sehingga faktor-faktor dan kendala yang dihadapi oleh pegawai akan berbeda pada setiap orangnya. Hal ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Dewi (2015), terkadang organisasi mengalami berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi keefektifan dan keefisienan dalam usaha untuk mencapai tujuan. Dalam setiap pekerjaan tentunya tidak dapat dihindari akan terjadinya kendala-kendala yang cenderung membuat pegawai merasa tertekan sehingga menjadi salah satu penyebab utama timbulnya stres dalam bekerja. Menurut Wibowo (2015), menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menuntut sumber daya manusia melebihi batas kemampuan yang dimilikinya. Stres dalam bekerja biasanya dapat kita lihat dari banyaknya beban kerja pegawai yang melebihi

batas standar beban kerja yang telah ditentukan, sehingga membuat pegawai tertekan dan merasakan rasa cemas yang berlebihan. Stres kerja cenderung dialami oleh pegawai pada saat menjalankan tugasnya yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, stres kerja dapat berupa stres ringan sampai stres yang paling berat.

Cahyana (2017), menyatakan bahwa stres dalam bekerja yang dialami pegawai dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif. Dampak positifnya dapat kita lihat dari pegawai yang menjadikan tekanan-tekanan yang dihadapinya sebagai motivasi dan pemicu untuk meningkatkan antusiasme dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Namun pada umumnya stres dalam bekerja cenderung memberikan dampak negatif pada pegawai yang mengalaminya. Stres kerja yang menimbulkan dampak negatif pada pegawai akan berakibat pada buruknya kinerja pegawai. Apabila tidak segera diatasi dengan tepat maka hal ini akan sangat berdampak pada hasil kinerja pegawai serta akan berpengaruh besar pada citra organisasi itu sendiri.

Suatu organisasi harus memahami tentang stres kerja yang dihadapi oleh pegawai. Organisasi harus tahu apa yang menyebabkan terjadinya stres kerja, dengan demikian organisasi dapat meminimalisir dan mencegah terjadinya stres kerja pada pegawai sehingga tujuan dari pekerjaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Secanggih apapun teknologi dan sehebat apapun mesin-mesin yang ada tetap saja tidak bisa menggantikan posisi manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola teknologi yang ada sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan cara mencatat temuan mengenai yang berhubungan dengan penelitian penulis. Pada dasarnya setiap pembahasan penelitian yang ditemukan pada sumber dan literatur stress kerja pegawai. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, bisa didapat melalui studi kepustakaan, artikel, buku-buku atau jurnal yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti. Literasi tersebut dikumpulkan dengan cara membaca mengkaji, mempelajari, dan mencatat literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas dalam tulisan ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Stres Kerja**

Stres dapat terjadi kapanpun dan dimanapun tergantung situasi yang sedang dihadapi pada saat itu. Tekanan yang ditemui pada saat bekerja bisa dijadikan suatu tantangan yang dapat mendorong pegawai untuk bisa bekerja lebih maksimal. Akan tetapi apabila pegawai berada pada titik puncak tekanan akan dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2014), Stres kerja adalah suatu situasi dimana individu menemui peluang untuk mengembangkan diri dan tuntutan yang harus dipenuhi pada saat yang bersamaan atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang di inginkan oleh individu itu sendiri yang hasilnya dilihat

tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2014), stres kerja adalah suatu kesenjangan yang terjadi antara kebutuhan yang di butuhkan oleh individu dengan pemenuhan yang disediakan oleh lingkungan.

Menurut Dewi (2015), stres kerja adalah suatu permasalahan yang serius di tempat kerja yang dialami oleh setiap pegawai. Menurut Asih (2018) mengartikan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi disebabkan oleh adanya interaksi antara seorang pegawai dengan pekerjaan yang dimilikinya dan dapat dilihat dari adanya perubahan pegawai yang memaksanya untuk keluar dari fungsi yang seharusnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi dimana pegawai menemui kesenjangan antara kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan pada saat bekerja dengan pemenuhan kebutuhan yang disediakan oleh lingkungan kerja.

### **Faktor Penyebab Stres Kerja**

Stres kerja yang terjadi pada pegawai dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dhania (dalam Purbaningrat Yo & Surya, 2015), mengemukakan pendapatnya tentang beban kerja sangat berpengaruh pada stres kerja karyawan. Stres cenderung membawa pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja karyawan.

Hamdani (dalam Prayatna & Subudi, 2016) menyatakan bahwa salah satu penyebab meningkatnya stres kerja pada pegawai adalah perilaku dari pimpinannya. Purnawati (2014), dalam penelitiannya mengatakan bahwa sumber utama yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja pada pegawai adalah dengan adanya tuntutan pekerjaan yang semakin banyak, hubungan antar pegawai yang kurang baik di tempat kerja. Menurut Handoko (2011) ada dua faktor yang dapat menimbulkan stres pada karyawan dalam bekerja yaitu faktor didalam pekerjaan dan faktor diluar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor penyebab terjadinya stres kerja yaitu dapat dilihat dari faktor fisik, psikologis dan perilaku. Stres kerja juga dapat bersumber dari lingkungan fisik, tingkatan individu, kelompok dan organisasi itu sendiri. Faktor penyebab terjadinya stres kerja dapat berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri maupun dari luar pekerjaan.

### **Cara Mengatasi Stres Kerja**

Stres kerja yang terjadi pada kantor ataupun tempat kerja harus segera diatasi dengan baik sehingga tujuan dari orgaisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Robbins (2010), Cara mengurangi stres dalam bekerja adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan pegawai, dengan memastikan bahwa persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara adanya peninjauan selama proses seleksi karyawan sehingga dapat meminimalisasi stres dengan mengurangi keraguan mengenai ekspektasi pekerjaan.
2. Membuat perencanaan kinerja pegawai, untuk dapat menguraikan secara rinci tanggungjawab dari pekerjaan, menjadikan sasaran kinerja menjadi terarah dan mengurangi timbulnya keraguan melalui respon yang diberikan.

3. Melakukan perancangan ulang terhadap pekerjaan jika stres terjadi karena beban kerja terlalu berlebihan atau menimbulkan kebosanan, sebaiknya dilakukan desain ulang terhadap pekerjaan tersebut sehingga dapat mengurangi beban kerja dan karyawan juga dapat menemukan tantangan baru dalam bekerja.

Menurut Mulyasa (2012), ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengendalikan stres yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui penyebab terjadinya stres dan berusaha untuk menghilangkan stres yang ada. Misalnya, apabila pegawai merasa bosan dengan pekerjaannya yang menimbulkan stres berat, maka hal yang dapat dilakukan yaitu dengan cara melakukan mutasi pada pegawai yang bertujuan untuk melakukan peyegaran.
2. Menyediakan lingkungan kerja baru
3. Memberikan latihan dan pengembangan karier kepada pegawai, hal ini dilakukan agar dapat menjadikan pegawai bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
4. Merancang kembali pekerjaan yang telah ada dengan tujuan tidak ada pegawai yang memiliki kelebihan kerja, tekanan waktu, dan peran yang melebihi dari satu peran.
5. Memperbaiki sistem komunikasi sehingga dapat memberikan respon pelaksanaan pekerjaan dan dapat meningkatkan partisipasi pegawai.

## **SIMPULAN**

Stres dalam bekerja biasanya dapat kita lihat dari banyaknya beban kerja pegawai yang melebihi batas standar beban kerja yang telah ditentukan, sehingga membuat pegawai tertekan dan merasakan rasa cemas yang berlebihan. Stres kerja cenderung dialami oleh pegawai pada saat menjalankan tugasnya yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, stres kerja dapat berupa stres ringan sampai stres yang paling berat. Stres kerja yang menimbulkan dampak negatif pada pegawai akan berakibat pada buruknya kinerja pegawai. Organisasi harus tahu apa yang menyebabkan terjadinya stres kerja, dengan demikian organisasi dapat meminimalisir dan mencegah terjadinya stres kerja pada pegawai sehingga tujuan dari pekerjaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- Dewi , N. P. E. L & Netra, I. G. S. K (2015) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1933-1948
- Dewi, P., & Netra, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 255235.

- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Mulyadi, H. (2020). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*,2(1), 302–310.
- Mulyasa, 2012, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Journal Management Unud*, 5(2), 845-872.
- Purnawati,R.W. (2014). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah Kota Sukabumi. Skripsi. Bandung: UPI.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta: Pearson Education.
- Saeka, I. P. A. P & Suana, I. W (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016: 3736-3760
- Syahril, & Sabandi, A. (2019). Pelaksanaan Pengawasan oleh Atasan Langsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen*, 8(1), 27–34.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 53(9), 1689–1699.
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).