

Determinan Stress Kerja Dalam Organisasi: Kajian Literatur Sistematis

Determinants of Work Stress in Organizations: A Systematic Literature Review

Susan Febriantina*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Email: susanfebriantina@unj.ac.id

Anisyah Fathin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Email: ansyhfathin@gmail.com

Muthya Rahma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Email: muthya.rahma@mhs.unj.id

Nara Yunita Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Email: narayunitaal@gmail.com

Utami Nurwati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Email: utaminw2405@gmail.com

Abstrak

Stres kerja merupakan permasalahan signifikan dalam dunia organisasi yang berdampak pada kesejahteraan individu dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pemicu stres dalam lingkungan kerja, memahami dampaknya terhadap kinerja, serta mengevaluasi strategi penanganan stres yang efektif. Penelitian dilakukan dengan metode kajian literatur sistematis menggunakan pendekatan kualitatif, dengan menelusuri 31 artikel melalui *Google Scholar* yang kemudian diseleksi menjadi 15 artikel berdasarkan kualitas metodologi dan relevansi. Analisis tematik digunakan untuk mengkaji penyebab stres seperti beban kerja berlebihan, konflik peran, hubungan interpersonal yang buruk, perubahan teknologi, serta gaya kepemimpinan yang otoriter. Hasil kajian menunjukkan bahwa stres berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental, menurunkan motivasi serta produktivitas kerja, namun jika dikelola dengan baik juga dapat menjadi pendorong positif. Strategi penanganan yang diidentifikasi meliputi intervensi individu, seperti teknik relaksasi dan manajemen waktu, serta intervensi organisasi, seperti pelatihan manajemen stres, perbaikan komunikasi internal, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemahaman mendalam mengenai determinan stres kerja dan pendekatan penanganannya sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres dalam organisasi, Pemicu stres, Konsekuensi stres, Manajemen stres.

Abstract

Work-related stress is a significant issue in organizational settings, affecting both individual well-being and overall organizational effectiveness. This study aims to identify the determinants of workplace stress, examine its impact on performance, and evaluate effective stress management strategies. Employing a qualitative systematic literature review method, 31 articles were initially retrieved through Google Scholar and refined to 15 based on methodological quality and relevance. A thematic analysis revealed key stressors including excessive workload, role conflict, poor interpersonal relationships, technological changes, and authoritarian leadership styles. The findings indicate that stress negatively affects physical and mental health, reduces motivation, and decreases work productivity. However, when properly managed, stress can also act as a positive driving force. Effective coping strategies include individual interventions such as relaxation techniques and time management, as well as organizational measures like stress management training, improved internal communication, and the development of inclusive work environments. This study concludes that a comprehensive understanding of the determinants of work stress and the implementation of appropriate coping strategies are essential to fostering a healthy and productive workplace, enhancing both employee well-being and organizational performance.

Key word : stres in organizations, Triggers of stres, Consequences of stres, stres management.

Article History

Submitted :

17-12-2024

Final Revised :

11-05-2025

Accepted :

09-06-2025



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Pendahuluan

Stres merupakan sebuah perasaan umum dirasakan oleh banyak orang, terutama ketika mereka menghadapi situasi penuh tekanan, merasa kewalahan oleh beban tugas atau tanggung jawab berat, atau mengalami ketidakmampuan dalam menemukan cara untuk mengatasi berbagai tantangan atau permasalahan yang sedang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari (UNICEF, 2022). Selain itu, Stres juga dapat didefinisikan sebagai suatu respons yang melibatkan reaksi fisik dan emosional seseorang ketika ia dihadapkan pada perubahan atau tekanan dari lingkungan sekitarnya dan menuntut dirinya untuk melakukan penyesuaian atau adaptasi terhadap situasi baru, baik itu dalam bentuk tantangan, ancaman, atau tuntutan yang mungkin dirasakan sebagai beban yang memengaruhi keseimbangan hidupnya (Kemenkes, 2020).

Stres disampaikan oleh Hidayati dan Harsono (2021) sebagai suatu respons kompleks yang dialami oleh individu sebagai hasil dari adanya perubahan atau tekanan tertentu dalam kehidupan dan dirasakan sebagai ancaman terhadap keberlangsungan atau kestabilan dirinya, baik dalam aspek fisik, emosional, maupun psikologis, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kemampuan individu tersebut dalam menghadapi situasi menantang atau sulit. Selain itu, Nurmaini (2023) juga memberikan pendapat selaras dengan menjelaskan bahwa stres adalah interaksi seseorang dengan sesama individu atau dunia kerja dan menimbulkan suatu kondisi ketegangan dan tekanan sehingga memicu ketidakseimbangan fisik maupun psikis, mempengaruhi emosi seseorang, dan mengganggu proses berpikirnya. Maka dari itu, dapat

dimaknai bahwa stres merupakan kondisi ketika seseorang merasa dirinya tertekan sehingga sulit untuk melakukan aktifitas seperti biasanya.

Stres dapat terjadi di mana saja, termasuk di dunia profesional seperti organisasi ataupun pekerjaan. Menurut Pasaribu, Hasibuan, Pratiwi, dan Saliato (2024) Stres kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang dapat muncul akibat tekanan atau tuntutan yang berlebihan di lingkungan kerja, yang pada gilirannya mampu mempengaruhi etos kerja seseorang secara signifikan. Kemudian, Wibowo (2024) menjelaskan tentang stres kerja sebagai hasil dari tekanan baik dari internal maupun eksternal yang dialami individu dalam lingkungan organisasi maupun pekerjaan. Namun demikian, Prasetyo, Hasanah, dan Larashati (2024) menjelaskan stres kerja sebagai hal yang dapat mendorong individu untuk bekerja lebih keras, meskipun dalam beberapa kasus dapat berdampak negatif pada kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat, ditemukan bahwa sekitar 83% pekerja mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, di mana 25% dari jumlah tersebut secara khusus mengidentifikasi pekerjaan sebagai sumber utama yang menyebabkan stres dalam kehidupan mereka (Mazur, 2023). Hal ini sejalan dengan temuan survei yang dilakukan oleh Mercer Marsh Benefit (MMB) pada tahun 2021, yang melibatkan lebih dari 1.000 pekerja di Indonesia dan mengungkapkan bahwa 2 dari 5 pekerja mengalami stres yang disebabkan oleh pekerjaan mereka. Dampak dari stres kerja di Indonesia cukup signifikan, dengan tercatat adanya gangguan mental dan emosional yang dialami oleh 9,8% pekerja. Lebih lanjut, sekitar 35% dari kasus stres kerja tersebut diketahui memiliki konsekuensi serius, baik dalam aspek kesehatan fisik maupun psikologis. Data ini menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia masih menghadapi kerentanan tinggi terhadap masalah-masalah psikologis atau gangguan emosional yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka, sehingga diperlukan perhatian dan upaya yang lebih untuk mengelola stres kerja secara efektif dalam lingkungan kerja di berbagai sektor. (Suhendarlan, Jumiati, Yulianti, dan Maulana (2022).

Menurut Bashori dan Meiyanto (2019) sekitar 71,4% kecelakaan kerja disebabkan oleh stres kerja, dengan 49% responden mengalami stres ringan, 45,2% mengalami stres sedang. Dari data yang ada, dapat disimpulkan bahwa baik pekerja di Amerika Serikat maupun di Indonesia menghadapi masalah serius terkait stres kerja. Stres ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan mental dan emosional para pekerja, tetapi juga berkontribusi pada tingginya angka kecelakaan kerja dan penurunan produktivitas.

Kemudian, memahami faktor penyebab stres menjadi hal yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam konteks organisasi dan pekerjaan. Hasil penelitian dari Robbins dalam Kurniaty (2020) mengelompokkan tiga faktor utama pemicu stres kerja dalam organisasi yaitu individu, lingkungan, dan organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Nurmaini (2023) yang menjelaskan bahwa stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari lingkungan, organisasi, maupun individu itu sendiri.

Stres di lingkungan organisasi merupakan fenomena yang kompleks dan dapat dipicu oleh berbagai faktor internal. Salah satu penyebab utamanya adalah tuntutan pekerjaan, dimana beban kerja yang berat, deadline yang ketat, serta kompleksitas tugas dapat memicu tekanan fisik dan mental pada pegawai. Ketidakmampuan dalam mengelola beban kerja seringkali menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, tuntutan peran juga menjadi sumber stres yang signifikan, terutama ketika pegawai mengalami ambiguitas atau konflik peran. Ketidakjelasan tanggung jawab dan ekspektasi, serta adanya tuntutan yang saling bertentangan, dapat menimbulkan kebingungan dan tekanan psikologis yang berkelanjutan pada pegawai, sehingga meningkatkan risiko stres kerja (Ningrat & Mulyana, 2022).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah hubungan antar individu di tempat kerja. Konflik dengan atasan, rekan kerja, atau kurangnya dukungan sosial dapat menciptakan

lingkungan kerja yang tidak kondusif dan meningkatkan tingkat stres pegawai (Luthans, 2015). Struktur organisasi yang kaku, birokrasi yang berlebihan, dan kurangnya partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan juga dapat memperburuk situasi, karena pegawai merasa tidak memiliki kontrol terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019). Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang komunikatif dapat memperparah stres, sebab pegawai merasa tidak didukung dan kurang mendapatkan arahan yang jelas (Yukl, 2019). Terakhir, dalam proses restrukturisasi, karyawan dapat mengalami berbagai reaksi psikologis negatif seperti rasa cemas, kebingungan, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, hingga perasaan tidak berdaya menghadapi perubahan tersebut, ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dan perubahan pola kerja serta hubungan antar karyawan memicu stres yang cukup signifikan (Himam, 2018). Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas pegawai secara menyeluruh.

Selain itu, Dampak stres tidak dapat diabaikan karena dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seseorang. Dalam dunia kerja, stres memiliki potensi untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek penting, termasuk produktivitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas, kualitas kinerja yang dihasilkan dalam memenuhi standar pekerjaan, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang semuanya dapat berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Intan & Hawignyo, 2024). Tidak hanya itu, stres juga dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun mental, seperti meningkatnya risiko penyakit kronis, gangguan tidur, dan munculnya perasaan cemas atau depresi (Sugiarto & Nanda, 2020). Oleh karena itu, memahami secara mendalam berbagai dampak yang ditimbulkan oleh stres, baik terhadap kesehatan fisik, psikologis, maupun kinerja individu, menjadi langkah awal yang sangat penting untuk menyadari betapa krusialnya pengelolaan stres yang baik dan efektif dalam mendukung kesejahteraan pribadi, produktivitas, serta kualitas hidup secara keseluruhan (Putra Libbaskara & Kurniawati, 2022).

Jibril dan Karim (2024) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui kompensasi yang memadai dan pendekatan personal yang bersifat inklusif serta responsif terhadap kebutuhan individu, karena salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam konteks ini adalah stres kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mental karyawan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pendapat Massie & Areros (2018), yang menekankan bahwa inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan harus mencakup upaya dalam mengatasi stres di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arianti dan Irwanto (2021) mengatakan bahwa untuk mengatasi stres kerja, masing-masing individu harus memiliki strategi dalam mencegah stres. Karena itu strategi mencegah dan mengelola stres dengan baik menjadi salah satu kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Aldi dan Susanti (2019) menjelaskan bahwa manajemen stres dalam organisasi perlu dilakukan dengan pendekatan individu yang melibatkan pemahaman dan pengelolaan emosi serta kondisi psikologis setiap karyawan, serta pendekatan organisasi yang mencakup perancangan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan sumber daya yang memadai, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan memahami faktor penyebab, dampak, dan strategi pengelolaan stres, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan sehat bagi karyawan. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga dapat meningkatkan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu setiap individu untuk merasa dihargai, termotivasi, dan dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani oleh tekanan yang berlebihan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, yakni pengumpulan data dengan penelusuran literatur yang relevan dengan topik penelitian. Melalui studi pustaka dengan teknik pengumpulan data yang melibatkan aktivitas membaca, mencatat, dan mengelola sumber-sumber penelitian. Proses ini mencakup pencarian secara teliti dalam bermacam refrensi seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah untuk membangun landasan teoretis dan memberikan konteks yang mendalam bagi penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi pola, temuan, dan gagasan utama dari literatur yang telah diakses. Studi pustaka tidak hanya memberikan wawasan tentang kerangka konseptual dan pengetahuan yang telah ada, tetapi juga membantu menemukan celah dalam penelitian sebelumnya atau menjelaskan kemajuan penelitian di bidang terkait.

Dari hasil penelusuran awal, ditemukan sejumlah 31 artikel jurnal yang terkait dengan tema stres dalam organisasi. Tulisan-tulisan tersebut kemudian diseleksi untuk memastikan mutu dan relevansinya. Proses penyaringan dilakukan berdasarkan beberapa kriteria inklusi, yaitu artikel yang dipilih berasal dari berbagai jurnal ilmiah nasional dan juga internasional yang relevan dengan topik penelitian serta telah melewati proses seleksi berdasarkan kualitas metodologi dan relevansi dengan fokus penelitian. Setelah melalui tahapan seleksi dan evaluasi kualitas metodologi, sebanyak 15 artikel dianggap memenuhi syarat dan relevan untuk dikaji lebih mendalam. Artikel-artikel yang dipilih tersebut dianalisis dengan pendekatan tematik untuk menemukan tema-tema utama seperti beban kerja, konflik peran, kurangnya dukungan atasan, ketidakjelasan tugas, dan *technostress* sebagai penyebab stres kerja. Selain itu, juga dianalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas, kesehatan mental karyawan, serta suasana organisasi.

HASIL

Berdasarkan dari tinjauan beberapa jurnal relevan yang telah dilakukan, tabel berikut menunjukkan topik bahasan dari artikel ini, tentang pemicu stres yang dirasakan oleh rekan kerja dalam organisasi dan konsekuensi kinerja terhadap organisasi:

No	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Subjek & Jumlah	Metode	Hasil Penelitian
1	Ningrat & Mulyana (2022)	Mengetahui hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja	Karyawan (jumlah tidak disebutkan)	Kuantitatif	Tuntutan pekerjaan berbanding lurus dengan stres kerja; semakin tinggi tuntutan, semakin tinggi stres.
2	Nurmaini (2023)	Menganalisis hubungan stres dengan perilaku organisasi	Pegawai (jumlah tidak disebutkan)	Kualitatif	Faktor penyebab stres, dampak stres terhadap kinerja, serta strategi penanganan dijelaskan.
3	Ulhaq et al. (2024)	Menganalisis pengaruh stres kerja	Tenaga kesehatan	Kualitatif	Tanggung jawab ganda menyebabkan

		terhadap kinerja di sektor kesehatan			ketidaksesuaian prosedur dan stres.
4	Satata et al. (2022)	Memberikan gambaran tentang tingkat stres dalam organisasi kerja	Organisasi kerja (umum)	Kualitatif	Tuntutan kerja tinggi menimbulkan stres; penting dilakukan pencegahan.
5	Roeseno & Sobirin (2023)	Menjelaskan fenomena stres kerja pada driver Grab	Driver Grab	Kualitatif	Faktor stres berasal dari aspek internal dan eksternal; respon dan dampak juga diulas.
6	Pryastuti et al. (2023)	Mengkaji dinamika perubahan organisasi dan pengelolaan stres	Organisasi (tidak spesifik)	Kualitatif	Perubahan organisasi harus diiringi dengan manajemen stres agar lebih efektif.
7	Altika & Susilawati (2023)	Menganalisis pengaruh manajemen stres terhadap kinerja karyawan	Karyawan	Kualitatif	Manajemen stres berdampak positif pada motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan.
8	Siswoyo & Sulistyani (2020)	Menganalisis dampak stres terhadap kinerja pegawai dengan peran kecerdasan emosional dan komitmen organisasi	Pegawai	Kuantitatif	Stres berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja; kecerdasan emosional memperkuat hubungan.
9	Aditya et al. (2021)	Mengkaji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention	Karyawan PT Artaboga Cemerlang	Kuantitatif	Semua variabel (stres, beban, lingkungan) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
10	Rahmah & Wardiani (2021)	Menganalisis penyebab stres kerja dan dampaknya selama pandemi	Karyawan swasta di Samarinda	Kuantitatif	Beban kerja, job insecurity, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres.
11	Hidayati & Harsono (2021)	Meninjau literatur mengenai stres dalam organisasi	Studi literatur (berbagai profesi)	Kualitatif	Stres disebabkan faktor eksternal dan internal, seperti hubungan sosial dan tekanan kerja.
12	Zhang et al. (2020)	Meneliti stres dan kelelahan perawat	Perawat garis depan	Kuantitatif	Perawat muda dan dengan jam kerja panjang mengalami

		selama pandemi di Wuhan & Shanghai			stres dan burnout tinggi.
--	--	------------------------------------	--	--	---------------------------

Dengan merujuk pada 12 jurnal relevan tentang stres kerja organisasi pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara umum disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, konflik peran, beban kerja yang berlebihan, tugas yang tidak jelas, dan kurangnya dukungan dari atasan. Selain itu, dinamika di lingkungan kerja, seperti perubahan teknologi dan tekanan sosial, juga dapat memperburuk kondisi stres yang dirasakan karyawan. Beberapa penelitian telah menyoroti hubungan langsung antara tuntutan pekerjaan dan tingkat stres, seperti yang dikemukakan Ningrat dan Mulyana (2022) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Di sisi lain, Aditya et al. (2021) juga menemukan bahwa stres kerja, serta beban kerja dan lingkungan kerja, memiliki dampak signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*).

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa faktor pribadi seperti usia dan kemampuan beradaptasi juga dapat mempengaruhi tingkat stres. Zhang et al. (2020) menunjukkan bahwa perawat muda yang bekerja berjam-jam memiliki tingkat kelelahan yang lebih tinggi. Sementara itu, Siswoyo & Sulistyani (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dapat meningkatkan ketahanan stres dan mempertahankan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, temuan tinjauan ini menegaskan bahwa stres di tempat kerja adalah masalah kompleks yang berdampak langsung pada produktivitas dan kesejahteraan. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang melibatkan intervensi individu dan organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

PEMBAHASAN

Pemicu Stres Kerja Dalam Organisasi

Telaah artikel yang telah dikumpulkan menunjukkan adanya beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan sebagai faktor penyebab pemicu stres kerja dalam organisasi. Robbins dalam Kurniaty (2020) mengelompokkan tiga faktor utama pemicu stres kerja dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor ini berkaitan dengan kehidupan pribadi yang mencakup masalah keluarga, masalah keuangan pribadi, hingga masalah kepribadian karyawan. Orang yang mempunyai masalah keluarga misalnya kesulitan dapat menyebabkan stres pada rekan kerja yang tidak dapat diabaikan saat mereka bekerja. Sebagian orang sering mengalami kesulitan dalam mengatur keuangan atau memiliki keinginan yang tidak sebanding dengan penghasilannya. Kekhawatiran yang berlebihan terhadap kondisi keuangan bisa memicu stres dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Selain itu, karakter atau sifat dasar seseorang juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat stres yang dirasakan.

2. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan memiliki dampak yang signifikan terhadap struktur organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat stres rekan dalam organisasi. Dari sisi faktor lingkungan, terdapat tiga hal utama yang dapat menimbulkan stres pada karyawan, yaitu perubahan sektor ekonomi, dinamika politik, dan kemajuan teknologi. Ketiga faktor tersebut cenderung mengalami perubahan yang sangat cepat karena adanya kebutuhan untuk beradaptasi dengan perkembangan saat ini. Perubahan yang terjadi secara tiba-tiba atau terlalu cepat dapat menimbulkan ancaman nyata, meningkatkan risiko stres pribadi dan profesional. Misalnya, kemajuan teknologi yang pesat. Teknologi baru tidak hanya mengubah cara kita bekerja, tetapi juga menyebabkan keterampilan dan pengalaman yang

sebelumnya kita miliki menjadi kurang penting atau bahkan tidak lagi digunakan. Masalahnya, teknologi dapat menyelesaikan berbagai tugas dengan lebih cepat, efisien, dan dalam waktu lebih singkat dibandingkan metode tradisional yang mengandalkan tenaga manusia. Akibatnya, banyak karyawan yang merasa stres dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan tersebut.

3. Faktor Organisasi

Ada berbagai faktor yang dapat menjadi sumber stres bagi rekan kerja dalam organisasi, antara lain tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal. Tuntutan tugas berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, dan beban kerja yang terlalu besar atau terlalu rumit sering kali membuat rekan tersebut merasa kelelahan saat berusaha menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya dalam waktu yang telah ditentukan. Tekanan ini dapat meningkat tanpa adanya strategi kerja yang jelas atau dukungan yang memadai dari manajemen. Selain itu, tuntutan peran terkait dengan stres yang muncul ketika karyawan berusaha memenuhi ekspektasi yang sering berubah dan bahkan bertentangan di tempat kerja.

Sebaliknya, kebutuhan interpersonal mencakup hubungan sosial dan profesional, terutama ketika tim kerja tidak memberikan dukungan yang diperlukan. Ketika rekan kerja merasa diabaikan ketika menghadapi tantangan, seringkali mereka merasa terisolasi dan semakin terbebani, yang pada akhirnya memperparah stres yang mereka alami. Jika tidak dikelola dengan baik, kombinasi ketiga faktor ini dapat menciptakan kondisi kerja tidak sehat yang berdampak pada kinerja karyawan dan menurunkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Konsekuensi Stres dalam Organisasi

Stres dalam organisasi dapat membawa berbagai konsekuensi serius, baik bagi individu maupun organisasi itu sendiri. Pada tingkat individu, stres sering kali merusak kesejahteraan psikologis, yang menyebabkan masalah seperti kecemasan, depresi, hingga kelelahan mental. Kondisi ini menurunkan kapasitas untuk fokus dan membuat keputusan yang tepat. Selain itu, stres juga berdampak pada fisik, yang mengakibatkan sakit kepala, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, dan komplikasi kesehatan lainnya, sebagaimana dicatat oleh Hidayati dan Harsono (2021). Dampak tersebut tidak hanya merugikan individu tetapi juga mempengaruhi organisasi sebagai entitas kolektif.

Menurut Sunyoto dalam Santoso dan Rijanti (2022), stres kerja merupakan akibat dari setiap situasi perilaku dan lingkungan yang memberikan tuntutan berlebihan pada kemampuan mental dan fisik seseorang. Jika stres mencapai puncaknya, kecil kemungkinannya bahwa stres akan menghasilkan peningkatan kinerja. Terakhir, jika stres yang ditimbulkan terlalu besar, maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Liana, dan Aquinia (2020), stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Labuan Batu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres di tempat kerja dapat berhubungan langsung dengan tingkat ketegangan psikologis, sehingga mengurangi kemampuan untuk tetap termotivasi saat menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini mendukung gagasan bahwa stres yang terus-menerus tanpa dukungan dapat menghambat semangat kerja.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskamto dan Diputra dalam Santoso dan Rijanti (2022) di mana stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat hubungan yang berbanding terbalik antara stres kerja dengan kinerja karyawan, setiap peningkatan stres kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Manajemen Stres: Strategi Penanganan Stres dalam Organisasi

Stres merupakan pengalaman umum yang dialami pada seseorang, bahkan dalam kehidupan profesional yang dijalani. Namun jika stres yang dialami ini berlebihan, hal tersebut dapat memicu berbagai masalah. Oleh karena itu, penting untuk menemukan strategi mengelola stres dalam kehidupan profesional. Nurmaini (2023). Menurut Kurniawati dan Santoso (2021), strategi penanganan stres pada individu dapat dilakukan melalui pendekatan pengelolaan waktu dan teknik relaksasi untuk mengurangi tekanan mental yang dialami. Sementara itu, dalam tingkat organisasi, penerapan program kesejahteraan rekan kerja menjadi kunci dalam mendukung penyelesaian masalah stres.

- Intervensi di Tingkat Organisasi

Menurut Widodo dan Santoso (2021), penanganan stres dalam organisasi dapat dilakukan dengan pendekatan seperti pemberian pelatihan manajemen stres, memperbaiki komunikasi internal, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Perlu disadari bahwa permasalahan pada organisasi tidak selalu berdampak negatif, tetapi ada kalanya masalah bisa juga berdampak positif yang bisa dilihat menjadi peluang buat pertumbuhan organisasi bahkan penguatan interaksi antar tim kerja atau individu di dalamnya. Beberapa jenis permasalahan yang mungkin terbukti berguna bila dipakai menjadi wahana untuk mendorong kemajuan organisasi dalam tahapan perubahan atau inovasi.

Menurut Hidayati (2023), strategi pengelolaan stres di level organisasi melibatkan pendekatan berbasis proses yang bertujuan mengurangi stres dengan memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan keterampilan individu. Selain itu, strategi ini juga mencakup pembuatan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

De Vaus (2013) menyoroti pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung, seperti dengan mengembangkan budaya kolaboratif dan memprioritaskan kesehatan mental karyawan. Hal ini juga meliputi penerapan teknik-teknik seperti mindfulness dan latihan pernapasan untuk mengurangi efek stres.

Penanganan stres di tingkat organisasi mencakup berbagai pendekatan yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, seperti melalui pengembangan budaya kolaboratif dan pemberdayaan rekan kerja. Pendekatan ini menciptakan rasa aman yang memungkinkan adanya keterbukaan mengenai tantangan yang mereka hadapi. Dengan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan berfokus pada kesejahteraan mental, organisasi tidak hanya mengurangi dampak stres, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam menghadapi tekanan di tempat kerja.

- Intervensi di Tingkat Individu

Menurut Lusiani Pryastuti, Jamrizal, dan Musli (2023), hal yang paling umum menjadi penyebab stres organisasi adalah tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi. Stres tidak hanya berasal dari satu jenis penyebab, melainkan dari beberapa faktor. Ada beberapa cara untuk mengurangi beban individu yang tertekan dalam lingkungan organisasi. Antara lain menjadi berikut: Peregangan ketika tubuh terasa lelah, mendengarkan musik, berpikir jernih, buka jendela, gunakan cahaya penjelasan yang baik, simpan tanaman pada ruangan, meningkatkan titik fokus dalam objek atau benda, melakukan komunikasi yang baik antar anggota, mengontrol emosi dengan baik, dan melakukan konseling jika terjadi peningkatan stres.

Menurut Kaur (2019), menjelaskan bahwa mengelola stres dapat dilakukan dengan mengubah cara pandang terhadap stres menjadi lebih positif, mengembangkan keterampilan seperti manajemen waktu, serta menerapkan gaya hidup sehat, seperti olahraga rutin, tidur cukup, dan menggunakan teknik relaksasi.

Blackwell dan Heidenreich (2021), menunjukkan bahwa terapi kognitif-perilaku (CBT) adalah metode efektif untuk membantu individu mengelola stres. CBT berfokus pada perubahan pola pikir dan perilaku, sehingga memungkinkan individu untuk menghadapi tekanan secara lebih terstruktur dan konstruktif dalam berbagai aspek kehidupan

Stres dapat diatasi baik secara mandiri maupun dengan bantuan profesional. Penanggulangan mandiri dapat dilakukan dengan cara tetap tenang, dan menganalisis masalah untuk menemukan akar penyebab stres. Setelah mengetahui akar permasalahan, solusi bisa dicari. Kegiatan yang disukai juga dapat digunakan untuk mengalihkan perhatian dari masalah yang sedang dihadapi. Jika cara-cara tersebut tidak efektif, berdiskusi dengan orang lain yang bisa membantu. Setelah tingkat stres menurun, menyusun kembali jadwal kegiatan dengan skala prioritas, menulis pesan motivasi, mengganti suasana kerja, mencari inspirasi untuk maju, serta meningkatkan interaksi dengan keluarga, juga dapat meredakan stres, Pryastuti, L. et al(2023).

KESIMPULAN

Stres kerja merupakan fenomena yang kompleks dan dapat dipicu oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Salah satu pemicu utama adalah beban kerja yang berlebihan, di mana karyawan sering kali dihadapkan pada tuntutan yang melebihi kapasitas mereka untuk mengelola. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan meningkat tanpa adanya sumber daya yang memadai untuk mengahadapinya, karyawan cenderung mengalami kelelahan dan penurunan motivasi. Selain itu, ambiguitas peran dan konflik peran juga dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Ketidakjelasan mengenai tanggung jawab dan ekspektasi di tempat kerja dapat menciptakan kebingungan dan tekanan psikologis yang berkelanjutan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan (Ningrat & Mulyana, 2022).

Faktor interpersonal di tempat kerja juga berkontribusi terhadap tingkat stres yang dialami karyawan. Hubungan yang buruk dengan atasan atau rekan kerja, serta kurangnya dukungan sosial, dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan meningkatkan risiko stres (Luthans, 2015). Selain itu, perubahan organisasi, seperti restrukturisasi atau pengenalan teknologi baru, dapat menambah ketidakpastian dan kecemasan di kalangan karyawan. Himam (2018) mencatat bahwa perubahan yang cepat dan tidak terduga sering kali memicu reaksi psikologis negatif, seperti rasa cemas dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola faktor-faktor pemicu stres ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Pada dasarnya, stres yang dialami oleh seseorang hadir karena adanya persepsi atau rasa takut yang muncul akibat dari adanya tuntutan yang melebihi kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan rasa frustrasi, depresi, cemas, dan khawatir, sebagaimana diungkapkan oleh Pryastuti et al. (2023). Stres yang muncul pada diri seseorang disebabkan oleh beberapa faktor yang dialami. Nurmaini (2023) menjelaskan bahwa stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari lingkungan, organisasi, maupun individu itu sendiri.

Hal paling umum penyebab dari stres organisasi adalah adanya tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi. Dari beberapa penyebab yang paling umum tersebut, tuntutan tugas yang menjadi stressor utama adalah overload, menurut Pryastuti et al. (2023). Artinya, tuntutan ini terjadi ketika seseorang memiliki banyak pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan untuk menanganinya. Berdasarkan penelitian yang diterbitkan oleh Frontiers Research (2023), stres kerja dalam organisasi sering dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan organisasi. Faktor-faktor seperti tingginya beban kerja, buruknya lingkungan psikososial, serta kebijakan organisasi yang kurang fleksibel menjadi penyebab utama peningkatan stres.

Untuk menangani atau mengurangi stres, organisasi perlu menyesuaikan kondisi di tempat kerja sesuai dengan kemampuan karyawan. Mengubah beban kerja dengan manajemen waktu yang baik, memperbaiki komunikasi antar rekan, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat membantu menciptakan rasa memiliki dan kontrol terhadap pekerjaan mereka. Hidayati dan Harsono (2021) menekankan pentingnya pendekatan kolaboratif dalam mengelola stres di tempat kerja, sehingga karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, pengelolaan stres yang efektif tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

SARAN

Kelebihan dari penelitian ini adalah pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai faktor pemicu stres kerja dalam organisasi. Dengan mengumpulkan dan menganalisis literatur yang relevan, penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai stres kerja, serta dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menyajikan berbagai strategi penanganan yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk mengelola stres, yang dapat menjadi panduan praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi.

Namun, penelitian ini juga memiliki beberapa kelemahan. Salah satunya adalah keterbatasan dalam hal generalisasi hasil, karena sebagian besar studi yang dianalisis mungkin memiliki konteks dan karakteristik yang berbeda. Selain itu, penelitian ini lebih banyak berfokus pada faktor-faktor pemicu stres yang bersifat eksternal, sementara faktor-faktor internal yang berkaitan dengan individu, seperti kepribadian dan coping mechanism, mungkin kurang dieksplorasi. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi pemahaman yang lebih holistik mengenai stres kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti mengeksplorasi lebih dalam mengenai faktor-faktor internal yang mempengaruhi stres kerja, seperti karakteristik kepribadian, keterampilan manajemen emosi, dan strategi coping individu. Penelitian yang lebih fokus pada perbedaan individu dalam merespons stres dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana stres dapat dikelola secara efektif. Selain itu, penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk memahami dinamika stres kerja dari waktu ke waktu dan bagaimana intervensi yang diterapkan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Peneliti juga disarankan untuk mempertimbangkan konteks budaya dan industri yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat lebih relevan dan aplikatif di berbagai setting organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39-54. Retrieved from <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- Altika, N. ., & Susilawati, S. (2023). LITERATURE REVIEW : PENGARUH MANAJEMEN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *ZAHRA: JOURNAL OF HEALTH AND MEDICAL RESEARCH*, 3(1), 123–134. Retrieved from <https://adisampublisher.org/index.php/aisha/article/view/417>

- Arianti, W., & Irwanto, I. (2021). Stres Kerja: Penyebab, Dampak dan Strategi Mengatasinya (Studi Kasus Jurnalis Media Daring Rubrik Kriminal). *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 20(2), 207-218. <https://doi.org/10.24167/psidim.v20i2.3693>
- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2017). Peran job insecurity terhadap stres kerja dengan moderator religiusitas. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1), 25-36. <https://doi.org/10.22146/gamajop.42396>
- De Vaus, D., & de Vaus, D. (2013). *Surveys in social research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203519196>
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20-30. <https://doi.org/10.21831/jim.v18i1.39339>
- Himam, F. (2018). Identifikasi Diri dan Pembentukan Identitas Diri Karyawan dalam Proses Restrukturisasi Organisasi. *Humanitas*, 15(1), 11. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5368>
- Intan, R. N., & Hawignyo, H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Literatur MSDM). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3833-3840. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.11495>
- Jibril, H. T., & Karim, K. (2024). Faktor Penyebab Munculnya Stres Kerja Pada Karyawan Perbankan di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 133-144. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i1.6298>
- Kemenkes. (2020, April 30). Apakah yang dimaksud stres itu? Penyakit Tidak Menular Indonesia. Retrieved from <https://p2ptm.kemkes.go.id/infographic-p2ptm/stress/apakah-yang-dimaksud-stres-itu>
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi Dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan: The Effect of Environmental Work Stress, Organizational Work Stress and Personal Work Stress on Employee Performance in The Department of Population and Civil Registration of South Barito District. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70-81. <https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780>
- Libbaskara, W. P., & Kurniawati, D. T. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(1), 97-109. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.11>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Iap.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>

- Mazur, C. (2023, February 11). 40+ worrisome workplace stress statistics [2023]: Facts, causes, and trends. Zippia. <https://www.zippia.com/advice/workplace-stress-statistics>
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN PEKERJAAN DENGAN STRES KERJA. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–109. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i3.46393>
- Nurmaini, E. (2023). Pengaruh Stres dan Hubungannya Dengan Pekerjaan Dalam Perilaku Organisasi. *Journal of Resources and Reserves (JRR)*, 1(01), 10-22.
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Saliato, S. (2024). Dampak stress kerja dan cara mengatasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8112–8118. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30176>
- Prasetyo, A., Hasanah, C., & Larashati, C. (2024). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan work experience terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 5(1), 1394-1407. <https://doi.org/10.3066/msej.v5i1.3066>
- Pryastuti, L., Jamrizal, J., & Musli, M. (2023). Dinamika Suatu Organisasi dalam Perubahan dan Pengelolaan Stress. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 15795–15799. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8868>
- Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19. *Esensi Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.15408/ess.v11i2.22756>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). Organizational behaviour by pearson 18e. Pearson Education India.
- Roeseno, D. S., & Sobirin, A. (2023). Studi Fenomenologi Stres Kerja Driver Grab: Sebab, Respon dan Konsekuensi. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(4), 31–50. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/30184>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Satata, D., Rarindo, H., & Nopriyanto, R. (2022). OVERVIEW OF LEVELS IN WORK ORGANIZATION. *Malaysian Business Management Journal*. <https://doi.org/10.26480/mbmj.01.2022.31.34>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *BHIRAWA*, 5(1), 25-38. Retrieved from <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/bhirawa/article/view/758>
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres kerja: pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu sosial dan humaniora*, 9(2), 276-288. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>

- Suhendarlan, L., Jumiati, I. E., Yulianti, R., & Maulana, D. (2022). Prevalensi Stress Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Administratio*, 13(1), 81-95. <https://doi.org/10.23960/administratio.v13i1.301>
- Ulhaq, D., Putri, A. N., Maritza, R. A., Ramadhani, D. P., Ariana, R. R., & Hidayah, F. A. (2024). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA SEKTOR KESEHATAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(12), 2392-2401. Retrieved from <https://j-economics.my.id/index.php/home/article/view/335>
- UNICEF. (2022). Apa itu stres? UNICEF Indonesia. Retrieved from <https://www.unicef.org/parenting/mental-health/what-is-stress>
- Wibowo, A. (2024). Analisis stres kerja terhadap kinerja pegawai Samsat Serpong. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(2), 340–352. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.41979>
- Yukl, G., Mahsud, R., Prussia, G., & Hassan, S. (2019). Effectiveness of broad and specific leadership behaviors. *Personnel Review*, 48(3), 774-783. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2018-0100>
- Zhang, Y., Wang, C., Pan, W., Zheng, J., Gao, J., Huang, X., ... & Zhu, C. (2020). Stress, burnout, and coping strategies of frontline nurses during the COVID-19 epidemic in Wuhan and Shanghai, China. *Frontiers in psychiatry*, 11, 565520. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.565520>