

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN

Ramadan Pasaribu, M.E¹, Fitri Khairani², Mairani Adelia³, Najwa Aulia Putri⁴, Suci Haryanti Manurung⁵

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

¹ramadanpasaribu31@gmail.com, ²ftkrkhani@gmail.com, ³mairaniadelia54@gmail.com, ⁴najwa3822@gmail.com, ⁵suciharyantimanurung@gmail.com

Abstract

This study aims to explore in depth the role of industrial psychology in reducing job stress and enhancing employee well-being through a literature-based approach. Work-related stress is a significant challenge that affects both productivity and the mental and physical health of employees. Several factors, such as heavy workloads, lack of social support, and ineffective leadership, often act as triggers. This study finds that implementing principles of industrial psychology such as stress management training, improving workplace environments, and strengthening interpersonal relations can significantly mitigate job stress and increase well-being. The study underscores the importance of holistic and sustainable human resource management strategies as a foundation for establishing healthy and productive workplaces.

Keywords : *Industrial Psychology, Job Stress, Employee Well-being, Workplace Environment, Social Support*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran psikologi industri dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pendekatan studi pustaka. Stres kerja merupakan tantangan signifikan yang berdampak pada produktivitas serta kesehatan mental dan fisik karyawan. Berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan kepemimpinan yang tidak efektif sering kali menjadi pemicunya. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip psikologi industri, seperti pelatihan manajemen stres, peningkatan kualitas lingkungan kerja, dan penguatan hubungan interpersonal di tempat kerja dapat secara signifikan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik dan berkelanjutan sebagai fondasi menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kata Kunci : Psikologi Industri, Stres Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, lingkungan kerja mengalami transformasi signifikan yang memengaruhi pola interaksi, ekspektasi kerja, dan tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan. Dunia industri kini dituntut untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian target produksi atau keuntungan semata, melainkan juga pada penciptaan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan psikologis dan fisik karyawan. Salah satu tantangan terbesar dalam dunia kerja modern adalah meningkatnya tingkat stres kerja yang dialami oleh individu di berbagai sektor.

Menurut *American Psychological Association* (APA, 2023), sekitar 60% pekerja di dunia melaporkan mengalami stres kerja dengan intensitas sedang hingga tinggi, terutama akibat beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, serta tekanan dari atasan atau rekan kerja. Stres kerja yang dibiarkan berlarut-larut tanpa penanganan dapat berakibat buruk, baik bagi individu maupun organisasi. Individu yang mengalami stres kronis cenderung mengalami gangguan tidur, penurunan motivasi, gangguan emosional seperti kecemasan dan depresi, hingga penurunan daya tahan tubuh. Dari sisi organisasi, dampaknya meliputi menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi dan turnover, serta menurunnya kualitas pelayanan atau hasil kerja.

Fenomena stres kerja ini semakin diperparah dengan adanya perubahan dalam sistem kerja pasca pandemi COVID-19. Sistem kerja hybrid, fleksibilitas waktu, serta meningkatnya ketidakpastian dalam dunia kerja membuat banyak karyawan mengalami tekanan tambahan yang sulit dikelola. Dalam situasi seperti ini, kebutuhan akan intervensi psikologis dalam ranah industri menjadi semakin penting. Di sinilah peran psikologi industri muncul sebagai ilmu terapan yang menawarkan pendekatan sistematis untuk memahami dan menangani berbagai dinamika psikologis di lingkungan kerja.

Psikologi industri, atau yang sering disebut juga dengan psikologi industri dan organisasi (PIO), adalah cabang dari ilmu psikologi yang berfokus pada perilaku manusia dalam konteks kerja dan organisasi. Psikologi industri bertujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi sekaligus menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini dicapai melalui penerapan prinsip-prinsip psikologi dalam proses seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, motivasi kerja, kepemimpinan, serta pengelolaan stres dan konflik kerja. Dengan pendekatan berbasis ilmiah, psikologi industri menawarkan solusi yang dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis.

Salah satu pendekatan teoretis yang paling berpengaruh dalam studi mengenai stres kerja adalah *Job Demand-Control Model* yang dikembangkan oleh Karasek (1979). Model ini menjelaskan bahwa stres kerja terjadi akibat kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan rendahnya kontrol atau otonomi dalam pekerjaan. Semakin tinggi tuntutan tanpa diimbangi dengan kebebasan dalam mengambil keputusan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya stres. Penelitian lanjutan oleh Theorell dan Karasek (1996) menunjukkan bahwa peningkatan kontrol dan dukungan sosial di tempat kerja mampu menurunkan risiko stres kerja secara signifikan. Konsep ini menjadi landasan utama dalam banyak intervensi psikologi kerja yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi tingkat stres kerja adalah dukungan sosial. Dukungan dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan organisasi secara keseluruhan dapat menjadi buffer (penyangga) yang efektif dalam menghadapi tekanan kerja. Karyawan yang merasa didukung secara emosional dan instrumental cenderung memiliki daya tahan lebih baik dalam menghadapi stresor pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh persaingan, minim empati, dan komunikasi yang buruk dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan.

Selain itu, kualitas lingkungan kerja fisik dan psikologis juga menjadi faktor penting yang dapat menentukan tingkat kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang aman, bersih, ergonomis, dan terbuka terhadap komunikasi menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja dalam kondisi yang penuh tekanan, konflik, atau ketidakpastian.

Stres kerja juga berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*), yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial. Kesejahteraan yang baik tidak hanya mengacu pada tidak adanya gangguan kesehatan, tetapi juga pada keberadaan perasaan bahagia, puas terhadap pekerjaan, serta mampu menjalani kehidupan kerja dengan antusiasme dan motivasi. Psikologi industri menawarkan berbagai pendekatan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, mulai dari program pelatihan manajemen stres, konseling kerja, pengembangan kepemimpinan transformatif, hingga restrukturisasi organisasi agar lebih humanis dan inklusif. Penelitian yang dilakukan oleh Cooper dan Quick (2017) dalam *The Handbook of Stress and Health* menggarisbawahi pentingnya pendekatan komprehensif dalam menangani stres kerja. Mereka menekankan bahwa pendekatan individual seperti pelatihan relaksasi atau mindfulness perlu dilengkapi dengan perubahan struktural di tingkat organisasi, seperti desain kerja yang fleksibel, sistem reward yang adil, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, penanganan stres kerja tidak lagi dilihat sebagai tanggung jawab individu semata, tetapi juga menjadi tanggung jawab kolektif organisasi.

Di Indonesia, kesadaran akan pentingnya psikologi industri masih perlu ditingkatkan. Banyak organisasi, khususnya di sektor swasta dan UMKM, belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip psikologi industri dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka. Hal ini menyebabkan tingginya angka stres kerja, konflik antar pribadi di tempat kerja, hingga tingginya turnover karyawan. Studi-studi lokal yang dilakukan oleh peneliti seperti Harianja et al. (2023) dan Sanjaya (2021) menunjukkan bahwa intervensi sederhana seperti pelatihan komunikasi tim atau manajemen stres berbasis makna kerja dapat membawa dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan dan produktivitas.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk menggali dan memaparkan lebih lanjut peran strategis psikologi industri dalam merancang dan mengimplementasikan intervensi yang efektif guna mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan menggunakan pendekatan studi pustaka, penelitian ini akan mengkaji secara kritis berbagai teori, model, serta hasil penelitian empiris yang relevan dengan topik ini. Penelitian ini tidak hanya bertujuan memberikan pemahaman teoritis yang mendalam, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi di Indonesia dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

TINJAUAN TEORETIS

1. Psikologi Industri sebagai Pendekatan Ilmiah dalam Konteks Organisasi

Psikologi industri merupakan cabang dari ilmu psikologi terapan yang secara khusus mempelajari perilaku manusia di dalam lingkungan kerja dan organisasi. Fokus utamanya adalah bagaimana menciptakan sinergi antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Dalam kerangka ini, psikologi industri tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga berupaya memahami dan memenuhi kebutuhan psikologis karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal dalam kondisi yang sehat, baik secara fisik maupun mental. Muchinsky (2006) mendefinisikan psikologi industri sebagai disiplin yang menerapkan

metode ilmiah untuk memahami perilaku manusia di tempat kerja, yang meliputi proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, kepemimpinan, dan kesejahteraan kerja.

Dalam praktiknya, psikologi industri menekankan pentingnya memahami dinamika individu dalam konteks organisasi, termasuk faktor-faktor motivasi, persepsi terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, dan hubungan antarpribadi. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih sehat, inklusif, dan berorientasi pada pengembangan manusia secara menyeluruh. Penerapan psikologi industri dalam pengambilan keputusan organisasi juga membantu dalam mendesain sistem kerja yang adil, membangun budaya perusahaan yang suportif, dan menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Oleh karena itu, psikologi industri bukan hanya alat bantu teknis, tetapi juga kerangka etis dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

2. Stres Kerja: Pengertian, Penyebab, dan Dampaknya dalam Perspektif Psikologi Industri
Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi tekanan emosional, mental, maupun fisik yang timbul ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Dalam konteks psikologi industri, stres kerja merupakan salah satu variabel penting yang banyak dikaji karena dampaknya yang luas terhadap produktivitas kerja, kualitas hubungan kerja, serta kesehatan mental dan fisik karyawan. Robbins dan Judge (2017) menyebut stres kerja sebagai kondisi ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam menanganinya, yang bila dibiarkan, akan berujung pada berbagai masalah psikologis seperti kecemasan, kelelahan kronis, hingga burnout.

Faktor penyebab stres kerja dapat dibagi ke dalam beberapa kategori utama. Pertama adalah faktor organisasi, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya kejelasan peran, konflik antar individu, gaya kepemimpinan yang otoriter, dan budaya organisasi yang tidak mendukung. Kedua adalah faktor lingkungan, termasuk kondisi fisik tempat kerja, tekanan dari luar perusahaan, dan dinamika pasar yang kompetitif. Ketiga adalah faktor individu, seperti kepribadian, pengalaman kerja, ekspektasi pribadi, dan kemampuan adaptasi. Dalam kerangka psikologi industri, pendekatan multidimensional digunakan untuk memahami dan menangani stres kerja ini, dengan mempertimbangkan interaksi antara individu dan lingkungannya secara holistik.

Dampak dari stres kerja tidak hanya dirasakan secara pribadi oleh karyawan, tetapi juga secara kolektif oleh organisasi. Individu yang mengalami stres kerja berkepanjangan cenderung mengalami penurunan motivasi, mudah lelah, kehilangan fokus, dan berisiko tinggi mengalami gangguan psikosomatik. Sementara itu, organisasi akan menghadapi konsekuensi seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya angka ketidakhadiran, konflik internal, dan tingginya tingkat pergantian karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk mengenali gejala-gejala stres kerja secara dini dan menerapkan langkah-langkah intervensi berbasis psikologi industri secara strategis dan berkelanjutan.

3. Model dan Teori Pendukung dalam Pemahaman Stres Kerja

Dalam pengembangan ilmu psikologi industri, terdapat sejumlah model teoretis yang telah lama menjadi acuan dalam menjelaskan mekanisme terjadinya stres kerja dan bagaimana mengelolanya secara efektif. Salah satu model yang paling dikenal adalah *Job Demand-Control* Model yang dikembangkan oleh Robert Karasek (1979). Model ini menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (*job demands*) namun tidak memiliki kontrol yang memadai (*job control*) atas pekerjaannya. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan kontrol inilah yang menjadi pemicu utama tekanan psikologis. Menurut Karasek, situasi kerja yang ideal adalah ketika pekerjaan menantang namun tetap memberikan ruang bagi individu untuk mengambil keputusan dan menyusun strategi kerja sendiri.

Selain itu, model *Effort-Reward Imbalance* (ERI) yang dikembangkan oleh Johannes Siegrist (1996) juga memberikan perspektif penting. Dalam model ini, stres kerja dipandang sebagai hasil dari ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan oleh individu dan imbalan yang diterima. Ketika upaya kerja yang besar tidak diikuti oleh penghargaan yang sepadan baik dalam bentuk gaji, pengakuan, maupun kesempatan karier maka individu akan merasa frustrasi, tidak dihargai, dan mengalami tekanan batin yang berkelanjutan. Model ini relevan dalam konteks organisasi yang memiliki sistem kompensasi yang tidak transparan atau tidak adil.

Sementara itu, *Person-Environment Fit Model* menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan kerja. Ketika terdapat ketidakcocokan antara nilai, keterampilan, dan kebutuhan individu dengan tuntutan dan budaya organisasi, maka individu tersebut akan mengalami tekanan psikologis yang signifikan. Model ini banyak digunakan dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja untuk memastikan bahwa karyawan berada dalam posisi dan lingkungan yang sesuai dengan kompetensi dan preferensinya. Keberhasilan organisasi dalam menerapkan prinsip fit ini akan berkontribusi besar dalam menurunkan risiko stres dan meningkatkan kesejahteraan kerja.

Dengan memahami berbagai model teoretis ini, organisasi dapat membangun strategi intervensi yang lebih akurat dan tepat sasaran. Psikologi industri tidak hanya menjelaskan penyebab stres secara teoretis, tetapi juga memberikan dasar ilmiah bagi pengambilan keputusan manajerial yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

4. Kesejahteraan Karyawan sebagai Tujuan Strategis Psikologi Industri

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek fundamental dalam menciptakan tempat kerja yang sehat dan produktif. Dalam pendekatan psikologi industri, kesejahteraan tidak hanya dipandang dari sisi kesehatan fisik atau ketiadaan penyakit, tetapi juga mencakup dimensi psikologis seperti kepuasan kerja, keterlibatan emosional, makna hidup, dan relasi sosial yang positif. Diener dan Seligman (2004) menyatakan bahwa kesejahteraan mencakup tiga komponen utama, yakni emosi positif, keterlibatan, dan makna hidup, yang semuanya saling berinteraksi untuk membentuk kualitas kehidupan kerja yang baik.

Organisasi yang mengutamakan kesejahteraan karyawan akan merancang sistem kerja yang berorientasi pada manusia (*human-centered design*). Ini mencakup desain kerja yang adil, pengakuan atas kontribusi individu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta sistem penghargaan yang transparan. Harter et al. (2002) dalam meta-analisisnya menemukan bahwa unit bisnis dengan tingkat kesejahteraan karyawan yang tinggi memiliki profitabilitas dan produktivitas yang lebih besar dibandingkan dengan unit yang tingkat kesejahtraannya rendah. Artinya, investasi organisasi dalam kesejahteraan bukan sekadar tanggung jawab moral, tetapi juga keputusan bisnis yang cerdas.

Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan juga harus mencakup pendekatan komprehensif yang melibatkan seluruh level organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga lini operasional. Pelatihan kepemimpinan yang empatik, penyusunan kebijakan fleksibilitas kerja, serta pengembangan program kesehatan mental adalah beberapa contoh konkret dari implementasi psikologi industri dalam mendukung kesejahteraan. Dalam hal ini, psikologi industri tidak hanya bertindak sebagai alat diagnostik, tetapi juga sebagai pendorong perubahan organisasi ke arah yang lebih humanis dan berkelanjutan.

2. Hasil dan Pembahasan

1. Stres Kerja sebagai Tantangan Psikologis dalam Dunia Kerja

Stres kerja telah menjadi isu utama dalam dinamika kerja modern. Dalam berbagai sektor industri, baik publik maupun swasta, tekanan kerja yang meningkat disertai ekspektasi kinerja

yang tinggi telah menyebabkan tingginya angka stres di kalangan karyawan. Stres kerja timbul ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk memenuhinya. Ketidakseimbangan ini bisa disebabkan oleh tekanan waktu, beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, hingga konflik antar personal yang tidak terselesaikan.

Fenomena ini menjadi semakin nyata dalam situasi pasca pandemi, di mana banyak organisasi mengadopsi sistem kerja hybrid dan digitalisasi proses kerja, yang justru memperluas ruang kerja hingga ke rumah pribadi karyawan. Batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur, memicu tekanan mental tambahan. Berdasarkan data dari *American Psychological Association* (2023), mayoritas pekerja di seluruh dunia melaporkan adanya peningkatan stres akibat beban kerja yang tidak terkendali dan tekanan psikososial di tempat kerja.

Di Indonesia, laporan-laporan penelitian lokal seperti yang dilakukan oleh Wartono (2017) dan Sanjaya (2021) menunjukkan bahwa karyawan dari berbagai sektor mengalami stres karena beban kerja berlebih, ketidakjelasan instruksi, dan kurangnya dukungan dari atasan. Karyawan yang mengalami stres dalam jangka panjang akan kehilangan minat terhadap pekerjaan, mengalami gangguan tidur, dan rentan terhadap penurunan performa. Ini adalah sinyal penting bagi organisasi untuk tidak mengabaikan stres kerja sebagai masalah sekunder, melainkan sebagai tantangan utama yang harus ditangani secara serius dan strategis.

1. Peran Psikologi Industri dalam Menangani Stres dan Meningkatkan Kesejahteraan

Psikologi industri hadir sebagai cabang ilmu terapan yang memainkan peran kunci dalam mengembangkan strategi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis. Salah satu kontribusi utama psikologi industri adalah membantu organisasi merancang intervensi untuk mengurangi stres kerja melalui pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam pendekatan ini, karyawan dipandang bukan sekadar sebagai alat produksi, melainkan sebagai subjek aktif yang memiliki kebutuhan emosional, sosial, dan intelektual.

Salah satu strategi efektif dalam menurunkan tingkat stres adalah melalui pelatihan manajemen stres yang berbasis pendekatan *mindfulness* dan *cognitive behavioral therapy* (CBT). Program semacam ini telah terbukti membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja dan meningkatkan kesadaran emosional. Selain itu, pendekatan desain kerja ulang (*job redesign*) juga banyak diterapkan, terutama pada posisi dengan tuntutan tinggi. Dengan memberikan kontrol lebih besar kepada karyawan terhadap cara mereka menyelesaikan pekerjaan, organisasi dapat menurunkan tekanan dan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Model seperti *Job Demand-Control* (Karasek, 1979) menjadi fondasi teoritis dalam merancang intervensi tersebut. Ketika seorang karyawan diberi tantangan kerja yang tinggi namun disertai dengan kontrol atau otonomi yang memadai, maka risiko stres cenderung lebih kecil. Begitu pula dengan dukungan dari atasan dan rekan kerja yang memperkuat resiliensi psikologis individu. Studi Harianja et al. (2023) mencontohkan bagaimana pelatihan komunikasi tim yang dilakukan di Rumah Sakit Columbia Asia Medan berhasil meningkatkan koordinasi antar unit dan menurunkan ketegangan antar karyawan.

Dengan pendekatan menyeluruh dari psikologi industri, organisasi dapat memperbaiki proses kerja, memperkuat kepemimpinan yang empatik, dan membentuk budaya kerja yang menekankan kolaborasi serta keseimbangan hidup. Ini semua menjadi prasyarat penting untuk menciptakan tempat kerja yang mendukung kesehatan mental dan emosional para anggotanya.

2. Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja sebagai Penopang Kesehatan Mental

Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya dilihat dari sisi fisik, seperti kenyamanan ruang atau ventilasi udara, tetapi juga dari aspek sosial dan psikologis. Dalam hal ini, dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan organisasi memiliki dampak langsung terhadap pengurangan stres kerja. Dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional, informasi, maupun bantuan praktis

dalam menyelesaikan tugas. House (1981) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung, mereka akan memiliki rasa aman secara psikologis dan lebih mampu mengatasi tekanan kerja.

Penelitian oleh Adawiyah dan Blikololong (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan sosial yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat burnout yang mereka alami. Selain itu, dalam studi oleh Cahyani & Frianto (2019), ditemukan bahwa dukungan sosial juga memoderasi pengaruh stres kerja terhadap performa, yang berarti bahwa efek negatif stres dapat diminimalisir jika dukungan sosial di tempat kerja kuat. Dukungan ini juga memperkuat rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi, karena mereka merasa dihargai dan diterima dalam lingkungannya.

Selain itu, kondisi fisik tempat kerja juga memainkan peran penting. Pencahayaan yang baik, ergonomi meja kerja, kebersihan, dan pengaturan suhu yang nyaman memberikan efek positif terhadap kesehatan fisik sekaligus menurunkan kelelahan. Penelitian Aspiyah & Martono (2016) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tertata dengan baik meningkatkan motivasi dan konsentrasi kerja, serta menurunkan potensi gangguan stres. Dalam praktik psikologi industri, audit lingkungan kerja sering kali dilakukan untuk menilai apakah kondisi ruang kerja sudah mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan secara menyeluruh.

Dengan demikian, organisasi perlu melihat lingkungan kerja secara holistik, mencakup struktur fisik dan struktur sosialnya. Tempat kerja yang sehat akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, menurunkan stres, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan.

3. Strategi SDM yang Berorientasi pada Kesejahteraan dan Keberlanjutan

Salah satu pendekatan paling berpengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah melalui strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan. Strategi ini berfokus pada penciptaan sistem kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga berorientasi pada kesehatan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja jangka panjang. Dalam konteks psikologi industri, manajemen SDM yang efektif mencakup pemenuhan kebutuhan psikologis dasar karyawan, seperti rasa aman, pengakuan, otonomi, dan kesempatan untuk berkembang.

Wahdiniawati et al. (2024) menekankan pentingnya manajemen SDM yang mengintegrasikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan fleksibilitas dalam jam kerja. Organisasi yang memberikan fleksibilitas kerja seperti remote working, cuti kesehatan mental, dan penyesuaian jadwal kerja lebih mampu mempertahankan karyawan berkualitas. Selain itu, sistem kompensasi dan penghargaan yang adil menjadi aspek penting yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap nilai dan kontribusi mereka. Ketika penghargaan tidak sesuai dengan usaha yang diberikan, maka akan muncul frustrasi yang dalam jangka panjang bisa menjadi stres kronis.

Studi oleh Purba (2018) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan produktivitas. Di sisi lain, Hadiyanti & Setiawardana (2017) membuktikan bahwa penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang efektif mampu meningkatkan output kerja secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa upaya menjaga kesejahteraan bukan hanya mendatangkan manfaat psikologis, tetapi juga berdampak langsung pada hasil operasional perusahaan.

Dalam jangka panjang, organisasi yang berinvestasi pada kesejahteraan karyawan akan memiliki reputasi yang lebih baik, citra yang positif di mata publik dan pencari kerja, serta keunggulan kompetitif dalam mempertahankan talenta. Psikologi industri sebagai fondasi dalam manajemen SDM modern menawarkan pendekatan ilmiah dan strategis untuk mewujudkan organisasi yang tangguh, inklusif, dan berorientasi pada manusia.

3. Simpulan

Stres kerja merupakan tantangan serius dalam dunia kerja modern yang dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan jika tidak ditangani secara tepat. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, minimnya dukungan sosial, dan kepemimpinan yang tidak mendukung merupakan pemicu utama stres di tempat kerja.

Psikologi industri berperan penting dalam merancang intervensi yang efektif untuk mengatasi masalah ini, mulai dari pelatihan manajemen stres, perbaikan lingkungan kerja, hingga penguatan budaya organisasi yang sehat. Intervensi berbasis psikologi industri tidak hanya membantu menurunkan tingkat stres, tetapi juga meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan.

Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi industri ke dalam kebijakan manajemen SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan. Maka dari itu, perhatian terhadap aspek psikologis karyawan bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga menjadi investasi strategis bagi keberhasilan jangka panjang organisasi.

Daftar Referensi

- Adawiyah, R., & Blikololong, J. B. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan rumah sakit. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 190–199.
- 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 Industri*, 21(1).
- Bhastary, M. P. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- 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.
- 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).
- Harianja, E. G., Simarmata, N. I., & Naomi, N. (2023). Intervensi praktek lapangan bidang psikologi industri dan organisasi di Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Journal on Education*, 6(1), 5461–5474.
- 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.

Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 104–111.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.