

Psikologi Pendidikan

**Membangun Kesehatan Mental Bagi
Lingkungan Internal Dan Eksternal**

Tim Penulis:

**Benhur Samaloisa, Andrie Riomalen Yordan Rissi,
Dede Irma Sitanggang, Julisesko Buaton,
Balthasar Insantuan, Sinta Evenia Simbolon, Winarni**

PSIKOLOGI PENDIDIKAN "MEMBANGUN KESEHATAN MENTAL BAGI LINGKUNGAN INTERNAL DAN EKSTERNAL"

Tim Penulis:

**Benhur Samaloisa, Andrie Riomalen Yordan Rissi, Dede Irma Sitanggang,
Julisesko Buaton, Balthasar Insantuan, Sintia Evenia Simbolon, Winarni**

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Aas Masrurroh

ISBN:

978-634-246-161-7

Cetakan Pertama:

Agustus, 2025

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Psikologi Pendidikan "Membangun Kesehatan Mental Bagi Lingkungan Internal Dan Eksternal"” telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan Tentang Psikologi Pendidikan "Membangun Kesehatan Mental Bagi Lingkungan Internal Dan Eksternal".

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “*tiada gading yang tidak retak*” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Agustus, 2025

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesehatan Mental	
<i>Benhur Samaloisa</i>	<i>1</i>
Antara Harapan dan Kenyataan: Stres dan Burnout Pada Guru	
<i>Andrie Riomalen Yordan Rissi</i>	<i>15</i>
Peran Organisasi Dalam Mendukung Kesehatan Mental Guru	
<i>Dede Irma Sitanggang</i>	<i>33</i>
Psikologi Pendidikan: Membangun Motivasi dan Kesejahteraan Guru	
<i>Julisesko Buaton</i>	<i>55</i>
Strategi Psikologis Untuk Menghadapi Kecemasan Akademik dan Prestasi Siswa	
<i>Balthasar Insantuan</i>	<i>77</i>
Keseimbangan Hidup-Kerja: Kunci Untuk Kesehatan Mental Yang Sehat	
<i>Sinta Evenia Simbolon</i>	<i>93</i>
Ketika Pertemanan Berbalik Menjadi Pemicu Depresi	
<i>Winarni</i>	<i>109</i>
PROFIL PENULIS	121

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL

Benhur Samaloisa
Benhursamaloisa1996@gmail.com

Abstrak

Kesehatan mental merupakan aspek penting dalam kehidupan individu yang mencerminkan kondisi kesejahteraan psikologis dan emosional. Seseorang yang sehat secara mental mampu menyadari potensi dirinya, mengelola stres, bekerja secara produktif, dan memberikan kontribusi positif bagi lingkungannya. Dalam konteks dunia kerja, tekanan berlebih dapat menimbulkan stres kerja, yaitu kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya. Stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja, kesehatan fisik, dan emosional karyawan. Namun, stres tidak selalu bersifat merugikan. Jenis stres seperti *eustres* justru dapat meningkatkan motivasi dan performa kerja. Faktor-faktor penyebab stres kerja dapat berasal dari individu, organisasi, maupun lingkungan eksternal. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi *coping* yang tepat untuk mengatasi stres, baik yang berfokus pada pengendalian emosi (*Emotion-Focused Coping*) maupun penyelesaian masalah secara langsung (*Problem-Focused Coping*). Upaya mengatasi stres ini didasari oleh prinsip homeostatis, yaitu dorongan alami manusia untuk mempertahankan keseimbangan psikologisnya. Pemahaman dan pengelolaan yang tepat terhadap kesehatan mental dan stres kerja menjadi kunci dalam meningkatkan kesejahteraan individu serta efektivitas organisasi.

Kata kunci: Kesehatan mental, Stres kerja

A. PENDAHULUAN

Kesehatan mental mengacu pada keadaan psikologis individu yang bisa terlihat melalui perilaku atau sikap yang muncul di permukaan. Masalah kesehatan mental biasanya disebabkan oleh ketidakseimbangan senyawa kimia di otak (Braganza et al., 2018). Berdasarkan ramalan dari *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2011, depresi diprediksi akan menjadi salah satu tantangan utama dalam isu kesehatan global pada tahun 2030 (Laijawala

et al., 2020). Sehingga, pengidentifikasian awal terhadap masalah kesehatan mental menjadi sangat penting.

Masalah kesehatan mental di tempat kerja adalah isu yang sering dihadapi oleh pekerja dari berbagai bidang dan tingkat posisi. Sejumlah faktor seperti suasana kerja yang menekan, beban kerja yang terlalu banyak, konflik antar individu, kurangnya dukungan dari kolega atau atasan, serta ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat menyebabkan munculnya gangguan tersebut. Berbagai jenis gangguan mental yang sering terjadi di lingkungan kerja termasuk depresi, kecemasan, dan kelelahan emosional. Banyak karyawan merasa terperangkap dalam tekanan yang terus-menerus dan kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin bertambah. Di samping itu, perasaan tidak diperhatikan atau diacuhkan oleh pimpinan maupun rekan kerja juga dapat berpengaruh buruk terhadap keadaan mental individu di tempat kerja (Fadillah, 2024).

Harus dipahami bahwa masalah kesehatan mental di lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh pada individu yang mengalaminya, tetapi juga mempengaruhi produktivitas serta kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami masalah kesehatan mental biasanya lebih sering tidak hadir, menunjukkan penurunan kinerja, dan berisiko menghadapi konflik dengan rekan kerja. Situasi ini dapat merusak budaya kerja dan menghasilkan lingkungan organisasi yang tidak sehat. Sebagai akibatnya, perusahaan harus memperhatikan dengan serius kesehatan mental pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung, menyediakan program-program kesehatan mental, serta memberikan akses ke sumber daya yang dapat membantu pegawai mengatur stres dan menghadapi tantangan psikologis (Fadillah, 2024).

Kesehatan mental pegawai adalah bagian penting dalam kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Apabila stres di lingkungan kerja tidak dikelola dengan tepat, hal ini dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik seperti hipertensi, diabetes, dan penyakit jantung. Di samping itu, stres yang berlangsung lama dapat mengakibatkan kelelahan yang memengaruhi produktivitas dan peran pekerja, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di tempat kerja (Syavira & Susilawati, 2024).

Stres kerja adalah situasi di mana berbagai elemen di lingkungan kerja berinteraksi dengan individu dan mempengaruhi kondisi psikologis serta fisiologisnya, yang mengarah pada gangguan fungsi normal tubuh dan pikiran. Tekanan yang timbul akibat pekerjaan dapat berpengaruh buruk terhadap kesehatan fisik dan mental. Tingginya level stres sering kali berhubungan dengan meningkatnya angka ketidakhadiran pekerja serta berkurangnya

produktivitas. Berdasarkan *American Institute of Stress*, stres merupakan faktor utama yang menyebabkan sekitar 80% cedera terkait pekerjaan dan berkontribusi sekitar 40% terhadap kasus turnover karyawan di lingkungan kerja (Sahadewa & Durry, 2024).

Stres di lingkungan kerja adalah masalah umum yang kerap terjadi dan dapat memengaruhi kesehatan serta kinerja karyawan. Aspek-aspek seperti bertambahnya beban kerja, persaingan yang ketat, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, dapat menyebabkan stres. Apabila tidak dikelola dengan baik, tekanan kerja dapat menyebabkan beragam masalah kesehatan fisik dan mental, seperti susah tidur, kecemasan, depresi, masalah pencernaan, serta meningkatnya risiko penyakit jantung. Selain itu, stres juga memengaruhi kinerja, yang dicirikan dengan berkurangnya produktivitas, meningkatnya kesalahan, serta tingginya kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu, evaluasi terhadap tingkat stres kerja dan efeknya sangat penting dilakukan, sehingga langkah-langkah strategis bisa diterapkan untuk mengurangi stres serta meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan (Octasyilva & Musyaffa, 2023).

Kelelahan kerja ialah sindrom yang sering dirasakan oleh para profesional yang berprofesi dalam bidang pelayanan manusia. Sindrom ini ditandai oleh kelelahan emosional, yaitu perasaan tertekan secara emosional akibat pekerjaan, sinisme yang berupa sikap *disengagement* dari pekerjaan, serta ketidakmampuan. Stres psikologis yang semakin meningkat pada tenaga kesehatan sering kali berkaitan dengan beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol terhadap tugas, ketidakjelasan fungsi, jumlah staf yang tidak memadai, konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, rendahnya kepuasan kerja, partisipasi yang minimal dalam pengambilan keputusan, keterbatasan waktu, serta kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Sahadewa & Durry, 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut *paper* ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya kesehatan mental, khususnya dalam konteks lingkungan kerja yang semakin kompleks dan penuh tekanan. Kesehatan mental merupakan bagian integral dari kesejahteraan individu secara menyeluruh, yang tercermin melalui perilaku dan sikap sehari-hari. Gangguan kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan, tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis seseorang, tetapi juga memiliki konsekuensi serius terhadap fungsi sosial dan profesionalnya. Mengingat prediksi *World Health Organization* (WHO) bahwa depresi akan menjadi salah satu beban utama kesehatan global pada tahun 2030, maka identifikasi dini dan pemahaman menyeluruh terhadap penyebab serta dampaknya menjadi sangat krusial.

Secara khusus, tujuan dari pembahasan ini adalah untuk mengungkap berbagai faktor yang memengaruhi kesehatan mental pekerja, termasuk tekanan pekerjaan, ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja. Dengan menyoroti bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap munculnya stres, kelelahan emosional, dan penurunan produktivitas, tulisan ini juga bertujuan mendorong organisasi agar lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawainya.

Selain itu, tujuan lainnya adalah untuk memperkuat kesadaran bahwa masalah kesehatan mental di tempat kerja bukan hanya masalah individu, melainkan juga berdampak pada dinamika organisasi secara keseluruhan. Melalui pemahaman ini, diharapkan muncul inisiatif konkret dari pihak manajemen organisasi dalam menyediakan program dukungan psikologis, akses terhadap layanan kesehatan mental, serta strategi pencegahan stres kerja yang komprehensif. Dengan demikian, keseimbangan antara kesehatan mental, kinerja karyawan, dan keberhasilan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

B. PEMBAHASAN

1. Kesehatan Mental

Kesehatan mental merupakan keadaan di mana individu memiliki kesadaran akan kemampuan dirinya, dapat mengatasi stres yang umum timbul dalam kehidupan, berfungsi dengan produktif dan efektif, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat di sekitarnya. Kesehatan mental mencerminkan kondisi kesejahteraan di mana seseorang mampu mengenali kemampuan yang dimilikinya, menghadapi stres kehidupan dengan baik, melaksanakan tugas dengan efektif, dan memberikan kontribusi positif kepada komunitasnya.

Kesehatan mental bukan hanya berarti tidak mengalami gangguan atau penyakit mental, tetapi juga mencakup kesejahteraan secara keseluruhan dari aspek psikologis dan emosional individu. Konsep ini mencakup pemahaman diri yang mendalam, keterampilan dalam mengatur emosi, membangun relasi yang positif dengan orang lain, serta kemampuan dalam menghadapi beragam tantangan dan tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Sementara itu, stres kerja adalah beban yang berlebihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat menyebabkan tekanan dan menurunkan kinerja kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja adalah elemen penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Steven & Prasetyo, 2020).

Kesehatan mental bukan hanya berarti tidak mengalami gangguan atau penyakit mental, tetapi juga mencakup kesejahteraan secara keseluruhan dari aspek psikologis dan emosional individu. Konsep ini mencakup pemahaman diri yang mendalam, keterampilan dalam mengatur emosi, membangun relasi yang positif dengan orang lain, serta kemampuan dalam menghadapi beragam tantangan dan tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Sementara itu, stres kerja adalah beban yang berlebihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat menyebabkan tekanan dan menurunkan kinerja kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja adalah elemen penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Steven & Prasetio, 2020).

Kesehatan mental yang baik meliputi pemahaman seseorang tentang kemampuan dan kekuatan yang ada padanya. Ini mencakup pemahaman yang kuat tentang kelebihan dan kekurangan diri sendiri, dan juga kemampuan untuk tumbuh baik secara pribadi maupun profesional. Orang yang memiliki kesehatan mental yang baik dapat mengoptimalkan potensi itu secara penuh untuk meraih tujuan dan impian hidupnya. Selain itu, kesehatan mental juga berhubungan dengan kemampuan untuk menghadapi stres dan tantangan umum dalam kehidupan sehari-hari, termasuk mengelola tekanan, beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian, serta menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang terjadi.

Kesehatan mental juga mencakup kemampuan untuk berfungsi secara produktif dan efisien. Orang yang memiliki kesehatan mental baik umumnya lebih konsentrasi, inovatif, dan bersaing di tempat kerja. Mereka bisa menjaga kinerja yang konsisten dan memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi atau komunitas di mana mereka beroperasi. Di samping itu, kesehatan mental juga mencakup kemampuan untuk memberikan pengaruh positif kepada komunitas atau lingkungan sekitar, seperti menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, menunjukkan dukungan dan empati, serta terlibat aktif dalam kegiatan sosial atau relawan yang memperkuat ikatan sosial dan membantu orang lain. Oleh karena itu, kesehatan mental tidak hanya berarti tidak adanya gangguan, tetapi juga merupakan suatu keadaan kesejahteraan yang mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti kesadaran diri, kemampuan mengatasi tantangan, produktivitas, dan partisipasi sosial. Memelihara kesehatan mental yang baik memungkinkan individu untuk memaksimalkan potensi hidupnya dan memberikan dampak positif bagi diri sendiri serta lingkungan di sekitarnya.

Kesehatan mental adalah kondisi kesejahteraan yang mencakup kemampuan individu mengenali potensi diri, mengelola stres, berfungsi efektif, dan memberikan kontribusi positif pada lingkungan sosialnya. Lebih

dari sekadar bebas dari gangguan psikologis, kesehatan mental melibatkan aspek emosional, sosial, dan kognitif yang memungkinkan adaptasi terhadap tekanan hidup. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kesehatan mental dan kinerja, sedangkan kepuasan kerja mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, pemeliharaan kesehatan mental melalui kesadaran diri, strategi *coping* yang sehat, dan lingkungan yang mendukung menjadi penting untuk kesejahteraan individu dan masyarakat.

2. Stres Kerja

Stres muncul ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan yang dihadapi seseorang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan itu. Semakin lebar perbedaan antara keduanya, maka semakin meningkat pula tingkat stres yang dirasakan, yang pada akhirnya dapat memberikan akibat negatif bagi individu. Menurut Robbins dan Coulter (2010), stres adalah respons negatif yang timbul ketika individu menghadapi tekanan berlebihan akibat terlalu banyak tuntutan, rintangan, atau kesempatan yang perlu dikelola.

Stres merupakan kondisi yang bersifat dinamis, di mana seseorang menghadapi peluang, tekanan, atau keterbatasan sumber daya yang berkaitan dengan hal-hal yang dianggap penting dan diinginkan, namun hasil akhirnya tidak dapat dipastikan (Wahjono, 2022). Setiap individu memiliki potensi untuk mengalami stres, baik di lingkungan keluarga, tempat kerja, maupun dalam aspek kehidupan lainnya (Suryaman et al., 2023).

Stres adalah keadaan fisik dan mental individu yang dipengaruhi oleh tekanan, baik dari lingkungan luar maupun dari dalam diri sendiri. Berdasarkan Sinambela (2017), stres kerja merupakan jenis tekanan yang mempengaruhi keadaan emosional seseorang akibat gagal mencapai tujuan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Handaru et al. (2017) yang menyebutkan bahwa stres kerja terjadi saat seseorang berhadapan dengan berbagai rintangan dan tuntutan di pekerjaannya, yang dapat berdampak pada kesejahteraan fisik maupun emosional saat menjalankan tugas.

Menurut Zafar et al. (2015), stres terbagi menjadi dua jenis. Awalnya, *eustress*, yaitu tipe stres yang diterima dengan cara positif, bermanfaat, dan membangun. *Eustress* bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa dan mendorong mereka meraih hasil yang lebih baik. Kedua, *distress* adalah jenis stres yang di respon secara negatif, tidak sehat, dan merusak, yang dapat memberikan dampak negatif pada kesehatan serta mengurangi kinerja karyawan.

Stres pekerjaan adalah respons yang timbul saat permintaan di tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk menanganinya. Banyak faktor yang menyebabkan stres di lingkungan kerja seperti tekanan waktu, beban kerja yang berlebihan, minimnya kontrol terhadap tugas, konflik peran, serta suasana kerja yang tidak mendukung. Stres yang terlalu tinggi dapat memberikan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental pekerja, seperti menyebabkan kelelahan, gangguan kecemasan, depresi, serta munculnya penyakit fisik. Di samping itu, jika tidak ditangani dengan baik, stres di tempat kerja juga dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan frekuensi ketidakhadiran, serta mengurangi semangat dan inovasi karyawan (Fadillah, 2024).

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, stres terbukti merupakan respons adaptif terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas individu dalam menghadapinya. Dalam konteks kerja, stres tidak hanya berdampak pada individu secara emosional dan fisik, tetapi juga menurunkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk mengenali, mengevaluasi, dan mengelola stres secara tepat melalui pendekatan preventif dan intervensi berbasis kebutuhan individu dan lingkungan kerja.

Jenis-Jenis Stres

Walaupun stres sering dikaitkan dengan aspek-aspek buruk, kenyataannya tidak selalu seperti itu. Stres bisa menjadi positif ketika dianggap sebagai kesempatan yang mengarah pada pencapaian hasil yang lebih baik. Contohnya, banyak tenaga kerja menganggap tekanan berupa beban kerja yang besar dan *deadline* yang ketat sebagai tantangan yang justru mendorong mereka untuk memperbaiki kualitas kinerja. Dengan demikian, stres dapat memiliki dampak baik maupun buruk, bergantung pada cara seseorang mengatasinya.

Menurut Berney dan Selye (dalam Dewi, 2012), ada empat kategori stres, dua di antaranya adalah:

- a. *Eustress* (stres positif) adalah bentuk stres yang memberikan motivasi dan semangat, sehingga menghasilkan efek yang bermanfaat bagi individu. Contoh *eustress* meliputi tantangan dari meningkatnya tanggung jawab, tenggat waktu yang mendesak, atau tugas-tugas yang memerlukan kualitas tinggi.
- b. *Distress*, ialah stres yang memiliki dampak buruk dan dapat merugikan seseorang. Tipe stres ini timbul dari tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan, yang dapat menghabiskan energi dan membuat individu lebih rawan terhadap masalah kesehatan.

terhadap pekerjaan adalah masalah yang timbul dari ketidakmampuan mengelola keuangan mereka. Ciri-ciri sifat dasar dalam kepribadian.

- c. Faktor individu yang krusial yang memengaruhi stres adalah sifat kecenderungan alami individu. Maksudnya, tanda-tanda stres yang muncul di pekerjaan sebenarnya bersumber dari kepribadian individu tersebut.

2) Faktor Organisasi

Stres di lingkungan kerja dapat timbul dari berbagai faktor. Beberapa faktor yang berkontribusi adalah beban kerja yang terlalu banyak, atasan yang memaksa tetapi kurang memahami, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan sempurna, serta suasana kerja yang tidak mendukung akibat rekan yang tidak ramah. Tuntutan pekerjaan mandiri adalah tekanan yang terkait dengan harapan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar

- a. Tuntutan peran mengacu pada stres yang dirasakan individu akibat tanggung jawab spesifik yang terkait dengan posisi mereka dalam organisasi. Konflik peran muncul ketika harapan yang sulit dipenuhi secara bersamaan ada. Keunggulan peran muncul ketika karyawan diberikan tugas yang melebihi waktu yang dapat mereka gunakan. Sementara itu, ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai kejelasan tentang tugas yang perlu diselesaikan atau tidak memahami dengan jelas harapan yang ada terhadap peran mereka.
- b. Tekanan yang muncul dari interaksi dengan kolega dikenal sebagai tuntutan interpersonal. Hubungan yang tidak harmonis dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat memicu stres, khususnya bagi individu yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.
- c. Struktur organisasi mengatur level divisi dalam perusahaan, ketatnya regulasi dan aturan, serta tempat di mana keputusan dibuat. Faktor-faktor penyebab stres antara lain adalah peraturan yang terlalu ketat serta rendahnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang signifikan.

3) Faktor Lingkungan

Beberapa indikasi dari faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres meliputi:

- a. Perubahan di lingkungan usaha bisa menyebabkan ketidakpastian ekonomi. Hal ini menyebabkan semakin banyak orang khawatir tentang keadaan kesejahteraan mereka saat ekonomi mengalami masalah.

- b. Ambiguitas politik muncul ketika berbagai kelompok yang merasa tidak puas melakukan aksi protes di tengah kondisi politik yang tidak stabil, seperti yang sering terjadi di Indonesia. Keadaan ini bisa menyebabkan ketidaknyamanan, seperti saat karyawan datang terlambat ke kantor karena penutupan jalan akibat demonstrasi atau pemogokan yang mengganggu layanan transportasi umum.
- c. Kemajuan teknologi yang cepat mendorong hotel untuk mengimplementasikan teknologi baru atau memperbaharui sistem yang sudah ada. Situasi ini mengharuskan staf untuk belajar hal baru dan beradaptasi dari awal.
- d. Di era abad ke-21, terorisme menjadi salah satu faktor lingkungan yang semakin meningkat. Contohnya adalah jatuhnya World Trade Center akibat serangan teroris, yang menimbulkan perasaan bahaya dan tekanan di kalangan masyarakat Amerika.

3. Mengatasi Stres

a. Prinsip Homeostatis.

Stres merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan dan umumnya memiliki dampak yang buruk. Maka dari itu, setiap orang yang mengalaminya akan berupaya untuk menyelesaikan permasalahan itu. Hal ini sesuai dengan prinsip homeostatis yang diterapkan pada organisme hidup, terutama manusia. Prinsip itu menyatakan bahwa makhluk hidup senantiasa berupaya mempertahankan keseimbangan di dalam tubuhnya. Oleh karena itu, saat terjadi ketidakseimbangan, organisme akan berusaha memulihkannya ke keadaan seimbang.

Prinsip homeostatis berlangsung sepanjang kehidupan individu karena perannya adalah untuk mempertahankan keberlangsungan hidup organisme. Keadaan seperti rasa lapar, dahaga, dan kelelahan adalah contoh ketidakseimbangan yang mendorong kebutuhan untuk mencari makanan, minuman, atau beristirahat. Dengan cara yang sama, perasaan tegang, cemas, atau nyeri akan mendorong individu untuk berupaya mengatasi ketidakseimbangan.

b. Proses *Coping* terhadap Stres

Usaha untuk mengatasi atau mengelola stres saat ini dikenal sebagai proses penanganan stres. Menurut Bart Smet, *coping* memiliki dua jenis fungsi, yaitu: (1) *Coping* yang berfokus pada emosi dan (2) *Coping* yang berfokus pada masalah. *Coping* yang berfokus pada emosi digunakan untuk mengelola respons emosional terhadap stres. Pengaturan ini dilakukan melalui tindakan individu seperti konsumsi alkohol untuk menghilangkan

kenyataan yang tidak menyenangkan, dan lain-lain. Sementara itu, coping yang berfokus pada masalah dilakukan dengan mempelajari keterampilan atau metode baru untuk mengatasi stres. Menurut Bart Smet, seseorang akan cenderung menerapkan cara ini jika dirinya percaya bisa mengubah keadaan, dan metode ini sering digunakan oleh orang dewasa. Saat membahas tentang cara-cara mengatasi stres, Maramis berpendapat bahwa terdapat berbagai tindakan yang dapat dilakukan, yang secara umum dibedakan menjadi dua, yaitu (1) pendekatan yang berfokus pada tugas atau *task oriented* dan (2) pendekatan yang berfokus pada pembelaan ego atau *ego defence mechanism*.

Menangani stres melalui pendekatan berbasis tugas berarti berusaha untuk menyelesaikan masalah tersebut secara sadar, realistis, dan rasional. Menurut Maramis, metode ini dapat dilakukan melalui "serangan", pengunduran diri, dan kompromi. Sementara itu, pendekatan yang fokus pada pembelaan ego dilakukan secara tidak sadar (bahwa itu salah), tidak realistis, dan tidak rasional. Metode kedua ini bisa dilakukan dengan: fantasi, rasionalisasi, identifikasi, represi, regresi, proyeksi, penyusunan reaksi (*reaction formation*), sublimasi, kompensasi, dan salah pindah (*displacement*).

Dengan demikian, baik melalui prinsip biologis homeostasis maupun strategi psikologis *coping*, manusia memiliki kemampuan alami dan terstruktur untuk menghadapi tekanan hidup. Pemahaman yang baik tentang kedua aspek ini memungkinkan individu untuk mengelola stres secara lebih efektif dan adaptif, demi menjaga keseimbangan mental serta kualitas hidup secara keseluruhan.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil yang dilakukan bisa dilihat bahwa Kesehatan mental merupakan kondisi kesejahteraan psikologis dan emosional seseorang, yang ditandai dengan kemampuan individu untuk menyadari potensi dirinya, mengatasi tekanan hidup sehari-hari, bekerja secara produktif dan efektif, serta mampu memberikan kontribusi positif kepada komunitas. Kesehatan mental tidak hanya berarti bebas dari gangguan kejiwaan, tetapi juga mencakup aspek pemahaman diri, pengelolaan emosi, kualitas hubungan sosial, dan ketahanan terhadap stres. Kesehatan mental yang baik memungkinkan seseorang untuk menjalani hidup secara optimal, meraih tujuannya, serta memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar.

Stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres dapat bersifat positif (*eustres*) yang mendorong kinerja, atau negatif (*distres*) yang berdampak buruk bagi kesehatan dan produktivitas. Penyebab stres kerja

meliputi faktor individu (masalah pribadi, ekonomi, kepribadian), faktor organisasi (beban kerja, konflik peran, struktur kerja), dan faktor lingkungan (perubahan ekonomi, kondisi politik, teknologi, hingga terorisme). Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, penurunan kinerja, dan gangguan kesehatan.

2. Saran

Dengan penulisan yang singkat ini membuat tulisan *paper* ini masih banyak kekurangannya. Semoga *paper* ini menjadi lebih baik dan semoga pembaca bisa tertarik untuk mengembangkan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesehatan Mental”.

DAFTAR PUSTAKA

- Braganza, S., Young, J., Sweeny, A., & Brazil, V. (2018). One ED: Embedding a Mindfulness-Based Wellness Programme Into an Emergency Department. *Emergency Medicine Australasia*, 30(5).
- Fadillah. Z. I. (2024). Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2).
- Fauziana, H., & Ratnasari, R. (2023). The effect of health, education, and labor force with urban population as moderating variables on human development index in oic member countries. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 10(1).
- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and Its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(4).
- Handaru, Agung Wahyu., Shalahudin Abdillah., dan Agung AWS Wasposito. 2013. Pengaruh, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen. Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2).
- Laijawala, V., Aachaliya, A., Jatta, H., & Pinjarkar, V. (2020, June). Algoritma klasifikasi berdasarkan prediksi kesehatan mental menggunakan penambangan data. Pada Konferensi Internasional IEEE ke-5 tentang Sistem Komunikasi dan Elektronik (SKE).
- Octasylya. A. R. P & Musyaffa. A. B (2023). Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT. X. *Jurnal IPTEK*, 7(2).
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sahadewa S Durry F. D. (2024). Kesehatan Mental Dan Stres Kerjadi Tempat Kerja. *Jurnal Ners*, 8(1).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Suryaman, N. T., Wahjuningtjas, R., & Wulandari, W. (2023). PKM Optimalisasi Layanan Konseling dengan Journaling Terapy dalam Mengatasi Stres pada Guru BK SMK di SMK Kabupaten Bogor. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 2(10),
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1).

- Syah, L. (2023). Pengaruh intensitas penggunaan media sosial terhadap kesehatan mental di smp n 3 parigi kabupaten muna tahun 2023. *JWINS*, 4(3).
- Syavira Desputri & Susilawati (2024). Analisis Manajemen Stres Dan Kesehatan Mental Pekerja Di Era Digital. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6).
- Zafar, Qadoos., et, al. (2015). The Influence Of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research* Vol. 1(4).