

Budaya dan Kebijakan Organisasi dalam Manajemen Stres Kerja: Sebuah Kajian Pustaka

Muhammad Fathur Rozaq^{*1}, Mutiara Safitri², Fardi Rahmat Dinata³, Yudo Handoko⁴

^{1, 2, 3, 4}Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

E-mail: Muhammadfathurrozaq91@gmail.com; mutiarasftr.101106@gmail.com;

fardirahmatdinata@gmail.com; yudo@unja.ac.id.

Article Info	Abstract
Keywords: stress management, organization, work stress, productivity, work environment	<i>Organizational stress is one of the problems frequently encountered in the work environment and can affect employee productivity and performance. Excessive workload, work conflicts, uncomfortable work environments, and organizational pressures are factors that trigger work stress. Therefore, organizations need to implement effective stress management to create a healthy and productive work atmosphere. Methods: This article uses a literature study method by reviewing several theories and references related to organization-based stress management. The discussion focuses on the understanding of stress management, factors causing stress in organizations, and strategies used to overcome work stress. Results: The study shows that organizational stress management can help reduce the negative impacts of stress through workload management, effective communication, leadership support, and the creation of a conducive work environment. Proper stress management also contributes to improving employee motivation, comfort, and productivity. Conclusion: Organizational-based stress management is important to implement in order to create a healthy, comfortable, and productive work environment. Effective stress management strategies can minimize the negative effects of work stress and support the achievement of organizational goals.</i>
<i>Submitted: January 2026, Reviewed: February 2026, Accepted: May 2026</i>	
<i>*Corresponding Author</i>	

I. PENDAHULUAN

Budaya organisasi serta kebijakan organisasi ialah dua aspek penting yang memengaruhi keadaan psikologis karyawan di tempat kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, serta pola sikap yang menjadi pedoman untuk anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan; sebaliknya, kebijakan organisasi berperan sebagai pedoman resmi yang mengendalikan bermacam aspek penerapan kerja serta kesejahteraan karyawan. Organisasi yang mempunyai budaya kerja yang suportif, komunikasi yang terbuka, dan kebijakan yang mencermati keseimbangan kehidupan kerja serta individu cenderung sanggup menghasilkan area kerja yang sehat serta menunjang kesejahteraan mental karyawan (Azeem et al., 2021).

Dalam konteks dunia kerja modern, meningkatnya tuntutan pekerjaan, pergantian organisasi yang kilat, dan persaingan yang terus menjadi lingkungan menjadikan stres kerja sebagai salah satu tantangan utama yang dialami organisasi. (Robbins & Judge, 2017; Erlian & Rijanti, 2024) mendefinisikan stres kerja selaku keadaan dinamis kala orang mengalami tuntutan ataupun kesempatan yang dikira berarti namun hasilnya tidak tentu. Apabila tidak dikelola dengan baik, tekanan stres kerja bisa memunculkan

bermacam akibat negatif, semacam menyusutnya produktivitas, berkurangnya kepuasan kerja, meningkatnya tingkatan absensi, sampai tingginya turnover karyawan (Mangkunegara, 2017).

Bermacam riset menampilkan kalau budaya organisasi mempunyai kedudukan berarti dalam membentuk keahlian organisasi dalam mengelola stres kerja. Budaya organisasi yang menekankan sokongan sosial, keyakinan, kerja sama regu, serta komunikasi yang terbuka bisa menolong karyawan yang mengalami tekanan kerja secara lebih efisien. Kebalikannya, budaya organisasi yang kaku, kompetitif secara kelewatan, serta kurang membagikan sokongan kepada karyawan berpotensi tingkatan tingkatan stres kerja dan merendahkan kesejahteraan psikologis pekerja (Nurmitasari et al., 2023). Tidak hanya itu, budaya organisasi yang positif pula berkontribusi terhadap kenaikan inovasi, kinerja organisasi, serta kenyamanan kerja karyawan (Naranjo-Valencia et al., 2016). Tidak hanya budaya organisasi, kebijakan organisasi pula mempunyai kedudukan strategis dalam mengurangi tingkatan stres kerja.

Bermacam kebijakan semacam fleksibilitas jam kerja, *work-life balance*, sokongan kesehatan mental, program konseling, dan pengembangan kesejahteraan karyawan teruji sanggup menolong pekerja mengelola tekanan kerja dengan lebih baik (Medina-Garrido et al., 2017). Sokongan organisasi yang dialami karyawan lewat kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan pekerja bisa tingkatan rasa nyaman, kepuasan kerja, dan kesehatan psikologis karyawan secara totalitas (Bronkhorst et al., 2015).

Walaupun bermacam riset sudah mengulas stres kerja serta manajemen stres, kajian yang secara spesial menempatkan budaya organisasi serta kebijakan organisasi selaku aspek utama dalam pengelolaan stres kerja masih butuh diperkuat. Sebagian besar riset lebih berfokus pada aspek orang ataupun strategi *coping personal*, sedangkan kedudukan organisasi selaku pembuat area kerja yang sehat belum banyak dibahas secara terintegrasi. Sementara itu, keberhasilan manajemen stres kerja tidak cuma tergantung pada keahlian orang dalam mengalami tekanan, namun pula dipengaruhi oleh budaya organisasi yang menunjang dan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan (Mutaqin, 2025; Wahjono, 2022).

Bersumber pada penjelasan tersebut, postingan ini bertujuan untuk mengkaji kedudukan budaya organisasi serta kebijakan organisasi dalam manajemen stres kerja lewat pendekatan riset pustaka. Kajian ini diharapkan bisa membagikan uraian mengenai bagaimana budaya organisasi yang positif serta kebijakan organisasi yang pas bisa membantu mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan menunjang terciptanya area kerja yang sehat, aman, serta produktif.

II. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka (*literature review*). Data penelitian diperoleh melalui penelusuran berbagai sumber literatur yang relevan menggunakan *Google Scholar* dengan kata kunci stres kerja, manajemen stres kerja, budaya organisasi, dan kebijakan organisasi. Literatur yang digunakan berupa artikel jurnal, buku, dan sumber ilmiah lainnya yang

memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan relevansi tema, kredibilitas sumber, kesesuaian dengan tujuan penelitian dan rentang tahun referensi 2015-2025. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi, membandingkan, dan menyintesis temuan-temuan terkait peran budaya organisasi dan kebijakan organisasi dalam manajemen stres kerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang dikaji melalui interpretasi berbagai sumber literatur (Safarudin et al., 2023). Menurut Assyakurrohim et al., (2022), penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman fenomena secara mendalam melalui analisis data yang bersifat deskriptif sehingga sesuai digunakan dalam kajian pustaka.

III. HASIL DAN DISKUSI

A. Pengertian Manajemen Stres Berbasis Organisasi

Manajemen stres berbasis organisasi ialah serangkaian upaya yang dicoba organisasi untuk menghindari, mengurangi, serta mengatur stres kerja lewat pelaksanaan kebijakan organisasi, pengembangan budaya kerja yang sehat, dan penyediaan bermacam wujud sokongan kepada karyawan. Pendekatan ini menempatkan organisasi selaku pihak yang bertanggung jawab dalam menghasilkan area kerja yang sanggup menunjang kesejahteraan psikologis anggota organisasi, bukan cuma membebankan pengelolaan stres kepada orang semata. Bagi Robbins & Judge, (2017), keadaan kerja, struktur organisasi, dan ikatan sosial di tempat kerja ialah aspek berarti yang bisa mempengaruhi tingkatan stres yang dirasakan karyawan. Budaya organisasi mempunyai kedudukan berarti dalam membentuk area kerja yang kondusif untuk pengelolaan stres.

Budaya yang menekankan komunikasi terbuka, kerja sama, silih menghargai, serta sokongan dari pimpinan bisa menolong karyawan yang mengalami stres secara lebih efisien. Kebalikannya, budaya organisasi yang kompetitif secara kelewatan, sedikit sokongan sosial, serta kurang mencermati kesejahteraan karyawan berpotensi tingkatan stres kerja (Warrick, 2017). Sejalan dengan itu, Nurmitasari et al., (2023) menciptakan kalau budaya organisasi yang positif berkontribusi terhadap kenaikan kepuasan kerja serta penyusutan akibat negatif stres kerja. Tidak hanya budaya organisasi, kebijakan organisasi pula menjadi instrumen berarti dalam manajemen stres kerja. Kebijakan yang menunjang keseimbangan kehidupan serta pekerjaan, fleksibilitas kerja, pembagian beban kerja yang adil, layanan konseling, dan program kesehatan mental bisa menolong organisasi mengurangi sumber-sumber stres yang berasal dari area kerja. Kurtessis et al., (2017) menarangkan kalau sokongan organisasi yang dialami karyawan (*perceived organizational support*) mempunyai ikatan positif dengan kesejahteraan psikologis serta keahlian orang dalam mengalami stres. Oleh sebab itu, kebijakan organisasi yang berpihak pada kesejahteraan karyawan bisa jadi strategi preventif untuk mengurangi stres kerja.

Bermacam riset menampilkan bahwa keberhasilan manajemen stres tidak cuma ditentukan oleh keahlian orang dalam mengelola tekanan, tetapi juga oleh sistem organisasi yang menunjang kesejahteraan

karyawan. Budaya organisasi yang sehat serta kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan teruji sanggup meningkatkan kenyamanan kerja, kesejahteraan psikologis, dan produktivitas organisasi (Arnold, 2017; Bronkhorst et al., 2015). Dalam konteks ini, organisasi butuh mengintegrasikan aspek budaya serta kebijakan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber energi manusia untuk menghasilkan area kerja yang sehat serta berkepanjangan. Bersumber pada sintesis bermacam literatur, bisa dimengerti kalau manajemen stres berbasis organisasi ialah pendekatan yang menekankan berartinya kedudukan budaya serta kebijakan organisasi dalam mengurangi tingkat stres kerja. Budaya yang menunjang komunikasi, keyakinan, serta kerja sama, dan kebijakan yang mencermati kesejahteraan karyawan, jadi aspek utama yang menolong organisasi menghasilkan area kerja yang lebih sehat, produktif, serta adaptif terhadap bermacam tekanan kerja.

B. Faktor Penyebab Stres dalam Organisasi

Stres kerja dalam organisasi tidak cuma dipengaruhi oleh ciri orang, tetapi juga oleh budaya organisasi serta kebijakan yang diterapkan oleh organisasi. Berbagai riset menampilkan bahwa area kerja yang kurang menunjang, kebijakan yang tidak berpihak pada kesejahteraan karyawan, dan budaya organisasi yang tidak sehat bisa jadi sumber utama timbulnya stres kerja. Hidayati & Harsono, (2021) Menarik kalau stres organisasi timbul akibat tekanan pekerjaan, konflik kerja, tuntutan tugas, serta keadaan area kerja yang kurang menunjang.

Faktor-faktor tersebut saling berhubungan serta memengaruhi keadaan psikologis ataupun kinerja karyawan. Salah satu pemicu utama stres adalah tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan sumber energi yang mencukupi. Beban kerja yang kelewatan, sasaran yang besar, dan tekanan waktu yang ketat bisa memunculkan kelelahan raga serta mental pada karyawan. Godeberta et al., (2023) menciptakan kalau tuntutan pekerjaan serta tekanan waktu ialah aspek dominan yang tingkatan tingkatan stres kerja. Keadaan ini kerap kali diperparah oleh kebijakan organisasi yang kurang mencermati penyeimbang beban kerja sehingga karyawan menghadapi kesusahan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan secara maksimal.

Tidak hanya beban kerja, budaya organisasi yang kurang menunjang pula bisa jadi sumber stres. Budaya yang diisyaratkan oleh komunikasi yang tertutup, rendahnya kerja sama, persaingan yang tidak sehat, serta sedikitnya sokongan pimpinan berpotensi meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Kebalikannya, budaya organisasi yang mendesak komunikasi terbuka, kerja sama, serta silih menghargai bisa menolong mengurangi stres kerja. Nurmitasari et al., (2023) Menampilkan bahwa budaya organisasi mempunyai ikatan yang signifikan dengan tingkatan stres serta kepuasan kerja karyawan. Penemuan ini menunjukkan bahwa mutu budaya organisasi berfungsi untuk memastikan kenyamanan kerja anggota organisasi.

Aspek lain yang ikut memengaruhi tingkatan stres adalah kebijakan organisasi. Kebijakan yang sangat kaku, pergantian ketentuan yang tiba-tiba, sistem penilaian yang tidak transparan, dan minimnya fleksibilitas kerja bisa memunculkan ketidakpastian serta tekanan untuk karyawan. Kebalikannya,

kebijakan yang memberikan sokongan terhadap kesejahteraan karyawan, semacam fleksibilitas kerja, program kesehatan mental, serta sistem penghargaan yang adil, bisa membantu mengurangi tingkat stres kerja. Bagi Kurtessis et al., (2017), anggapan karyawan terhadap sokongan organisasi berkontribusi terhadap meningkatnya kesejahteraan psikologis serta keahlian mereka dalam mengalami tekanan kerja. Minimnya sokongan organisasi pula menjadi aspek yang kerap berhubungan dengan timbulnya stres kerja. Karyawan yang merasa tidak dihargai, tidak mendapatkan dorongan ketika mengalami kesusahan pekerjaan, ataupun tidak memperoleh pengakuan atas kontribusinya cenderung menghadapi tingkat stres yang lebih besar. Sokongan dari pimpinan serta organisasi tidak cuma berperan selaku sumber motivasi, namun pula selaku mekanisme proteksi terhadap akibat negatif stres kerja (Arnold, 2017). Bersumber pada sintesis bermacam literatur, bisa disimpulkan kalau pemicu stres dalam organisasi tidak cuma berasal dari tingginya tuntutan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi serta kebijakan yang diterapkan. Budaya yang kurang menunjang dan kebijakan yang tidak mencermati kesejahteraan karyawan bisa memperbesar risiko timbulnya stres kerja. Oleh sebab itu, organisasi butuh membangun budaya kerja yang positif serta mempraktikkan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan selaku bagian dari strategi manajemen stres yang berkepanjangan.

C. Dampak Stres bagi Organisasi dan Individu

stres kerja ialah konsekuensi yang bisa timbul kala tuntutan pekerjaan tidak *seimbang* dengan keahlian, sumber energi, ataupun sokongan yang diterima karyawan dari organisasi. Dalam konteks organisasi, stres tidak cuma memengaruhi orang yang mengalaminya, tetapi juga berakibat pada daya guna organisasi secara totalitas. Robbins & Judge, (2017) menarangkan kalau stres kerja terjalin kala orang mengalami tuntutan ataupun tekanan yang dikira berarti, tetapi susah dikendalikan ataupun dipadati. Apabila berlangsung secara terus-menerus, keadaan ini bisa memunculkan bermacam konsekuensi negatif terhadap kesehatan, kesejahteraan, serta kinerja. Pada tingkat orang, stres kerja bisa memengaruhi kesehatan raga serta kesehatan psikologis karyawan.

Tekanan kerja yang berkelanjutan kerap berhubungan dengan kelelahan, kendala tidur, penyusutan energi tahan badan, dan bermacam keluhan kesehatan yang lain. Tidak hanya itu, stres pula bisa memunculkan kecemasan, ketidakstabilan emosi, serta merendahkan kepuasan kerja. Mangkunegara, (2017) melaporkan kalau tekanan kerja yang kelewatan berpotensi merendahkan keadaan psikologis karyawan sehingga berakibat pada motivasi serta mutu kerja mereka. Penemuan ini didukung oleh West et al., (2018) Yang menampilkan bahwa stres berkelanjutan bisa meningkatkan risiko burnout ataupun kelelahan emosional yang memengaruhi kesejahteraan orang.

Akibat lain yang kerap timbul merupakan menyusutnya kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Karyawan yang menghadapi stres berkelanjutan cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, kehabisan semangat kerja, serta menghadapi penyusutan mutu hidup. Bermacam riset menampilkan bahwa kesejahteraan psikologis mempunyai ikatan erat dengan area kerja yang suportif dan budaya organisasi yang sehat (Arnold, 2017; West et al., 2018). Oleh sebab itu, organisasi yang

kandas menghasilkan area kerja yang menunjang berisiko mengalami bermacam kasus yang berkaitan dengan kesehatan mental karyawan. Tidak hanya berakibat pada orang, stres kerja pula memengaruhi produktivitas serta kinerja organisasi. Karyawan yang hadapi stres cenderung hadapi kesusahan berkonsentrasi, lebih kerap melaksanakan kesalahan, dan hadapi penyusutan mutu kerja. Keadaan ini pada kesimpulannya bisa membatasi pencapaian tujuan organisasi. Hidayati & Harsono, (2021) menarangkan kalau stres kerja yang tidak dikelola dengan baik bisa merendahkan daya guna kerja serta mengurangi donasi karyawan terhadap organisasi.

Tingkatan stres pula berhubungan dengan meningkatnya ketidakhadiran (*absenteeism*), konflik kerja, serta tingkatan pergantian karyawan (*turnover*). Karyawan yang merasa tertekan serta tidak mendapatkan sokongan yang mencukupi dari organisasi cenderung lebih kerap absen ataupun bahkan meninggalkan organisasi. Keadaan tersebut bisa memunculkan kerugian sebab organisasi wajib membayar bonus untuk proses rekrutmen, pelatihan, serta penyesuaian karyawan baru. Bronkhorst et al., (2015) menampilkan bahwa ikatan antara hawa organisasi yang kurang sehat dan meningkatnya bermacam permasalahan kesehatan mental serta sikap kerja karyawan. Bermacam riset pula menampilkan bahwa budaya organisasi serta kebijakan organisasi mempunyai kedudukan berarti dalam memastikan tingkatan akibat yang ditimbulkan oleh stres kerja. Budaya organisasi yang menunjang komunikasi terbuka, kerja sama, serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan bisa mengurangi akibat negatif stres. Kebalikannya, budaya yang kompetitif secara kelewatan dan kebijakan yang kurang mencermati penyeimbang kerja serta kehidupan individu berpotensi memperparah keadaan stres karyawan (Kurtessis et al., 2017; Weiss et al., 2016). Dengan demikian, akibat stres tidak cuma ditentukan oleh keahlian orang dalam mengalami tekanan, namun pula oleh sepanjang mana organisasi sanggup menyediakan area kerja yang sehat serta suportif.

Bersumber pada sintesis bermacam literatur, bisa disimpulkan kalau stres kerja menimbulkan akibat yang signifikan baik untuk orang maupun organisasi. Pada tingkat orang, stres merendahkan kesehatan raga, kesejahteraan psikologis, serta motivasi kerja. Sedangkan pada tingkatan organisasi, stres bisa merendahkan produktivitas, meningkatkan konflik, absensi, serta *turnover* karyawan. Oleh sebab itu, penguatan budaya organisasi yang positif dan pelaksanaan kebijakan yang menunjang kesejahteraan karyawan menjadi langkah berarti untuk meminimalkan akibat negatif stres kerja serta melindungi keberlangsungan kinerja organisasi.

D. Strategi Manajemen Stres Berbasis Organisasi

Pengelolaan stres yang berfokus pada organisasi adalah suatu cara yang menempatkan organisasi sebagai pihak utama dalam menghindari dan mengurangi stres di tempat kerja melalui pembentukan budaya organisasi yang sehat serta penerapan kebijakan yang mendukung kesejahteraan para karyawan. Pendekatan ini berlandaskan pada pengertian bahwa stres di lingkungan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh faktor individu, melainkan juga oleh suasana organisasi di mana seseorang bekerja. Dengan demikian, penanganan stres harus dilakukan secara terencana melalui strategi organisasi yang dapat

menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif (Handoko, 2016). Salah satu cara utama dalam mengelola stres adalah dengan menciptakan budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang mendorong komunikasi yang terbuka, kerja sama, penghargaan antaranggota, dan saling mendukung dapat berperan dalam mengurangi tekanan pada karyawan. Warrick, (2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu menghadirkan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi, kenyamanan, dan kesejahteraan pegawai. Penemuan ini sejalan dengan hasil studi Nurmitasari et al., (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi pada penurunan tingkat stres dan peningkatan kepuasan kerja. Maka dari itu, penguatan budaya organisasi menjadi tindakan pencegahan yang sangat krusial untuk mengelola stres di tempat kerja.

Selain menciptakan budaya organisasi, pelaksanaan kebijakan yang mendasarkan pada kesejahteraan pegawai juga merupakan strategi yang efektif. Kebijakan yang mencakup pembagian beban kerja yang adil, fleksibilitas waktu kerja, sistem penghargaan yang transparan, serta penyediaan layanan kesehatan mental dapat membantu mengurangi berbagai sumber stres dalam organisasi. Kurtessis et al., (2017) menjelaskan bahwa dukungan yang diterima oleh pegawai dari organisasi berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis mereka dan kemampuan untuk menghadapi tekanan kerja. Jadi, organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan pegawai.

Langkah selanjutnya adalah memperkuat dukungan dari organisasi melalui peran pemimpin dan menjalin hubungan kerja yang harmonis. Dukungan yang diberikan oleh pimpinan, baik berupa pengakuan, perhatian terhadap kebutuhan pegawai, maupun bantuan saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, dapat mengurangi dampak negatif dari stres. Arnold, (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang mendukung berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja dengan cara yang positif. Organisasi juga dapat merancang berbagai program manajemen stres sebagai bentuk intervensi langsung untuk kesejahteraan pegawai. Program-program ini dapat terdiri dari layanan konseling, pelatihan pengelolaan stres, seminar tentang kesehatan mental, pelatihan tentang manajemen waktu, dan kegiatan yang meningkatkan kesejahteraan psikologis. Janssen et al., (2018) menunjukkan bahwa berbagai program pengelolaan stres yang berbasis organisasi dapat membantu meningkatkan kesehatan mental pegawai dan meredakan dampak negatif dari tekanan kerja. Program-program ini akan lebih efektif jika didukung oleh budaya organisasi yang terbuka dan kebijakan yang mempromosikan kesehatan mental.

Di samping itu, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga merupakan strategi penting untuk mengurangi stres di tempat kerja. Organisasi yang memberikan fleksibilitas dalam pekerjaan, waktu istirahat yang cukup, dan kesempatan bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan pribadi umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Medina-Garrido et al., (2017) menemukan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi

berkaitan positif dengan kesejahteraan pegawai serta peningkatan performa kerja. Oleh karena itu, kebijakan keseimbangan kehidupan kerja bisa menjadi komponen penting dari strategi manajemen stres yang berkelanjutan.

Berdasarkan ringkasan dari berbagai studi, dapat dikatakan bahwa efektivitas manajemen stres yang berbasis organisasi sangat tergantung pada mutu budaya organisasi dan kebijakan yang diterapkan. Budaya yang memfasilitasi komunikasi, kerja sama, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta kebijakan yang memberi dukungan nyata terhadap kebutuhan karyawan, terbukti dapat mengurangi tingkat stres sekaligus memperbaiki kesejahteraan mental. Oleh karena itu, manajemen stres bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, melainkan juga merupakan bagian dari strategi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, efisien, dan berkelanjutan.

E. Peran Kebijakan dan Budaya Organisasi

Budaya dan kebijakan organisasi adalah dua elemen krusial yang berpengaruh terhadap efektivitas manajemen stres di tempat kerja. Berbagai studi mengindikasikan bahwa stres yang dirasakan oleh karyawan tidak hanya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan di organisasi mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang konstruktif dan melaksanakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari pendekatan yang berkelanjutan dalam pengelolaan stres. Budaya organisasi terdiri dari sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi panduan dalam perilaku anggota organisasi. Budaya yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung komunikasi yang terbuka, kolaborasi, saling percaya, dan dukungan sosial di antara karyawan. Menurut Nurmitasari et al., (2023), budaya organisasi yang baik dapat mengurangi tingkat stres di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan para karyawan. Bukti ini dikuatkan oleh Mutaqin, (2025) yang menemukan bahwa budaya yang menekankan aspek keadilan, keterbukaan, dan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kesehatan mental para pekerja. Dalam hasil sintesis dari berbagai literatur, beberapa elemen budaya organisasi yang membantu mengurangi stres kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Peran Budaya Organisasi dalam Mengurangi Stres Kerja

No	Aspek Budaya Organisasi	Peran dalam Manajemen Stres
1	Komunikasi terbuka	Membantu karyawan menyampaikan keluhan dan tekanan kerja
2	Dukungan pimpinan	Memberikan rasa aman dan dukungan emosional
3	Kerja sama tim	Mengurangi beban kerja individu
4	Keadilan organisasi	Mengurangi konflik dan kecemasan kerja
5	Lingkungan kerja suportif	Meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan mental

Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung komunikasi, keadilan, dan dukungan sosial dapat berfungsi sebagai pelindung terhadap stres yang muncul akibat pekerjaan. Karyawan yang berada di lingkungan yang mendukung biasanya lebih mampu menghadapi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang berada di dalam budaya organisasi yang kurang mendukung (Warrick, 2017). Selain budaya organisasi, kebijakan yang diterapkan oleh organisasi juga memainkan peran penting dalam mengelola stres yang terkait dengan pekerjaan. Kebijakan organisasi

mencerminkan kekuatan komitmen organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan. Kebijakan yang fokus pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesehatan mental, serta fleksibilitas bekerja terbukti efektif dalam membantu karyawan mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental mereka (Kurtessis et al., 2017; Medina-Garrido et al., 2017). Berdasarkan tinjauan pustaka yang dilakukan, beberapa jenis kebijakan organisasi yang berperan dalam pengelolaan stres kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Bentuk Kebijakan Organisasi dalam Manajemen Stres Kerja

No	Kebijakan Organisasi	Tujuan Penerapan
1	Fleksibilitas jam kerja	Membantu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi
2	Sistem penghargaan yang adil	Meningkatkan motivasi dan mengurangi tekanan psikologis
3	Program kesehatan mental	Mendukung kesejahteraan psikologis karyawan
4	Cuti keluarga	Membantu karyawan memenuhi kebutuhan keluarga
5	Kebijakan beban kerja yang proporsional	Mengurangi risiko kelelahan dan stres kerja

Kebijakan perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan terbukti dapat mengurangi berbagai faktor stres yang muncul dari tempat kerja. Rasa dukungan dari organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak hanya menambah kepuasan dalam pekerjaan mereka, tetapi juga memperkuat kemampuan untuk menghadapi tekanan yang muncul di dunia kerja (Kurtessis et al., 2017). Di sisi lain, kebijakan yang terlalu fokus pada pencapaian target tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan berpotensi meningkatkan stres, konflik, dan kelelahan dalam pekerjaan. Berdasarkan ringkasan dari berbagai studi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kebijakan yang diterapkan memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Budaya yang mendukung komunikasi, kolaborasi, dan dukungan sosial, disertai dengan kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kualitas hidup kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menggabungkan penguatan budaya perusahaan dan pengembangan kebijakan yang mendukung sebagai bagian dari strategi manajemen stres yang berkelanjutan.

F. Penerapan Manajemen Stres dalam Organisasi

Penerapan manajemen stres dalam suatu organisasi adalah proses yang melibatkan pelaksanaan beragam kebijakan, program, dan budaya kerja yang bertujuan untuk meredakan tekanan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Keberhasilan dalam manajemen stres tidak hanya bergantung pada adanya kebijakan di dalam organisasi, tetapi juga pada keteraturan penerapannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Oleh sebab itu, organisasi harus memastikan bahwa beragam strategi yang telah direncanakan benar-benar diterapkan dan dirasakan manfaatnya oleh para pegawai. Menurut Pamungkas (2016), pengelolaan stres yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja keseluruhan organisasi. Penerapan manajemen stres dapat dilakukan dengan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Organisasi yang mempromosikan komunikasi yang terbuka, kerja sama, dukungan sosial, dan keterlibatan dari pimpinan cenderung mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat secara psikologis. Budaya kerja yang mendukung membantu karyawan untuk menyampaikan masalah yang mereka hadapi, sehingga potensi

stres dapat dikenali dan diatasi lebih awal (Nurmitasari et al., 2023). Selain melalui budaya organisasi, pelaksanaan manajemen stres juga dilakukan melalui berbagai program dan mekanisme dukungan yang terintegrasi dalam sistem organisasi. Berdasarkan ringkasan dari berbagai literatur, berbagai metode penerapan manajemen stres dalam organisasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Bentuk Penerapan Manajemen Stres dalam Organisasi

No	Bentuk Penerapan	Fokus Implementasi
1	Monitoring beban kerja	Mengidentifikasi potensi tekanan kerja berlebih
2	Forum komunikasi rutin	Menyediakan ruang penyampaian masalah kerja
3	Program pendampingan karyawan	Memberikan dukungan sosial dan emosional
4	Pelatihan pengembangan kapasitas	Meningkatkan kemampuan menghadapi tekanan kerja
5	Kegiatan penguatan kerja tim	Membangun hubungan kerja yang positif
6	Evaluasi kesejahteraan karyawan	Memantau kondisi psikologis dan kepuasan kerja

Tabel 3 menunjukkan bahwa penerapan manajemen stres tidak hanya terbatas pada program konseling, tetapi juga mencakup mekanisme dalam organisasi yang bertujuan untuk mendeteksi, mencegah, dan mengurangi penyebab stres di tempat kerja. Organisasi yang secara aktif memantau kondisi kerja pegawai lebih mampu mengatasi tekanan di tempat kerja sebelum menjadi masalah yang serius. Peranan pemimpin juga sangat penting dalam pelaksanaan manajemen stres. Dukungan dari pemimpin melalui komunikasi yang jujur, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai dapat membantu menciptakan rasa aman dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi stres pekerjaan. Renaldo & Andani, (2022) menemukan bahwa budaya organisasi dan dukungan yang diberikan oleh organisasi berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Penerapan manajemen stres yang berhasil akan memberi keuntungan bagi baik pegawai maupun organisasi. Pegawai yang berada di dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, serta tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, organisasi akan meraih keuntungan berupa peningkatan produktivitas, loyalitas pegawai, dan peningkatan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Ringkasan dampak dari penerapan manajemen stres dalam organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Dampak Penerapan Manajemen Stres dalam Organisasi

No	Dampak bagi Karyawan	Dampak bagi Organisasi
1	Tingkat stres menurun	Produktivitas meningkat
2	Kesehatan mental lebih baik	Kinerja organisasi meningkat
3	Kepuasan kerja meningkat	Loyalitas karyawan meningkat
4	Motivasi kerja meningkat	Turnover karyawan menurun
5	Hubungan kerja lebih harmonis	Lingkungan kerja lebih kondusif

Berdasarkan berbagai penelitian, organisasi yang secara konsisten menerapkan manajemen stres berbasis budaya dan kebijakan organisasi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang kurang memperhatikan aspek tersebut. Nurmitasari et al., (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang positif berkontribusi terhadap penurunan stres kerja serta peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penerapan manajemen stres perlu menjadi bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia agar organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan *review literatur*, bisa disimpulkan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah salah satu tantangan signifikan yang dihadapi oleh organisasi, karena hal ini dapat memengaruhi kesejahteraan para karyawan serta kinerja keseluruhan organisasi. Berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik di tempat kerja, suasana kerja yang tidak mendukung, dan kurangnya dukungan dari organisasi, bisa menjadi penyebab munculnya stres kerja. Jika tidak ditangani dengan baik, stres terkait pekerjaan berisiko mengurangi produktivitas, kepuasan kerja, kesehatan mental, serta meningkatkan angka absensi dan pergantian karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kebijakan yang diterapkan memainkan peran krusial dalam pengelolaan stres kerja. Budaya organisasi yang ditandai dengan komunikasi yang jelas, kerja sama tim, dukungan dari atasan, dan keadilan dalam organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung dari segi psikologis. Sementara itu, kebijakan organisasi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, seperti manajemen beban kerja yang wajar, fleksibilitas dalam jam kerja, program kesehatan mental, serta dukungan untuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, terbukti mampu mengurangi berbagai sumber stres di lingkungan kerja.

Selain berfungsi sebagai langkah pencegahan, budaya dan kebijakan organisasi juga merupakan dasar yang penting dalam pelaksanaan manajemen stres yang efisien. Organisasi yang secara konsisten menggabungkan nilai-nilai budaya yang mendukung dengan kebijakan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta performa organisasi yang lebih baik. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen stres tidak hanya bergantung pada kemampuan individu untuk menghadapi tekanan di tempat kerja, tetapi juga pada komitmen organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan penguatan budaya organisasi dan pengembangan kebijakan yang peduli pada kesejahteraan karyawan sebagai salah satu bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan cara ini, organisasi tidak hanya bisa mengurangi dampak negatif dari stres kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan para karyawan, produktivitas, serta keberlanjutan organisasi di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Arnold, K. A. (2017). Transformational Leadership and Employee Psychological Well-Being: A Review and Directions for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381.
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding Competitive Advantage through Organizational Culture, Knowledge Sharing and Organizational Innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., & Vijverberg, D. (2015). Organizational Climate and Employee Mental Health Outcomes: A Systematic Review of Studies in Health Care Organizations. *Health Care Management Review*, 40(3), 254–271.

- Erlian, F. P., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Srikaton Logistics Semarang. *Kompak :Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 17(1), 136–144. <https://doi.org/10.51903/KOMPAK.V17I1.1738>
- Godeberta, A. C., Andi, A., & Rahardjo, J. (2023). Tingkat Stres Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Pada Staf Kontraktor. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 10(1), 1–19.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia aan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30.
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., Van Der Heijden, B., & Engels, J. (2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Employees' Mental Health: A Systematic Review. *PLoS One*, 13(1), e0191332.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodriguez, A. R. (2017). Relationship Between Work-Family Balance, Employee Well-Being and Job Performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Mutaqin, M. Z. (2025). Program Manajemen Stres untuk Pendidik: Sebuah Pendekatan MSDM. *Expectation: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 183–192.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the Links Between Organizational Culture, Innovation, and Performance in Spanish Companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30–41.
- Nurmitasari, J., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2023). Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 5(1), 12–24.
- Pamungkas, D. G. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 369–380.
- Renaldo, J., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Gojek. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 947–954.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Safarudin, R., Zulfamanna, Z., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian kualitatif. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 9680–9694.
- Wahjono, S. I. (2022). Keterkaitan Pengelolaan Stress terhadap Perubahan Suatu Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Warrick, D. D. (2017). What Leaders Need to Know about Organizational Culture. *Business Horizons*, 60(3), 395–404.
- Weiss, L. A., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Can We Increase Psychological Well-Being? The Effects of Interventions on Psychological Well-Being: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *PLoS One*, 11(6), e0158092.

West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician Burnout: Contributors, Consequences and Solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529.