



Dinamika Stress Kerja Pada Karyawan Dinas Sosial Klaten

Work Stress Dynamics Among Employees At The Social Services Department Of Klaten

Viona Salsabella

Fakultas Sosial Humaniora Dan Seni, Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

Korespondensi Penulis: Vionabella283@gmail.com*

Abstract. Work stress is a common phenomenon in various organizations and significantly impacts employee well-being and productivity. This study aims to understand the dynamics of work stress experienced by employees at the Social Services Department of Klaten, including its causes, effects, and management strategies. A qualitative descriptive method was used, with data collected through interviews and observations of five informants. The results indicate that the primary causes of work stress include ineffective communication, high workloads, limited human resources, and pressure from tight deadlines. The effects of work stress manifest in decreased productivity, physical and mental health issues, and strained social relationships. Employees adopt various coping strategies, such as seeking entertainment, isolating themselves, or relying on social support. The organization has implemented programs like capacity building, but additional policies are needed to enhance employee well-being. This study recommends improving communication, optimizing human resources, and implementing more effective stress management programs to create a healthier and more productive work environment.

Keywords: Work stress, Employee Performance, Communication, Stress management, Workplace well-being.

Abstrak Stres kerja merupakan fenomena yang umum terjadi di berbagai organisasi dan memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan serta produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika stres kerja yang dialami oleh karyawan Dinas Sosial Klaten, termasuk faktor penyebab, dampak, dan strategi pengelolaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi terhadap lima informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama penyebab stres kerja di Dinas Sosial Klaten meliputi komunikasi yang kurang efektif, beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, serta tekanan dari tenggat waktu yang ketat. Dampak yang ditimbulkan mencakup penurunan produktivitas, gangguan kesehatan fisik dan mental, serta ketegangan dalam hubungan sosial. Untuk mengatasi stres, karyawan menggunakan berbagai strategi, seperti mencari hiburan, menyendiri, atau mendapatkan dukungan sosial. Organisasi juga telah menerapkan beberapa program seperti capacity building, namun diperlukan kebijakan tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan peningkatan komunikasi, optimalisasi sumber daya manusia, serta implementasi program pengelolaan stres yang lebih efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kata Kunci: Stres kerja, Kinerja karyawan, Komunikasi, Manajemen stres, Kesejahteraan kerja.

1. PENDAHULUAN

Manusia diciptakan sebagai makhluk yang paling sempurna dengan berbagai kelebihan, termasuk kemampuan untuk berpikir, merasa, dan bertindak. Namun, kemampuan ini tidak terlepas dari batasan, terutama ketika seseorang menghadapi situasi atau tuntutan yang melebihi kemampuannya. Dalam konteks psikologi, keadaan seperti ini sering kali memicu stres, yakni respon psikologis yang muncul ketika individu merasa tertekan atau kesulitan menghadapi suatu kondisi (Oktariani et al., 2021). Stres merupakan bagian dari kehidupan yang tidak dapat dihindari oleh siapa pun, baik anak-anak, remaja, maupun orang dewasa. Dalam

kehidupan modern, stres kerja menjadi salah satu persoalan yang signifikan, terutama bagi para pekerja. Berdasarkan survei Gallup (dalam Rizaty, 2023), sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia mengalami stres pada tahun 2022, angka yang sama dengan tahun sebelumnya. Data ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang konsisten dan meluas. Selain itu, menurut laporan World Health Organization (WHO), sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku, dan stres kerja diprediksi menjadi ancaman utama bagi kesehatan manusia menjelang tahun 2020 (Handayani et al., 2022).

Bagi sebuah organisasi atau perusahaan, keberadaan karyawan sebagai aset utama memiliki peran strategis. Karyawan tidak hanya dianggap sebagai pelaksana tugas tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun, karyawan bukanlah mesin yang dapat bekerja tanpa batas. Mereka adalah individu dengan emosi, pikiran, dan latar belakang yang beragam, sehingga memerlukan perhatian khusus agar dapat bekerja secara optimal (Wiradyatmika, 2022). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi akan mampu bersaing di tengah kompetisi bisnis yang ketat. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab secara efektif dan efisien (Ferawati et al., 2020). Namun, kondisi ini sulit dicapai jika karyawan mengalami tekanan yang berlebihan.

Stres kerja, sebagai salah satu bentuk tekanan, memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Stres dapat muncul dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang kompleks, deadline yang ketat, sikap atasan yang kurang mendukung, hingga konflik interpersonal di tempat kerja (Oktaviani & Irmayanti, 2021). Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja tidak hanya merugikan karyawan secara individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Kondisi ini juga terjadi pada karyawan Dinas Sosial Klaten, di mana hasil wawancara mengungkapkan beberapa penyebab utama stres kerja. Di antaranya adalah banyaknya deadline yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, pekerjaan yang dikerjakan tanpa rasa ikhlas, serta berbagai faktor lainnya yang menciptakan tekanan di lingkungan kerja.

Fenomena ini menyoroti perlunya perhatian khusus dalam memahami dinamika stres kerja pada karyawan, khususnya di instansi pemerintah seperti Dinas Sosial Klaten. Dinas Sosial Klaten memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung kesejahteraan sosial, namun kompleksitas tugas dan tingginya tuntutan kerja sering menjadi sumber stres bagi karyawannya. Penelitian tentang dinamika stres kerja di instansi ini penting untuk mengidentifikasi penyebab, dampak pada kinerja, serta strategi pengelolaannya. Hasilnya

diharapkan dapat membantu merancang kebijakan yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dinamika stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Klaten. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, khususnya terkait dinamika stres kerja. Selain itu, penelitian ini menambah referensi ilmiah yang dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan mengenai stres kerja dan pengelolaannya di instansi pemerintah serta mendukung teori-teori tentang hubungan antara stres kerja, faktor penyebabnya, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini bermanfaat bagi Dinas Sosial Klaten dengan memberikan informasi dan rekomendasi terkait faktor penyebab stres kerja, sehingga dapat dirancang strategi pengelolaan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung produktivitas karyawan.

2. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dinamika stres kerja yang dialami oleh karyawan di Dinas Sosial Klaten. Menurut Sugiyono (2017), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai karakteristik suatu fenomena tanpa menghubungkan atau membandingkan variabel satu dengan yang lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena stres kerja yang terjadi di Dinas Sosial Klaten, termasuk faktor-faktor penyebab stres, dampaknya terhadap kinerja karyawan, dan solusi untuk mengatasinya.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk menggali dinamika stres kerja yang dialami oleh karyawan di Dinas Sosial Klaten, dengan menekankan pada faktor-faktor penyebab stres, dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana pengelolaan stres kerja tersebut. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan analisis agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas dan tetap relevan dengan topik yang diangkat, yaitu stres kerja di Dinas Sosial Klaten. Fokus penelitian ini mencakup beberapa aspek, antara lain: 1) Identifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Klaten, 2) Dampak stres kerja terhadap karyawan, 3) Cara-cara yang diterapkan dalam mengelola stres kerja, dan 4) Pertanyaan umum dan terbuka terkait persepsi karyawan.

Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), sumber informasi dalam penelitian kualitatif adalah informan atau narasumber yang terkait langsung dengan permasalahan penelitian dan mampu memberikan informasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang diteliti. Informan dalam penelitian ini adalah lima karyawan Dinas Sosial Klaten yang dipilih berdasarkan pengalaman dan pengetahuan mereka terkait dengan stres kerja yang dialami di tempat kerja.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 4 bulan, yakni 1 September 2024 sampai 31 Desember 2024. Lokasi penelitian ini adalah Dinas Sosial Klaten di Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Dinas Sosial Klaten merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas berbagai program sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar wawancara. Lembar wawancara ini disusun untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan dari informan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan karyawan Dinas Sosial Klaten untuk menggali informasi mengenai stres kerja yang mereka alami dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Lembar wawancara berisi pertanyaan, seperti faktor penyebab stres, dampak stres terhadap kinerja, serta cara-cara yang dilakukan untuk mengelola stres kerja, dan hal lainnya yang berkaitan.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dinamika stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Klaten. Proses analisis data mengacu pada model Miles & Huberman (2009), yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi data, informasi yang diperoleh melalui wawancara dan observasi disaring dan disederhanakan agar tetap relevan dengan fokus penelitian. Data yang tidak berkaitan akan dihilangkan, sementara data yang berkaitan dengan faktor penyebab stres kerja, dampaknya terhadap kinerja, serta strategi pengelolaan stres akan dikategorikan untuk dianalisis lebih lanjut. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian tetap terarah dan data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai dinamika stres kerja di lingkungan Dinas Sosial Klaten. Setelah dilakukan reduksi, data yang telah disaring kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk narasi deskriptif

pada tahap penyajian data. Kategori yang muncul dari wawancara dan observasi digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola stres kerja dan dampaknya. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara berkelanjutan sepanjang penelitian.

Orientasi Kancan Penelitian



Gambar 1. Observasi dan Wawancara

Persiapan awal sebelum penelitian dimulai, peneliti terlebih dahulu menentukan lokasi penelitian. Tujuan dari orientasi kancan penelitian adalah untuk memperoleh gambaran singkat mengenai kesesuaian karakteristik kondisi tempat penelitian serta untuk mempersiapkan segala hal yang terkait dengan kelancaran penelitian. Langkah selanjutnya adalah memastikan semua kebutuhan penelitian tersedia dan siap dilakukan. Penelitian ini dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Sosial Klaten, Jawa Tengah. Peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan karyawan Dinas Sosial Klaten untuk menggali informasi terkait stres kerja yang dialami, serta strategi yang mereka terapkan untuk mengelola stres di tempat kerja. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung di kantor Dinas Sosial Klaten, dengan mengutamakan kenyamanan dan keterbukaan informan.

3. HASIL

Informan Pertama (Ibu AN)

Hasil dari kegiatan psikoedukasi terhadap siswa magang dari SMK Muhammadiyah 1 Prambanan di Dinas Sosial menunjukkan dampak positif yang signifikan dalam pengembangan kecerdasan emosional mereka. Siswa tidak hanya memperoleh pemahaman teoretis tentang kecerdasan emosional tetapi juga mengasah keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam interaksi sosial dan lingkungan kerja. Selama kegiatan, siswa diberikan pembekalan mengenai konsep dasar kecerdasan emosional, termasuk cara mengenali dan mengelola emosi diri, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan sosial yang positif. Proses

psikoedukasi dilakukan melalui penyampaian materi yang interaktif, diikuti dengan sesi tanya jawab sebagai bentuk pendalaman.

Informan Kedua (Ibu Y)

Stres kerja yang dialami Ibu Y di Dinsos Klaten dipicu oleh komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan rekan kerja, beban kerja berlebihan, deadline ketat, serta keterbatasan fasilitas dan teknologi. Hal ini menyebabkan emosinya mudah terpancing, kelelahan, dan menurunnya konsentrasi kerja. Dampaknya meliputi penurunan produktivitas, kurangnya waktu untuk diri sendiri, serta gangguan kesehatan fisik seperti rasa capek dan mual. Stres juga mempengaruhi hubungannya dengan keluarga dan teman, karena ia cenderung melampiaskan emosinya. Untuk mengatasi stres, Ibu Y menghibur diri dengan media sosial, bermain game, dan makan enak, meskipun ia merasa kurang mendapat dukungan sosial dan belum mengikuti pelatihan tentang stres kerja.

Informan Ketiga (Ibu N)

Stres kerja yang dialami Ibu N di Dinsos Klaten disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif, beban kerja tinggi dengan SDM terbatas, serta seringnya lembur dan deadline ketat, meskipun tugas dan sasaran pekerjaan sudah jelas. Dampaknya meliputi penurunan fokus, seringnya kesalahan kerja, serta kesulitan mencapai target. Secara fisik, stres membuatnya cepat lelah dan mudah sakit, sementara secara mental, ia menjadi lebih sensitif dan mudah marah, yang berdampak pada hubungan dengan keluarga dan teman. Untuk mengatasi stres, Ibu N lebih memilih menyendiri di rumah maupun di kantor, meskipun dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja dirasakannya kurang efektif.

Informan Keempat (Ibu I)

Stres kerja yang dialami Ibu I di Dinsos Klaten disebabkan oleh komunikasi yang kadang kurang sinkron, beban kerja tinggi dengan deadline ketat, serta keterbatasan SDM. Meskipun fasilitas tersedia, tantangan tetap ada dalam menyelesaikan tugas di luar tupoksi. Dampaknya meliputi penurunan produktivitas dan konsentrasi, kelelahan fisik, serta meningkatnya sensitivitas emosional, yang kadang mengganggu hubungan dengan keluarga dan teman. Untuk mengatasi stres, Ibu I beristirahat, menyendiri, atau bertemu teman, serta merasakan manfaat dari dukungan rekan kerja dan keluarga, meskipun belum mengikuti pelatihan pengelolaan stres. Program capacity building di Dinsos cukup membantu dalam mengurangi tekanan kerja.

Informan Kelima (Bapak A)

Mas A merasa komunikasi di Dinsos Klaten berjalan baik, dan beban kerja tidak melebihi kemampuannya karena semua tugas dikoordinasikan dengan baik dan dinikmati prosesnya. Ia jarang mengalami kelelahan atau kesulitan tidur akibat pekerjaan, karena selalu menyelesaikan tugas di kantor dan menyelesaikan masalah melalui koordinasi. Menurutnya, stres kerja terjadi ketika pekerjaan tidak dinikmati atau komunikasi kurang efektif, dengan gejala fisik seperti tubuh lelah atau sakit. Namun, ia merasa stres tidak memengaruhi kinerja, kesehatan, atau hubungannya dengan keluarga dan teman karena mampu memisahkan urusan kerja dari kehidupan pribadi. Untuk mengelola tekanan, Mas A menjaga komunikasi baik dengan rekan kerja dan keluarga, serta mendapat manfaat dari dukungan sosial.

4. DISKUSI

Stres kerja merupakan isu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan terhadap lima informan di Dinsos Klaten, ditemukan berbagai faktor penyebab stres kerja, dampaknya, serta cara-cara pengelolaan stres yang diterapkan. Pembahasan berikut akan mengaitkan hasil observasi ini dengan teori-teori yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai stres kerja.

Faktor Penyebab Stres Kerja

Berdasarkan wawancara dengan informan, terdapat beberapa faktor utama yang menyebabkan stres kerja di Dinas Sosial Klaten. Salah satu faktor dominan adalah komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Miskomunikasi ini menyebabkan ketidakpahaman terhadap tugas, memperburuk hubungan antar karyawan, serta meningkatkan tekanan kerja. Selain itu, komunikasi yang buruk menciptakan ketidakjelasan ekspektasi, sehingga karyawan merasa bingung dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor lainnya adalah beban kerja yang berlebihan, di mana jumlah pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta keterbatasan sumber daya manusia menjadi penyebab utama stres. Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas sering kali membuat karyawan merasa tertekan dan kewalahan, yang berdampak pada penurunan konsentrasi serta produktivitas mereka.

Selain itu, keterbatasan fasilitas juga menjadi faktor yang memperburuk stres kerja di Dinsos Klaten. Masalah teknis seperti jaringan yang buruk dan transportasi yang tidak memadai sering menghambat kelancaran pekerjaan, menyebabkan frustrasi, dan menambah

tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan juga menghadapi konflik interpersonal, baik dengan rekan kerja maupun atasan, yang meningkatkan ketegangan di tempat kerja dan berpotensi menurunkan kinerja mereka. Konflik ini dapat menghambat komunikasi serta kolaborasi antar karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif dan berkontribusi terhadap stres yang berkepanjangan.

Dampak Stres Kerja terhadap Karyawan

Stres kerja yang dialami oleh karyawan Dinas Sosial Klaten memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan mereka, termasuk kinerja, kesehatan fisik dan mental, serta hubungan sosial. Dampak pertama yang paling terlihat adalah penurunan kinerja dan produktivitas. Sebagian besar informan melaporkan kesulitan untuk fokus pada pekerjaan, sering melakukan kesalahan yang tidak disengaja, serta merasa terhambat dalam mencapai target kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengganggu kinerja individu dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas output kerja mereka. Menurut Chen (2019), stres yang berlebihan dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk mengatasi tantangan pekerjaan secara efektif, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja mereka. Selain itu, stres juga memiliki dampak langsung terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan. Beberapa informan mengungkapkan bahwa mereka sering mengalami kelelahan, gangguan tidur, serta nyeri tubuh yang disebabkan oleh tekanan kerja. Stres berkepanjangan dapat mengganggu kondisi fisik, meningkatkan risiko penyakit, dan menurunkan tingkat energi yang diperlukan untuk menjalankan tugas sehari-hari. Wahyuningtyas & Munauwaroh (2022) menjelaskan bahwa stres kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan psikologis yang berujung pada gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi.

Selain berdampak pada kinerja dan kesehatan, stres kerja juga memengaruhi hubungan sosial karyawan, baik dengan keluarga, teman, maupun rekan kerja. Banyak informan yang menyatakan bahwa saat mengalami stres, mereka cenderung lebih mudah marah dan sulit mengontrol emosi, sehingga tanpa sadar melampiaskan perasaan negatif kepada orang-orang di sekitar mereka. Kondisi ini berpotensi memperburuk interaksi sosial dan menciptakan konflik, yang pada akhirnya semakin meningkatkan beban psikologis karyawan. Kusdinar et al. (2020) menyebutkan bahwa stres kerja dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam hubungan sosial, yang menyebabkan perasaan terisolasi serta kurangnya dukungan sosial dari

lingkungan sekitar. Ketika karyawan mengalami stres yang berkepanjangan, mereka cenderung menarik diri dari interaksi sosial, mengurangi keterlibatan dalam aktivitas bersama keluarga atau teman, dan mengalami kesulitan dalam membangun hubungan yang harmonis di tempat kerja.

Pengelolaan Stress Kerja

Pengelolaan stres kerja di Dinas Sosial Klaten dilakukan dengan berbagai cara, tergantung pada preferensi masing-masing karyawan. Salah satu strategi yang paling sering digunakan adalah meluangkan waktu untuk diri sendiri atau melakukan aktivitas hiburan pribadi. Beberapa informan, seperti Bu AN dan Ibu Y, mengatasi stres dengan pergi ke salon, jalan-jalan bersama keluarga, bermain game, atau menggunakan media sosial. Aktivitas-aktivitas ini membantu mereka mengalihkan perhatian dari tekanan pekerjaan serta memberikan relaksasi emosional yang dibutuhkan. Pendekatan ini sesuai dengan teori Fauzi et al. (2022) yang menyarankan bahwa karyawan sebaiknya memberi kesempatan pada diri mereka untuk berhenti sejenak dan melakukan aktivitas menyenangkan guna mengurangi beban psikologis. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga juga menjadi faktor penting dalam pengelolaan stres. Banyak informan merasa bahwa berbicara dengan orang terdekat dapat membantu mereka merasa lebih lega dan lebih siap menghadapi tekanan kerja.

Selain strategi individu, Dinas Sosial Klaten juga telah mengambil langkah-langkah untuk membantu karyawan mengelola stres kerja. Beberapa program yang telah diterapkan antara lain capacity building, kegiatan outbound, serta jalan-jalan bersama sebagai bentuk penyegaran bagi karyawan. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan solidaritas tim, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melepaskan tekanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Meskipun upaya ini telah memberikan manfaat, efektivitasnya masih perlu dievaluasi agar dapat lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, selain program yang telah ada, perlu dipertimbangkan kebijakan tambahan seperti pelatihan manajemen stres dan peningkatan fasilitas kerja yang dapat mendukung kesejahteraan mental karyawan secara lebih optimal.

Harapan

Karyawan Dinas Sosial Klaten memiliki berbagai harapan dalam upaya mengatasi stres kerja yang mereka alami. Salah satu harapan utama adalah adanya sistem pemantauan kinerja yang lebih baik agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja secara lebih efektif. Selain itu, mereka menginginkan program yang tidak hanya berfokus pada peningkatan

produktivitas, tetapi juga membantu mengurangi stres dan mendorong karyawan untuk lebih memperhatikan kesehatan fisik serta mental mereka. Pelatihan khusus mengenai pengelolaan stres juga diharapkan dapat diberikan secara rutin, disertai dengan peningkatan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan untuk menciptakan lingkungan yang lebih suportif. Penambahan sumber daya manusia menjadi salah satu solusi yang diharapkan guna meringankan beban kerja dan menjaga energi positif di tempat kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa dinamika stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Klaten dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, seperti komunikasi yang buruk, beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, dan masalah teknis. Stres kerja yang dialami karyawan berdampak pada penurunan produktivitas, gangguan kesehatan fisik dan mental, serta ketegangan dalam hubungan sosial. Untuk mengatasi stres, karyawan umumnya beristirahat dan mengikuti kegiatan yang mereka senangi, namun mereka masih membutuhkan lebih banyak dukungan dari organisasi. Oleh karena itu, karyawan berharap adanya program dan dukungan yang lebih baik dari organisasi untuk membantu mengurangi tingkat stres kerja yang mereka alami. Untuk mengatasi permasalahan stres kerja, organisasi disarankan untuk memperbaiki komunikasi antara atasan dan rekan kerja melalui pelatihan atau sistem komunikasi yang lebih efektif. Selain itu, penambahan sumber daya manusia dan fasilitas sangat diperlukan guna mengurangi beban kerja serta mendukung kelancaran tugas karyawan. Organisasi juga perlu menyusun program manajemen stres yang berfokus pada kesehatan mental dan fisik karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Chen, M. (2019). The impact of expatriates' cross-cultural adjustment on work stress and job involvement in the high-tech industry. *Frontiers in Psychology*, 10, 2228. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02228>
- Fadilah, N., Putri, V., Afianti, P., & Wildan, M. A. (2025). Pengaruh stres kerja dalam kepuasan kinerja karyawan terhadap keinginan berhenti bekerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3491–3496.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., & Dll. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 4(2). <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>

- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (suatu studi pada pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis). *Bisnis Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46–66.
- Handayani, Y., Hidayat, & Fachrin, S. A. (2022). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*, 3(1), 179–189. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i1.358>
- Kusdinar, R., Zakky, I., Nuranisa, Dewi, S. A. K., Sanjaya, Y., & Wijaya, T. W. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 5, 36–48.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2009). Analisis data kualitatif: Buku sumber tentang metode-metode baru. UI Press.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja disiplin kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(1), 24–30.
- Oktariani, I. S., Sofah, R., & Putri, R. M. (2021). Tingkat stres akademik mahasiswa dalam pembelajaran daring pada periode pandemi Covid-19. *Journal of Learning and Instructional Studies*, 1(1), 17–24. <https://doi.org/10.46637/jlis.v1i1.3>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 2(1), 20–27.
- Rizaty, M. A. (2023). Survei: 44% pekerja di dunia alami stres pada 2022.
- Septiana, & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, II(3), 643–652.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh lingkungan organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 50–68. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423>
- Wiradyatmika, A. A. G. A. (2022). Peran social support pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Denpasar Dewata Square. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1293–1298.