



MANAGEMENT

MANAJEMEN STRES DAN KESEHATAN MENTAL

DI LINGKUNGAN KERJA

STRESS

MENTAL HEALTH



DR. FEBRIANTY, S.E., M.SI.
DR. (CAND). DIVIANTO, S.E., MM.
DR. DANY AMRUL ICHDAN, S.E., M.SC.
MUTIARA LUSIANA ANNISA, S.E., M.SI.
RUTH SAMANTHA HAMZAH, S.E., M.SI.

MANAJEMEN STRES DAN KESEHATAN MENTAL DI LINGKUNGAN KERJA

MANAJEMEN STRES DAN KESEHATAN MENTAL DI LINGKUNGAN KERJA

Dr. Febrianty, S.E., M.Si.

Dr. (Cand). Divianto, S.E., MM.

Dr. Dany Amrul Ichdan, S.E., M.Sc.

Mutiara Lusiana Annisa, S.E., M.Si.

Ruth Samantha Hamzah, S.E., M.Si.



MANAJEMEN STRES DAN KESEHATAN MENTAL DI LINGKUNGAN KERJA

Penulis:

Dr. Febrianty, S.E., M.Si.
Dr. (Cand). Divianto, S.E., MM.
Dr. Dany Amrul Ichdan, S.E., M.Sc.
Mutiaras Lusiana Annisa, S.E., M.Si.
Ruth Samantha Hamzah, S.E., M.Si.

Editor : Dr. Febrianty, SE, M.Si
Perancang Sampul : Jenri Ambarita, M.Pd.K.
Layouter : Rizki Amalia, A.Md, Ak.
Cover: Rusli

Cetakan Pertama : November 2023

Hak Cipta 2023, pada Penulis. Diterbitkan pertama kali oleh:

Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT
Pondok Karisma Residence Jalan Raflesia VI D.151
Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya – 085223186009

Website : www.rcipress.rcipublisher.org
E-mail : rumahcemerlangindonesia@gmail.com

Copyright © 2023 by Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
All Right Reserved

- Cet. I – : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023
; 15,5 x 23 cm
ISBN : -

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang
Hak Cipta Pasal 72

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta
Pasal 72

Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

KATA PENGANTAR

Anda sekarang berada di halaman pertama buku "Manajemen Stres dan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja". Buku ini ditulis untuk membantu Anda memahami dan mengelola masalah terkait stres dan kesehatan mental yang muncul dalam lingkungan kerja.

Bagi banyak orang di zaman sekarang, tempat kerja telah menjadi sumber stres yang signifikan. Ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, hubungan interpersonal yang kompleks, dan tuntutan untuk mencapai target. Selain itu, kemajuan pesat dalam teknologi membuat aliran data lebih cepat, yang menimbulkan tantangan baru untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Buku ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang luas tentang bagaimana stres mempengaruhi kesehatan mental kita dan bagaimana kita dapat mengelolanya. Buku ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan inspirasi bagi mereka yang ingin menjaga kesehatan mental mereka di tempat kerja Anda.

Pada akhirnya, kesejahteraan mental di tempat kerja bergantung pada bagaimana kita menangani tekanan, serta bagaimana kita merawat diri kita sendiri dan membantu orang lain di tempat kerja kita. Dengan semangat ini, kami mengajak Anda untuk memulai dari awal dan menemukan apa yang Anda cari.

Kami ingin mengucapkan terima kasih atas keputusan Anda untuk menggunakan buku ini sebagai panduan Anda. Selamat membaca!

Palembang, November 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	II
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan dan Ruang Lingkup	9
C. Perspektif Individu dan Perspektif Manajemen Organisasi	11
 BAB II PEMAHAMAN TENTANG STRES DI LINGKUNGAN KERJA	 13
A. Definisi Stres	13
B. Jenis-Jenis Stres	18
C. Tingkatan Stres	21
D. Dampak Stres Terhadap Kesehatan Mental	22
 BAB III FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES DI LINGKUNGAN KERJA	 29
A. Tuntutan Pekerjaan	31
B. Konflik di Tempat Kerja	33
C. Ketidakpastian dan Perubahan	34
D. Beban Kerja yang Berlebihan	34
E. Ketidakadilan Beban Kerja pada Jabatan/Pekerjaan yang Sama	36
F. Pergantian Kepemimpinan atau Manajemen Baru dalam Perusahaan	37
G. <i>Gap</i> Penggajian dan Karir Karyawan Baru dan Karyawan Lama	39
H. Lingkungan Kerja dengan Rekan Kerja dan Pimpinan yang <i>Toxic</i>	40
I. Sering Terjadinya Kecelakaan Kerja	41
J. Ketidakjelasan <i>Job Description</i> dan Perubahannya	42
K. Banyaknya Karyawan yang merupakan Anggota Keluarga dan Kerabat serta Teman dari Pemilik Perusahaan	44

L. Tidak Adanya Sistem Penghargaan (Reward) and Sanksi (Punishment)	45
M. Tingkat Kesejahteraan di Tempat Kerja	46
 BAB IV STRATEGI MANAJEMEN STRES DI LINGKUNGAN KERJA	 49
A. Kiat Mengatasi Stres sehari-hari	49
B. Peran Organisasi dalam Manajemen Stres	49
C. Keseimbangan Kerja-Hidup	51
 BAB V PROMOSI KESEHATAN MENTAL	 53
A. Program Kesehatan Mental di Tempat Kerja	53
B. Dukungan Psikologis dan Sosial	54
C. Peran Pemimpin dalam Mendukung Kesehatan Mental	55
 BAB VI STUDI KASUS DAN CONTOH PRAKTIS MANAJEMEN STRES DAN KESEHATAN MENTAL	 59
A. Pengalaman Sukses dalam Manajemen Stres	59
B. Kasus-Kasus yang Menginspirasi	60
 BAB VII KESIMPULAN	 63
DAFTAR PUSTAKA	65
GLOSARIUM	67
PROFIL PENULIS	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tempat kerja, stres dan gangguan mental dapat muncul dalam berbagai bentuk. Ini adalah beberapa contohnya:

- 1) *Burnout* atau Kelelahan Kerja: Keadaan ini terjadi ketika seseorang merasa sangat lelah secara fisik dan mental akibat tekanan kerja yang berlebihan. Gejalanya termasuk rasa letih yang berkepanjangan, hilangnya minat dan motivasi untuk bekerja, penurunan produktivitas, dan perasaan pesimis atau putus asa.
- 2) Depresi: Berbagai faktor di tempat kerja, seperti tekanan kerja yang tinggi, perlakuan tidak adil, atau pelecehan di tempat kerja, dapat menyebabkan depresi. Perasaan sedih yang berkepanjangan, hilangnya minat atau kesenangan dalam aktivitas, penurunan energi atau kelelahan, dan kesulitan berkonsentrasi adalah beberapa gejalanya.
- 3) Gangguan Kecemasan: Gangguan ini ditandai dengan rasa khawatir atau cemas yang berlebihan dan sulit dikendalikan. Ini bisa disebabkan oleh tekanan kerja, ketidakstabilan pekerjaan, atau konflik dengan rekan kerja. Gejalanya meliputi rasa tegang atau gelisah, merasa lelah dengan mudah, dan kesulitan konsentrasi.
- 4) Pelecehan atau *Bullying* (perundungan) di Tempat Kerja: Pelecehan atau *bullying* di tempat kerja dapat menyebabkan stres yang signifikan dan berbagai gangguan mental lainnya, seperti depresi dan kecemasan. Bentuk pelecehan ini dapat mencakup tindakan atau kata-kata yang merendahkan, mengancam, atau bahkan merusak kehormatan seseorang.
- 5) Isolasi Sosial: Karyawan yang merasa terisolasi di tempat kerja dapat mengalami stres, depresi, dan gangguan kecemasan. Ini dapat terjadi karena mereka tidak memiliki interaksi sosial atau bekerja sama dengan rekan kerja.

mereka. Berikut ini adalah beberapa contoh situasi di mana isolasi sosial terjadi di tempat kerja:

- a) **Pekerja Jarak Jauh:** Seorang karyawan yang bekerja dari rumah mungkin merasa terisolasi karena kurangnya interaksi sosial langsung dengan rekan kerja. Meskipun teknologi memungkinkan komunikasi, masih sulit untuk menggantikan komunikasi langsung, yang dapat membangun hubungan yang lebih baik.
- b) **Pekerja Baru atau Satu-satunya Pekerja dalam Bidang Tertentu:** Misalnya, jika seorang pekerja baru atau satu-satunya pekerja dalam bidang tertentu merasa tidak termasuk dalam tim atau kelompok, mereka mungkin merasa terisolasi dan kesulitan beradaptasi. Mereka juga mungkin merasa tidak dihargai.
- c) **Pelecehan atau Diskriminasi di Tempat Kerja:** Pekerja yang mengalami pelecehan atau diskriminasi di tempat kerja mungkin merasa terisolasi. Ini mungkin karena mereka merasa tidak aman atau tidak nyaman berbicara tentang masalah mereka, yang dapat menyebabkan rasa terisolasi.
- d) **Kurangnya Komunikasi dan Kolaborasi:** Seorang karyawan mungkin merasa terisolasi jika lingkungan kerja mereka tidak mendorong komunikasi dan kerja sama yang efektif. Mereka mungkin merasa bahwa kontribusi atau gagasan mereka tidak dihargai atau diabaikan.
- e) **Tekanan Kerja dan Stres:** Seseorang mungkin merasa terisolasi karena terlalu sibuk atau terlalu stres untuk berinteraksi dengan rekan kerja mereka. Mereka juga mungkin merasa bahwa rekan kerja mereka tidak memahami apa yang mereka alami.

Untuk mengatasi stres dan gangguan mental di tempat kerja, pendekatan yang menyeluruh diperlukan. Ini termasuk dukungan manajemen, lingkungan kerja yang positif, dan akses ke layanan kesehatan mental jika diperlukan. Oleh karenanya manajemen stres dan kesehatan mental di lingkungan kerja menjadi semakin

penting dalam konteks saat ini karena beberapa alasan, antara lain:

1. Dampak dari Pandemi COVID-19 yang masih dirasakan/trauma: Pandemi telah menciptakan tantangan baru dalam lingkungan kerja, seperti pekerjaan jarak jauh, isolasi sosial, dan kekhawatiran tentang kesehatan. Semua ini dapat meningkatkan stres dan memengaruhi kesehatan mental karyawan. Misalnya seorang pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan di Jakarta yang memiliki pekerjaan yang cukup sulit dan penuh tekanan. Sebelum pandemi, pekerja tersebut bisa menenangkan diri dengan berolahraga di gym, menghabiskan waktu bersama teman, atau melakukan hobi lainnya. Namun, banyak aktivitas harus dihentikan ketika pandemi terjadi. Pekerja tersebut mulai bekerja di rumah. Dia merasa sulit untuk membagi waktu antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya. Pekerja tadi merasa tidak bisa "melepas" diri dari pekerjaannya karena ruang kerja dan ruang pribadi menyatu. Stres mulai meningkat. Pekerja tadi merasa tertekan oleh pekerjaannya, khawatir tentang kesehatannya dan keluarganya, dan khawatir tentang pandemi. Dia juga merasa kesepian. Dia tidak dapat berkumpul dengan teman dan kolega seperti biasanya. Dia lebih suka berinteraksi secara langsung daripada melalui media online. Dia mulai merasa sedih dan sendirian. Pada akhirnya, kesehatan mentalnya merosot. Dia mulai mengalami kesulitan tidur, kesulitan untuk berkonsentrasi, dan merasa tidak semangat. Pandemi COVID-19 menyebabkan trauma dan stres yang signifikan bagi dirinya. Oleh karenanya, sangat penting untuk menawarkan dukungan dan bantuan psikologis kepada karyawan saat mereka melalui masa yang sulit ini.
2. Teknologi dan konektivitas: Kemajuan teknologi telah membuat pekerjaan menjadi lebih terhubung secara

digital, yang kadang-kadang menyebabkan beban kerja yang terus-menerus. Pekerja sering merasa kesulitan untuk memisahkan pekerjaan dan hidup pribadi. Dalam beberapa cara, peningkatan kecanggihan teknologi dan koneksi dapat menyebabkan stres. Berikut adalah contohnya:

- a) Ketergantungan pada Teknologi: Kita semua bergantung pada teknologi untuk kehidupan pribadi maupun pekerjaan kita. Namun, ketika teknologi tidak berfungsi dengan baik, itu dapat menyebabkan stres. Misalnya, komputer yang tiba-tiba rusak saat tengah mengerjakan proyek yang sangat penting, atau jaringan internet yang putus saat pertemuan online yang sangat penting terjadi.
- b) Kehilangan Privasi: Batasan antara kehidupan pribadi dan profesional menjadi semakin tidak jelas karena kemajuan teknologi. Misalnya, sejumlah besar karyawan menerima email yang menginformasikan pekerjaan yang harus mereka selesaikan di luar jam kerja atau bahkan di akhir pekan. Ini dapat menyebabkan stres karena Anda mungkin tidak memiliki waktu untuk bersantai atau beristirahat.
- c) Teknologi sebagai Pemicu Stres: Perubahan terus-menerus teknologi juga dapat menyebabkan stres. Ini dapat termasuk harus selalu mengikuti tren teknologi terbaru, belajar menggunakan software atau alat baru, atau menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja.
- d) Informasi *Overload*: Karena konektivitas yang semakin canggih, kita dapat mengakses informasi dari berbagai sumber secara instan. Akibatnya, kita dapat mengalami "informasi overload", yang merupakan kondisi di mana kita merasa kewalahan dengan jumlah informasi yang harus kita proses, yang dapat menyebabkan stres.

- e) *Cyberbullying*: *Cyberbullying* dapat menjadi sumber stres serius, terutama bagi remaja dan anak muda, karena kemampuan untuk terhubung dengan internet. Oleh karena itu, meskipun teknologi dan konektivitas memiliki banyak manfaat, jika tidak dikelola dengan baik, mereka juga dapat menyebabkan stres.
- 3. Kesadaran tentang kesehatan mental: Ada peningkatan kesadaran tentang pentingnya kesehatan mental, dan banyak organisasi sekarang berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan.
- 4. Dampak ekonomi: Ketidakpastian ekonomi dan tekanan finansial dapat memengaruhi stres karyawan, terutama jika mereka merasa pekerjaan mereka dalam bahaya.
- 5. Perubahan tuntutan pekerjaan: Perubahan dalam cara kerja, tuntutan pekerjaan yang meningkat, dan tekanan untuk mencapai target tertentu dapat menyebabkan stres yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, manajemen stres dan perhatian terhadap kesehatan mental di lingkungan kerja bukan hanya menjadi perhatian etis, tetapi juga penting untuk menjaga produktivitas, retensi karyawan, dan keberlanjutan bisnis.

1. Statistik tentang peningkatan masalah kesehatan mental di tempat kerja telah menjadi perhatian global. Beberapa data dan tren yang mencerminkan pentingnya isu ini adalah sebagai berikut:
 - a. Survei WHO: Menurut *World Health Organization*, (2017), depresi adalah penyebab utama ketidakmampuan kerja di seluruh dunia, dan dampaknya semakin dirasakan di tempat kerja.
 - b. *American Institute of Stress*: Menurut *American Institute of Stress* (2010), lebih dari 60% pekerja merasa stres di tempat kerja. Stres ini dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental.

- c. Laporan Gallup : Menurut Laporan (Gallup, 2018) menyatakan bahwa stres di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi (ketidakhadiran kerja), dan biaya kesehatan yang lebih tinggi. Hal ini mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.
- d. Survei Perusahaan: Banyak perusahaan mengadakan survei internal dan menemukan bahwa karyawan mereka semakin menghadapi masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi.
- e. Peningkatan Permintaan Layanan Kesehatan Mental: Terjadi peningkatan permintaan layanan kesehatan mental, seperti konseling dan dukungan psikologis di banyak organisasi, menunjukkan bahwa karyawan semakin mengakui pentingnya perawatan kesehatan mental.

Data ini menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental di tempat kerja semakin umum dan berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, organisasi diseluruh dunia semakin fokus pada upaya untuk mengatasi masalah ini.

2. Perubahan dalam dinamika kerja yang memengaruhi kesejahteraan mental karyawan.

Perubahan dalam dinamika kerja dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan mental karyawan. Beberapa perubahan yang memengaruhi kesejahteraan mental karyawan termasuk:

- a. Pekerjaan Jarak Jauh: Adopsi kerja jarak jauh atau telecommuting dapat menyebabkan isolasi sosial, kesulitan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tekanan terkait teknologi yang dapat mengganggu kesejahteraan mental.
- b. Beban Kerja: Peningkatan beban kerja, tuntutan tambahan, atau perubahan tugas yang cepat dapat menyebabkan stres dan kecemasan.

- c. Tidak Pasti: Ketidakpastian ekonomi dan pekerjaan, seperti pengurangan gaji, pemutusan hubungan kerja, atau reorganisasi organisasi, dapat menciptakan ketidakpastian yang memengaruhi kesejahteraan mental karyawan.
- d. Kesulitan Menyeimbangkan Hidup dan Kerja (Work-Life Balance): Pekerjaan yang meminta kerja lembur yang berlebihan atau jadwal yang tidak teratur dapat membuat sulit bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.
- e. Tekanan Kinerja: Tekanan untuk mencapai target dan hasil yang tinggi dalam lingkungan yang sangat kompetitif dapat meningkatkan stres dan kecemasan.
- f. Kekerasan di Tempat Kerja: Perilaku diskriminatif, pelecehan, atau kekerasan di tempat kerja dapat sangat merusak kesejahteraan mental karyawan.
- g. Keterbatasan Dukungan: Terkadang, kurangnya dukungan dari manajemen atau kurangnya akses ke layanan kesehatan mental dapat memperburuk masalah kesehatan mental.

Semua perubahan ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil tindakan untuk mengelola perubahan ini dengan bijak, menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan.

3. Studi kasus atau contoh konkret yang menggambarkan dampak negatif stres kerja.
Berikut adalah studi kasus atau contoh konkret yang menggambarkan dampak negatif stres kerja:



Sumber : (*HRD Wajib Tahu Cara Manajemen Stres Karyawan, 2022*)

Gambar 1.1 Ilustrasi Stres dalam bekerja

Studi Kasus: "Seorang Profesional di Dunia Perbankan"

Seorang profesional perbankan dengan lebih dari sepuluh tahun pengalaman. Di bank besar, dia selalu dihadapkan pada tujuan yang sangat ketat. Reorganisasi internal bank telah menyebabkan kondisi kerja menjadi semakin sulit dalam beberapa bulan terakhir. Diantara efek negatif stres kerja yang mungkin dialaminya adalah sebagai berikut:

- a) Kesehatan Fisik: Stres menyebabkan gejala fisik yang jelas, seperti sakit kepala, gangguan tidur, peningkatan tekanan darah, dan sering merasa lelah dan kelelahan.
- b) Kesehatan Mental: Rasa cemas dan kemarahan meningkat sebagai akibat dari stres kerja yang berkepanjangan. Merasa tidak mampu mengatasi tugas-tugasnya yang semakin meningkat.
- c) Produktivitas Menurun: Dia mencoba keras untuk memenuhi tujuan, tetapi stres menggangukannya. Akibatnya, hasilnya mulai menurun, dan pekerjaan yang biasanya dilakukan dengan baik menjadi cacat.
- d) Kehidupan Pribadi Terpengaruh: Kehidupan pribadi orang juga terpengaruh oleh stres yang mereka alami di tempat kerja. Dia semakin kehilangan waktu untuk keluarga dan teman-temannya.
- e) Kecemasan Tentang Pekerjaan: Dia mulai khawatir tentang masa depan pekerjaannya di bank, terutama karena banyak

koleganya di-PHK karena reorganisasi. Ketakutan ini hanya menambah ketegangan.

Studi kasus seorang karyawan bank tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dan tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, produktivitas, dan kualitas hidup pribadi karyawan. Organisasi harus mengambil tindakan untuk mengelola stres kerja dan memberikan dukungan kepada karyawan yang mengalaminya.

B. Tujuan dan Ruang Lingkup

Tujuan penerapan manajemen stres dan kesehatan mental di lingkungan kerja adalah:

1. Peningkatan Kualitas Hidup Karyawan: Salah satu tujuan utama pengaturan stres dan kesehatan mental adalah untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan. Ini dapat mencakup kondisi kesehatan jasmani dan mental yang lebih baik, tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dalam bekerja, dan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan profesional dan pribadi.
2. Meningkatkan Produktivitas: Manajemen stres dan kesehatan mental juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karena stres dan masalah kesehatan mental dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja. Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka dapat bekerja sepenuhnya dengan mengelola stres dan kesehatan mental.

Sedangkan ruang lingkup dari manajemen stres dan kesehatan mental di lingkungan kerja meliputi:

- a) Identifikasi dan Penilaian Risiko: Ini mencakup menemukan dan menilai elemen stres di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Ada beberapa langkah yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan menilai risiko yang berkaitan dengan manajemen stres dan kesehatan mental di tempat kerja:
 - 1) Identifikasi Risiko: Ini adalah proses menemukan, mengenali, dan menggambarkan ancaman yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan stres di tempat

kerja. Ancaman ini bisa berupa tekanan kerja yang tinggi, pekerjaan yang monoton atau tidak memiliki makna, konflik antar rekan kerja, atau kurangnya dukungan manajemen.

- 2) Analisis Risiko: Setelah risiko diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah menganalisis risiko. Analisis ini mencakup menilai sejauh mana risiko tersebut dapat mempengaruhi kesehatan mental dan stres karyawan serta seberapa besar kemungkinan risiko tersebut terjadi.
- 3) Evaluasi Risiko: Ini adalah proses membandingkan tingkat risiko yang ditemukan selama analisis risiko dengan kriteria risiko yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk menentukan mana penanganan risiko yang paling penting.
- 4) Pengelolaan Risiko: Setelah evaluasi risiko, langkah berikutnya adalah membuat dan menerapkan strategi untuk mengelola risiko tersebut. Ini bisa berupa pengaturan pekerjaan yang berbeda, pelatihan manajemen stres, atau program kesehatan mental.
- 5) Pemantauan dan Review: Ini adalah proses berkelanjutan yang digunakan untuk mengawasi dan menilai seberapa efektif strategi pengelolaan risiko. Jika diperlukan, strategi dapat diubah atau ditingkatkan.

Jangan lupa bahwa identifikasi dan penilaian risiko adalah proses yang berkelanjutan dan harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa semua karyawan berada di tempat kerja dalam kondisi yang aman dan sehat.

- b) Intervensi dan Dukungan: Ini mencakup memberikan dukungan dan intervensi kepada karyawan yang mengalami stres atau masalah kesehatan mental. Ini dapat mencakup konseling, program peningkatan kesehatan, dan penyesuaian di tempat kerja

- c) Pendidikan dan Pelatihan: Ini melibatkan pelatihan manajer dan karyawan tentang stres dan kesehatan mental. Ini dapat mencakup pelatihan tentang cara menemukan gejala masalah atau stres dan membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan.
- d) Kebijakan dan Prosedur: Ini mencakup pembuatan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk mengelola stres dan kesehatan mental di tempat kerja. Kebijakan tentang jam kerja, beban kerja, dan pelecehan di tempat kerja dapat termasuk dalam kategori ini.

Oleh karena itu, tujuan dari manajemen stres dan kesehatan mental di tempat kerja adalah untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kesejahteraan karyawan serta produktivitas dan efektivitas perusahaan.

C. Perspektif Individu dan Perspektif Manajemen Organisasi

Ada berbagai cara yang dapat membantu mengatasi stres di lingkungan kerja, baik dari perspektif individu maupun manajemen organisasi. Berikut adalah beberapa strategi yang bisa diterapkan:

1. Dari Perspektif Individu:
 - a. Kesadaran Diri: Pertama-tama, penting untuk mengenali tanda-tanda stres dan menyadari apa yang memicu stres Anda.
 - b. Manajemen Waktu: Aturilah waktu Anda dengan bijak. Buat daftar tugas, prioritaskan pekerjaan, dan buat jadwal yang realistis.
 - c. Istirahat dan Rekreasi: Selalu luangkan waktu untuk istirahat. Singkatnya beristirahat sejenak dapat membantu merilekskan pikiran dan tubuh.
 - d. Olahraga dan Diet Sehat: Aktivitas fisik dan makanan sehat dapat membantu mengurangi stres. Cobalah untuk menjaga gaya hidup sehat.