

Strategi Manajemen Dalam Mendukung Kesejahteraan Mental Karyawan Di Industri Pabrik

Rosdewana Panjaitan¹, Nida Silvia Lestari²

^{1,2} Administrasi Negara, Universitas Pamulang Serang, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Rosdewana Panjaitan

E-mail: rosdewanap@gmail.com

Abstrak

Dalam beberapa dekade terakhir, perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan di sektor industri pabrik semakin meningkat. Hal ini disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, beban kerja yang tidak seimbang, serta dampak digitalisasi yang memicu stres kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi strategi manajemen yang efektif dalam mendukung kesejahteraan mental karyawan. Pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur digunakan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja, seperti ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan sosial, dan target produksi yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen yang meliputi pelatihan manajemen stres, pengaturan beban kerja, komunikasi yang efektif, dan pemberian penghargaan kepada karyawan memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan mental mereka. Selain itu, program kesehatan mental dan dukungan sosial terbukti mampu meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi risiko burnout di lingkungan kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi pendekatan individual dan organisasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesehatan mental karyawan. Implikasi penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks industri pabrik di Indonesia, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia secara global.

Kata kunci - kesejahteraan mental, manajemen stres, lingkungan kerja, industri pabrik

Abstract

In recent decades, attention to employees' mental well-being in the manufacturing industry has significantly increased. This is driven by high work pressure, unbalanced workloads, and the impact of digitalization that triggers job stress. This study aims to identify effective management strategies to support employees' mental well-being. A qualitative approach using literature review methods was employed to analyze factors causing work stress, such as role ambiguity, lack of social support, and high production targets. The findings indicate that management strategies, including stress management training, workload adjustments, effective communication, and employee recognition, have a positive impact on their mental well-being. Additionally, mental health programs and social support have proven to enhance productivity and reduce the risk of burnout in the workplace. This study highlights the importance of integrating individual and organizational approaches to create a supportive work environment that promotes employees' mental health. The implications of this research are not only relevant in the context of manufacturing industries in Indonesia but also contribute significantly to the development of global human resource management policies.

Keywords - mental well-being, stress management, work environment, manufacturing industry

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, telah terjadi perubahan signifikan dalam paradigma kerja (Ismunandar, 2021). Kesadaran yang meningkat akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi menjadi salah satu pendorong utama transformasi ini (Hartono dkk., 2023). Saat ini, karyawan tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai elemen penting yang membentuk identitas dan kepuasan hidup mereka. Seiring berjalannya waktu, fokus yang sebelumnya hanya pada pencapaian di tempat kerja kini berkembang menjadi aspirasi untuk mencapai harmoni dalam berbagai aspek kehidupan (Sumarwan Ismunu dkk., 2020). Pemahaman ini tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga menjadi landasan bagi perusahaan yang ingin mempertahankan dan menarik talenta terbaik (Ismunandar, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus melampaui pemberian gaji dan tunjangan kompetitif, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan (Hartono dkk., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mendalami konsep manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan sebagai solusi dalam menghadapi tantangan ini (Atsani & Anjari, 2023).

Kerangka teori yang menjadi dasar penelitian ini mencakup beberapa konsep penting. Salah satunya adalah teori stres kerja yang menjelaskan bagaimana tekanan di tempat kerja dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan Cooper & Cartwright, 1994 dalam (Harahap & Susilawati, 2023). Selain itu, teori kesejahteraan kerja menunjukkan pentingnya intervensi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kesehatan mental Danna & Griffin, 1999 dikutip (Islam, 2020). Teori efikasi diri dari Bandura (1994) juga relevan, yang menyebutkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas memengaruhi tingkat stres yang dirasakan. Penelitian juga merujuk pada konsep teknostres, yakni stres yang diakibatkan oleh penggunaan teknologi secara berlebihan (D. W. Meidina & S., 2022). Semua teori ini menjadi dasar dalam menganalisis dampak teknologi terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja industri.

Penelitian sebelumnya menggarisbawahi pentingnya kesehatan mental dalam dunia kerja. Misalnya, penelitian (Rahmayati, 2021) menyoroti bahwa kesejahteraan karyawan meningkatkan keterlibatan dan produktivitas kerja. Pada penelitian (Annisa Siti dkk., 2019) menemukan korelasi positif antara kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Selain itu, studi di Indonesia menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam mengurangi stres kerja (D. Meidina & Laura, 2022). Namun, sebagian besar penelitian ini belum secara khusus membahas konteks industri pabrik di Indonesia, di mana dinamika sosial, budaya kerja, dan tekanan ekonomi menciptakan tantangan unik dalam pengelolaan kesejahteraan karyawan. Meskipun isu kesejahteraan karyawan menjadi perhatian global, penelitian yang mengkhususkan pada konteks Indonesia masih terbatas. Budaya kerja, tekanan ekonomi, dan dinamika sosial di Indonesia menciptakan tantangan sekaligus peluang unik untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi efektivitas intervensi seperti konseling stres kerja dan promosi keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks ini. Penelitian ini berfokus pada evaluasi dampak kedua strategi tersebut terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di Indonesia, dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis kontribusinya terhadap kesehatan mental dalam lingkungan kerja lokal.

Artikel ini juga membahas gap penelitian terkait dengan implementasi strategi manajemen stres di lingkungan kerja industri. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa manajemen stres kerja yang efektif mampu meningkatkan kesejahteraan mental dan produktivitas karyawan (Zaky, 2022).

Namun, belum ada penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi bagaimana strategi tersebut dapat diterapkan dalam konteks industri pabrik di Indonesia, yang memiliki karakteristik unik dalam hal tekanan kerja dan budaya organisasi. Dengan demikian, artikel ini menawarkan kontribusi penting

dengan mengeksplorasi bagaimana strategi manajemen dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik karyawan di sektor ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi strategi manajemen yang efektif dalam mendukung kesejahteraan mental karyawan di industri pabrik. Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan. Hal ini tidak hanya relevan dalam konteks Indonesia, tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia secara global.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesejahteraan Karyawan

Karyawan merupakan elemen krusial dalam suatu perusahaan. Agar tetap produktif, karyawan perlu dikelola dengan baik. Namun, pengelolaan ini tidak mudah karena karyawan tidak hanya memiliki keterampilan, tetapi juga pikiran, perasaan, status, keinginan, latar belakang yang beragam, serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memotivasi karyawan agar tetap produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan memberikan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan begitu, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas, dedikasi tinggi, pengalaman, dan potensi di bidangnya.

Dalam bekerja, karyawan tentu berharap mendapatkan sesuatu yang sesuai dengan harapannya. Salah satu hal yang diinginkan adalah kesejahteraan kerja. Kesejahteraan karyawan menjadi indikator keberhasilan baik bagi karyawan dalam mencapai kehidupan yang lebih baik maupun bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya.

Menurut Diener (Rahmayati, 2021), kesejahteraan karyawan (*employee's well-being*) merupakan konsep menyeluruh yang mencakup kepuasan kerja, kepuasan keluarga, serta kesejahteraan fisik dan psikologis. Sementara itu, Hasibuan (2003) dalam (Zaky, 2022) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai balas jasa tambahan, baik material maupun non-material, yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mental karyawan agar produktivitas kerja meningkat. Pemberian kesejahteraan ini juga dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan loyalitas karyawan, sehingga tingkat pergantian karyawan menjadi rendah.

Dengan kesejahteraan yang memadai, karyawan akan merasa lebih tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Kesimpulannya, kesejahteraan karyawan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa tambahan berupa uang, tunjangan, atau penghargaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sesuai dengan kemampuan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan karyawan serta memperbaiki kondisi fisik dan mental mereka agar lebih sejahtera dan produktif.

Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah kondisi sejahtera di mana individu menyadari potensi dirinya, mampu menghadapi tekanan hidup yang wajar, dapat bekerja secara produktif, dan berkontribusi positif bagi komunitasnya (WHO, 2014 dalam Workshop Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja, Juli 2019).

Mental health dan mental illness bukanlah dua konsep yang saling bertentangan, melainkan berada dalam satu kontinum. Setiap orang dapat mengalami masalah kesehatan mental, dengan batasan yang tidak selalu jelas antara masalah kesehatan mental dan gangguan mental ringan. Faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, ras, etnis, dan budaya turut memengaruhi kesehatan mental seseorang. Namun, terdapat pula gangguan mental yang bersifat biologis dan memerlukan penanganan khusus serta berkelanjutan. Mental illness merujuk pada berbagai gangguan mental yang ditandai oleh perubahan dalam pola pikir, suasana hati, perilaku, atau kombinasi dari ketiganya, yang

dapat menyebabkan distress atau gangguan fungsi (Workshop Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja).

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja, pengukuran dan pengendalian faktor psikologis wajib dilakukan di tempat kerja yang berpotensi menimbulkan bahaya psikologis. Pengendalian tersebut dapat dilakukan melalui manajemen stres, antara lain:

1. Pemilihan, penempatan, dan pelatihan tenaga kerja yang tepat.
2. Pelaksanaan program kebugaran bagi karyawan.
3. Penyediaan layanan konseling.
4. Komunikasi organisasi yang efektif.
5. Pemberian kebebasan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan dalam pengambilan keputusan.
6. Penyesuaian struktur organisasi, fungsi, atau perancangan ulang pekerjaan.
7. Pemberian sistem imbalan yang sesuai.
8. Pengendalian lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Dalam pemaparan DR Yudiana Ratnasari, M.Si., Psikolog pada Workshop Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja (Juli 2019), individu yang memiliki kesehatan mental yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki perasaan positif terhadap dirinya sendiri.
2. Tidak dikuasai oleh emosi berlebihan.
3. Menjalin hubungan personal yang stabil dan memuaskan.
4. Merasa nyaman berinteraksi dengan orang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut beberapa ahli, manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai definisi yang menekankan pentingnya pengelolaan tenaga kerja secara strategis dan efektif:

Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah pendekatan strategis dalam mengelola keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya.

Prasadja Ricardianto (2018, 15) mengartikan manajemen SDM sebagai ilmu atau metode dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

H. Suparyadi (2015) mendefinisikan manajemen SDM sebagai sistem yang bertujuan memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar dapat berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Bray & Rue (2015) menyebutkan bahwa manajemen SDM adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengoordinasian sumber daya manusia.

Mangkunegara (2016) menjelaskan manajemen SDM sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terkait pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), manajemen SDM memiliki beberapa fungsi utama, yaitu:

1. Perencanaan
Merupakan proses memperkirakan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Perencanaan mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian
Kegiatan ini mengatur pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif.
3. Pengarahan dan Pengadaan

- a. Pengarahan dilakukan untuk memberikan petunjuk agar karyawan bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien.
- b. Pengadaan meliputi proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian
Bertfungsi untuk memastikan karyawan mematuhi aturan dan bekerja sesuai rencana. Jika ditemukan penyimpangan, akan dilakukan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian mencakup kehadiran, disiplin, perilaku kerja sama, dan lingkungan kerja.
5. Pengembangan
Bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan saat ini dan masa depan.
6. Kompensasi
Pemberian balas jasa berupa uang atau barang sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Prinsip kompensasi harus adil (sesuai prestasi) dan layak (memenuhi kebutuhan dasar).
7. Pengintegrasian
Proses menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Pengintegrasian menjadi tantangan karena harus menyeimbangkan dua kepentingan yang berbeda.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis penerapan manajemen stres kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menggali wawasan mendalam dari berbagai sumber yang relevan dan terpercaya mengenai praktik manajemen stres di sektor industri manufaktur

PEMBAHASAN

Berisi Studi ini membahas berbagai strategi manajemen yang dapat diterapkan dalam industri pabrik guna mendukung kesejahteraan mental karyawan. Fokus utama adalah mengeksplorasi pengaruh teknologi pada kesehatan mental karyawan dan cara mengatasi stres kerja akibat digitalisasi. Dalam

era modern, teknologi telah menjadi bagian integral dari operasional industri pabrik. Namun, penggunaan teknologi secara berlebihan seringkali berdampak negatif pada kesejahteraan mental karyawan. Salah satu faktor penyebabnya adalah *information overload*, di mana karyawan harus memproses banyak data dalam waktu singkat. Selain itu, *time pressure* atau tekanan waktu yang tinggi akibat percepatan proses kerja berbasis teknologi dapat menimbulkan kecemasan dan ketegangan. Tidak kalah penting, kurangnya batasan antara waktu kerja dan istirahat sering mengakibatkan karyawan merasa terpaksa tetap terhubung meskipun di luar jam kerja.

Manajemen waktu yang efektif sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara penggunaan teknologi dan waktu istirahat karyawan di industri pabrik. Waktu istirahat yang cukup membantu mencegah terjadinya burnout—kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat stres kerja yang kronis. Selain itu, mengurangi paparan cahaya biru dari perangkat digital juga penting untuk menjaga kualitas tidur, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kesehatan mental.

1. Faktor Penyebab Stres di Industri Pabrik

Industri pabrik dikenal sebagai lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi dengan berbagai tantangan unik. Kondisi ini membuat karyawan sering menghadapi stres yang signifikan, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental mereka. Beberapa faktor utama penyebab

stres yang sering terjadi di industri pabrik meliputi ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan sosial, dan beban kerja yang tidak seimbang.

a. Peran yang tidak jelas

Ketidakjelasan peran sering menjadi sumber stres utama di industri pabrik. Karyawan yang tidak memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik cenderung mengalami kebingungan, konflik peran, dan kehilangan arah dalam pekerjaannya. (Winda Meidina & Netty Laura, 2022) menyebutkan bahwa ketidakjelasan peran dapat menurunkan motivasi kerja serta mengurangi produktivitas karyawan. Dalam konteks pabrik, ini sering diperburuk oleh sistem manajemen yang tidak memberikan panduan yang jelas tentang target dan tanggung jawab karyawan. Beehr dan Glazer dalam penelitian (Annisa Maharani dkk., 2023) menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan deskripsi tugas yang rinci untuk membantu karyawan memahami peran mereka dalam organisasi.

b. Sedikitnya Dukungan Sosial

Dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan sangat penting dalam mengurangi stres kerja. Ketika karyawan merasa didukung, mereka lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan. Namun, di lingkungan pabrik, dukungan sosial sering kali kurang optimal karena sifat pekerjaan yang individualistik atau tingginya tekanan untuk mencapai target produksi Greenberg dalam (Kadek Suhardita dkk., 2013). Kurangnya dukungan ini dapat membuat karyawan merasa terisolasi, yang pada akhirnya meningkatkan risiko burnout dan gangguan kesehatan mental (Rodin, 2020). Menurut (Apriyani & Helling, 2021), membangun budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan produktif.

c. Beban Kerja yang Tidak Seimbang

Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu penyebab utama stres di industri pabrik. Karyawan sering kali diberikan tanggung jawab yang terlalu banyak tanpa waktu yang cukup untuk menyelesaikannya. Hal ini tidak hanya menyebabkan kelelahan fisik tetapi juga kelelahan mental, yang dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka. Penelitian Lu et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Spector (2019) merekomendasikan agar perusahaan menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kapasitas dan kompetensi individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif.

d. Tekanan dari Target Produksi

Di industri pabrik, target produksi yang tinggi sering kali menjadi faktor utama yang memicu stres kerja. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan kecepatan tinggi dan akurasi maksimal, sering kali tanpa jeda yang memadai. Kondisi ini dapat menimbulkan perasaan terbebani dan tekanan psikologis, terutama jika target yang diberikan tidak realistis atau sulit dicapai.

e. Lingkungan Kerja yang Tidak Kondusif

Lingkungan kerja fisik seperti kebisingan, panas, dan risiko keselamatan yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam memicu stres kerja. Karyawan yang bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman atau berbahaya sering kali mengalami tekanan mental tambahan, yang dapat berdampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Harahap & Susilawati, 2023).

Dengan mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor penyebab stres kerja di industri pabrik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

2. Strategi Manajemen Stres Kerja

Pengelolaan stres yang efektif oleh perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Keberhasilan pengelolaan ini sangat bergantung pada cara perusahaan menangani stres yang dialami karyawan. Sebelum merancang program manajemen stres, perusahaan perlu mengidentifikasi apakah

karyawan mengalami stres serta memahami penyebabnya, sehingga langkah pengelolaan yang diambil lebih tepat sasaran. Menurut (Robbins, 2018), terdapat dua pendekatan utama dalam manajemen stres di perusahaan, yaitu:

a. Pendekatan Individual

Setiap individu bertanggung jawab untuk mengelola stresnya sendiri. Beberapa strategi yang terbukti efektif meliputi:

- 1) Manajemen waktu, Menguasai prinsip dasar pengelolaan waktu dapat membantu individu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.
- 2) Olahraga teratur, Menambahkan aktivitas fisik ke dalam rutinitas harian dapat mengurangi ketegangan.
- 3) Pelatihan relaksasi, Teknik seperti meditasi atau pernapasan mendalam dapat membantu meredakan stres.
- 4) Dukungan social, Memperluas jaringan sosial memungkinkan individu mendapat dukungan yang dapat membantu mengurangi beban emosional.

b. Pendekatan Organisasional

Faktor penyebab stres seperti tuntutan tugas dan peran dapat dikelola oleh manajemen melalui langkah-langkah berikut:

- 1) Seleksi personel dan penempatan kerja yang tepat, Penempatan yang sesuai dengan pengalaman dan karakter individu dapat mengurangi risiko stres, terutama bagi mereka dengan pusat kendali eksternal atau pengalaman kerja yang terbatas.
- 2) Pelatihan, Program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dapat membantu mereka mengatasi hambatan pekerjaan.
- 3) Penetapan tujuan yang realistis: Menentukan tujuan spesifik, menantang, dan memberikan umpan balik teratur mengenai progresnya dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stres.
- 4) Redesain pekerjaan: Memberikan karyawan lebih banyak tanggung jawab, pekerjaan yang bermakna, otonomi, dan umpan balik dapat mengurangi stres dengan memberikan mereka kontrol lebih besar atas pekerjaan.
- 5) Keterlibatan karyawan: Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka secara langsung dapat mengurangi stres peran dan meningkatkan rasa memiliki.
- 6) Perbaikan komunikasi organisasi: Komunikasi formal yang efektif dapat mengurangi ketidakpastian, ambiguitas, dan konflik peran, sehingga menurunkan stres.
- 7) Cuti panjang atau masa sabatikal: Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk beristirahat lebih lama, mengejar proyek pribadi, atau bepergian dapat membantu mereka melepaskan stres dan kembali dengan energi baru.
- 8) Program kesejahteraan perusahaan: Inisiatif seperti program berhenti merokok, pengendalian konsumsi alkohol, penurunan berat badan, dan pola makan sehat dapat mendukung kondisi fisik dan mental karyawan secara keseluruhan.

Dengan menerapkan pendekatan individual dan organisasional secara terintegrasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan.

c. Implikasi dan Strategi Pengelolaan

Untuk mengurangi dampak negatif dari faktor-faktor penyebab stres ini, perusahaan perlu mengadopsi langkah-langkah strategis, seperti:

1) **Memperjelas Deskripsi Peran**

Ketidaktejelasan dalam deskripsi peran sering menjadi penyebab stres karena karyawan tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka. Dengan memberikan deskripsi pekerjaan yang

terperinci, perusahaan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, sehingga mengurangi ketidakpastian dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan.

2) **Memperkuat Dukungan Sosial**

Dukungan sosial sangat penting untuk mengatasi stres, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dengan mendorong kerja sama tim dan menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, karyawan dapat berbagi pengalaman dan mencari solusi bersama. Layanan konseling atau program kesehatan mental yang disediakan perusahaan juga dapat menjadi tempat karyawan mencari bantuan secara profesional, sehingga mereka merasa didukung secara emosional dan psikologis.

3) **Menyeimbangkan Beban Kerja**

Beban kerja yang tidak merata dapat menyebabkan stres berlebih bagi sebagian karyawan, sementara yang lain mungkin merasa kurang diberdayakan. Manajemen perlu melakukan evaluasi rutin terhadap distribusi tugas dan memastikan bahwa karyawan tidak bekerja di luar kapasitas mereka. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi stres tetapi juga meningkatkan produktivitas karena karyawan dapat bekerja secara lebih efektif sesuai kemampuan mereka.

4) **Memperbaiki Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kebisingan, pencahayaan buruk, atau kurangnya fasilitas yang memadai, dapat menjadi sumber stres. Dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, termasuk menyediakan area istirahat yang memadai dan peralatan ergonomis, perusahaan dapat membantu karyawan merasa lebih fokus dan rileks. Lingkungan kerja yang aman juga berkontribusi pada rasa aman secara fisik dan emosional, yang sangat penting untuk kesejahteraan karyawan.

3. **Keterikatan Manajemen Stres terhadap Kesejahteraan Karyawan di Industri Pabrik**

Manajemen stres di lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, terutama di sektor-sektor dengan tingkat tekanan tinggi seperti industri manufaktur. Penerapan strategi manajemen stres yang baik dapat membantu menjaga motivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi risiko burnout. Di sektor ini, fokus utama manajemen stres adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan komunikasi yang efektif serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Berikut adalah elemen-elemen utama manajemen stres yang dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mental karyawan.

a. **Komunikasi Efektif**

Komunikasi yang terbuka dan konstruktif memungkinkan karyawan merasa didengar dan dipahami oleh manajemen. Pertemuan berkala atau forum diskusi terbuka dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan masalah atau tantangan yang mereka hadapi. Dengan pendekatan ini, ketidakpastian dapat diminimalkan, yang berujung pada pengurangan kecemasan dan peningkatan hubungan antara karyawan dan manajemen.

b. **Budaya Kerja-Kehidupan Seimbang**

Industri pabrik yang sering kali menuntut kerja fisik dan mental yang berat dapat diimbangi dengan kebijakan fleksibilitas jam kerja atau sistem shift yang adil. Hal ini memberikan karyawan kesempatan untuk tetap produktif tanpa harus mengorbankan waktu pribadi mereka, sehingga membantu mengurangi burnout dan meningkatkan kesejahteraan mental.

c. **Pelatihan Manajemen Stres**

Pelatihan yang melibatkan teknik seperti mindfulness, pengaturan waktu, dan pengelolaan emosi dapat membantu karyawan menghadapi tekanan kerja. Program ini memberikan keterampilan yang memungkinkan mereka untuk mengelola stres secara efektif, yang berdampak pada kualitas kinerja dan kesehatan mental yang lebih baik.

d. Penghargaan dan Dukungan dari Manajemen

Pengakuan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk bonus, insentif, maupun apresiasi verbal, dapat meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan yang menghargai karyawan mendorong keterikatan emosional mereka dengan perusahaan, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang lebih positif.

e. Pengelolaan Konflik

Pengelolaan konflik menjadi aspek penting dalam menciptakan keharmonisan di lingkungan kerja. Dengan menyediakan mekanisme mediasi yang adil dan transparan, perusahaan dapat mengatasi konflik tanpa menciptakan tekanan emosional yang berkepanjangan bagi karyawan.

f. Perlindungan dari Beban Kerja Berlebih

Kebijakan seperti pengaturan jam kerja yang wajar dan pemberian target yang realistis dapat membantu mengelola beban kerja berlebih. Langkah ini efektif untuk mencegah risiko burnout serta mendukung keseimbangan mental karyawan.

g. Program Kesehatan Mental dan Konseling

Karyawan yang memiliki akses ke program kesehatan mental, seperti konseling, dapat lebih mudah mengelola stres akibat pekerjaan atau masalah pribadi. Program ini tidak hanya mendukung kesejahteraan individu tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

h. Evaluasi dan Umpan Balik Kinerja

Umpan balik yang teratur memberikan kejelasan bagi karyawan tentang area yang perlu ditingkatkan serta ekspektasi perusahaan terhadap mereka. Dengan pendekatan ini, perusahaan membantu mengurangi stres yang disebabkan oleh ambiguitas peran.

i. Pengembangan Karir

Peluang pengembangan karir yang jelas memberikan karyawan rasa stabilitas dan prospek jangka panjang, yang pada akhirnya mengurangi kecemasan serta meningkatkan motivasi mereka untuk berkembang.

Penerapan manajemen stres yang efektif di sektor pabrik tidak hanya mendukung kesejahteraan mental karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka. Strategi seperti komunikasi terbuka, keseimbangan kerja-kehidupan, pelatihan, dan dukungan emosional yang konsisten merupakan komponen kunci yang dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Secara keseluruhan, pengelolaan stres yang baik menjadi landasan penting dalam mencapai keberhasilan operasional dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya strategi manajemen yang efektif dalam mendukung kesejahteraan mental karyawan di sektor industri pabrik. Faktor-faktor seperti ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan sosial, beban kerja yang tidak seimbang, serta tekanan dari target produksi, telah diidentifikasi sebagai penyebab utama stres kerja. Dalam konteks ini, penerapan pendekatan individual dan organisasional yang meliputi pelatihan manajemen stres, pengaturan beban kerja, komunikasi yang efektif, serta pemberian penghargaan kepada karyawan, memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan mental dan produktivitas mereka. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa pengelolaan kesejahteraan mental karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung keberlanjutan operasional perusahaan secara keseluruhan.

Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, perusahaan disarankan untuk memperjelas deskripsi peran karyawan guna mengurangi ambiguitas dalam tanggung jawab, serta meningkatkan dukungan sosial melalui penguatan kolaborasi tim dan komunikasi yang terbuka. Selain itu, perlu diadopsi kebijakan yang menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas individu, disertai dengan penyediaan program pelatihan dan konseling kesehatan mental yang terstruktur. Penelitian lanjutan dapat fokus

pada efektivitas kebijakan kesejahteraan mental di berbagai sektor industri lain, guna mengidentifikasi strategi spesifik yang paling sesuai untuk masing-masing konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, H., & Helling, L. S. (2021). Peranan manajemen stres dan konflik karyawan dalam mengatasi pergantian manajemen perusahaan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.523>
- Atsani, M. R., & Anjari, G. T. (2023). Telemedicine sebagai platform konsultasi kesehatan mental di era industri 4.0. *Assertive: Islamic Counseling Journal*, 2(1).
- Harahap, N. A., & Susilawati. (2023). Manajemen stres kerja pada karyawan perusahaan. *Zahra: Journal of Health and Medical Research*, 3(2).
- Hartono, N. R., Muharam, S., Abdullah, D., Mohammad, W., & Wahab, A. (2023). Efficiency of learning methods in building the character of Madrasah Aliyah students. *Journal Emerging Technologies in Education*, 1(6). <https://doi.org/10.55849/jete.v1i6.629>
- Islam, F. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Sari Asih Karawaci Tangerang tahun 2019. *Universitas Esa Unggul*.
- Ismunandar, A. (2021). The concept of professional competence of educators in Islamic education. *Journal of Islamic Education and Learning*, 1(2).
- Ismunandar, A. (2022). Paradigma pengembangan perguruan tinggi dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. *An Najah: Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial*, 1(1).
- Ismunu, R. S., Purnomo, A. S., & Yunita, R. S. S. (2020). Sistem pakar untuk mengetahui tingkat kecemasan mahasiswa dalam menyusun skripsi menggunakan metode multi factor evaluation process dan inferensi fuzzy tsukamoto.
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan mental karyawan dalam era digital: Dampak teknologi pada kesejahteraan mental karyawan dan upaya untuk mengatasi stres digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(4). <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385>
- Meidina, D., & Laura, N. (2022). The effect of employees' mental health on performance mediated by welfare in the workplace (Empirical study on information technology division employees during work from home). *Business Management Journal*, 18(1).
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) pada wanita bekerja. *Juripol*, 4(2). <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Robbins, J. (2018). *Perilaku organisasi* (Buku 1, Edisi ke-12). Dalam *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Rodin, R. (2020). Analisis problematika perpustakaan perguruan tinggi Islam di Indonesia menghadapi era 4.0. *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan*, 7(2). <https://doi.org/10.21043/libraria.v7i2.6505>
- Siti, A., Wahdiniawati, W., Malini, L. F., Dila, E., Budiarti, M. V., Sari, U., Sabalius, U., & Desty, F. W. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja: Mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen SDM yang berkelanjutan. *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(2).
- Suhardita, K., Sari, E. P., Yanti, S., Sandra, R., Ifdil, Widjaja, P. D. C., & Wulan, R. (2013). Hubungan antara asertivitas dan neurotik pada remaja. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(1).
- Zaky, M. (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.