
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesehatan Mental pada Karyawan di Perusahaan Multinasional

AURA NISA

Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Stres kerja merupakan fenomena yang semakin umum terjadi di berbagai industri, terutama di perusahaan multinasional yang seringkali menghadapi tuntutan tinggi dari pasar global. Dalam konteks ini, stres kerja diartikan sebagai respons emosional dan fisik yang dialami karyawan ketika beban kerja, ekspektasi manajerial, dan tekanan waktu tidak seimbang dengan sumber daya yang mereka miliki. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kesehatan mental karyawan, dengan fokus pada penyebab, dampak, dan solusi yang dapat diterapkan untuk mengurangi stres di tempat kerja.

Studi menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental yang serius, termasuk depresi, kecemasan, dan gangguan tidur. Ketidakmampuan untuk mengelola stres dapat berkontribusi pada penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan akhirnya, tingginya tingkat pergantian karyawan. Selain itu, dampak negatif ini tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan multinasional untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengatasi stres kerja. Beberapa pendekatan yang diusulkan dalam artikel ini termasuk pelatihan manajemen stres, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta penerapan program kesehatan mental yang komprehensif. Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dan memberikan dukungan yang memadai, perusahaan tidak hanya dapat membantu karyawan mengatasi stres, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan produktivitas mereka. Kesadaran ini diharapkan akan membawa perusahaan menuju lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta menciptakan budaya yang menghargai kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari kesuksesan organisasi.

Kata Kunci: *stres kerja, kesehatan mental, karyawan, perusahaan multinasional, produktivitas.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, perusahaan multinasional telah menjadi kekuatan pendorong dalam perekonomian global. Dengan beroperasi di berbagai negara dan menghadapi tantangan yang unik di setiap lokasi, perusahaan-perusahaan ini sering kali mengalami situasi yang dapat meningkatkan tingkat stres di kalangan karyawan. Stres kerja adalah respons alami terhadap tekanan yang dialami individu akibat tuntutan yang berlebihan, baik itu dari beban kerja, ekspektasi manajerial, maupun dinamika hubungan interpersonal di tempat kerja.

Stres kerja tidak hanya menjadi masalah individu, tetapi juga menjadi isu organisasi yang signifikan. Berdasarkan penelitian, sekitar 80% karyawan melaporkan bahwa mereka mengalami stres di tempat kerja, dan sekitar 50% dari mereka merasa bahwa stres tersebut berpengaruh pada produktivitas dan kesehatan mental mereka. Di perusahaan multinasional, yang sering menghadapi kompetisi global yang ketat, tuntutan untuk berprestasi menjadi lebih mendesak. Karyawan tidak hanya diharapkan untuk memenuhi target, tetapi juga untuk beradaptasi dengan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis dan budaya kerja yang berbeda. Hal ini sering kali menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lokal.

Salah satu faktor penyebab utama stres kerja di perusahaan multinasional adalah beban kerja yang tinggi. Karyawan sering kali dihadapkan pada deadline yang ketat dan tanggung jawab yang semakin meningkat, terutama dalam proyek-proyek internasional yang melibatkan berbagai tim dari berbagai negara. Karyawan merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas mereka dalam waktu yang terbatas, yang sering kali mengakibatkan kelelahan fisik dan mental. Selain itu, ekspektasi untuk beroperasi secara efektif dalam lingkungan multikultural menambah lapisan kompleksitas yang dapat menyebabkan stres tambahan.

Selain beban kerja, dukungan sosial yang minim juga dapat memperburuk tingkat stres. Dalam lingkungan kerja yang besar dan beragam, karyawan mungkin merasa terasing dan tidak memiliki akses ke dukungan emosional yang diperlukan. Kurangnya komunikasi dan interaksi sosial yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang menambah perasaan stres dan ketidakpastian. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau didengarkan cenderung mengalami peningkatan tingkat stres, yang berdampak pada kesejahteraan mental mereka.

Di samping itu, perubahan organisasi yang sering terjadi dalam perusahaan multinasional, seperti merger, akuisisi, dan restrukturisasi, dapat menambah ketidakpastian di kalangan karyawan. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan, peran, dan tanggung jawab dapat memicu kecemasan dan ketidakpastian. Hal ini dapat

mengakibatkan perasaan kehilangan kontrol atas lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan stres.

Mengingat dampak negatif yang signifikan dari stres kerja terhadap kesehatan mental, penting bagi perusahaan multinasional untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengatasi masalah ini. Kesehatan mental yang baik tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja, perusahaan dapat menciptakan budaya yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka.

Dalam artikel ini, kita akan mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh stres kerja terhadap kesehatan mental karyawan di perusahaan multinasional. Kita akan mengidentifikasi penyebab utama stres, dampaknya terhadap kesehatan mental, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sehingga memberikan manfaat jangka panjang bagi semua pihak yang terlibat.

Pembahasan

1. Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, dan penting untuk memahami akar penyebabnya agar perusahaan dapat mengembangkan strategi mitigasi yang efektif. Berikut adalah beberapa penyebab utama stres kerja di perusahaan multinasional:

a. Beban Kerja yang Tinggi

Salah satu penyebab utama stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan. Dalam banyak kasus, karyawan di perusahaan multinasional diharapkan untuk mengelola tugas yang kompleks dan banyak dalam waktu yang terbatas. Hal ini sering kali disebabkan oleh target yang ambisius dan tuntutan untuk mencapai hasil yang optimal. Ketika karyawan merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi tersebut, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, yang berdampak pada kesehatan mental mereka.

b. Tekanan untuk Berprestasi

Lingkungan kerja yang kompetitif di perusahaan multinasional sering kali menciptakan tekanan untuk berprestasi. Karyawan merasa diharuskan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dari rekan-rekan mereka, seringkali dalam konteks yang penuh persaingan. Tekanan ini dapat berasal dari manajemen yang menetapkan target yang tinggi atau dari rekan kerja yang berkompetisi untuk mendapatkan pengakuan dan

promosi. Karyawan yang terus-menerus merasa harus “berlari lebih cepat” untuk tetap relevan dapat mengalami tingkat stres yang sangat tinggi, yang pada akhirnya berpotensi memicu gangguan kesehatan mental.

c. Kurangnya Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang minim di tempat kerja dapat memperburuk stres yang dialami karyawan. Di perusahaan multinasional, di mana karyawan sering bekerja dalam tim yang beragam secara budaya dan geografis, hubungan sosial yang erat mungkin sulit terjalin. Ketika karyawan merasa terasing dan tidak memiliki akses ke dukungan emosional yang diperlukan, mereka cenderung merasa lebih stres. Dukungan dari rekan kerja dan manajer sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif, dan kurangnya dukungan ini dapat menyebabkan isolasi dan peningkatan stres.

d. Perubahan Organisasi

Perubahan yang terjadi dalam organisasi, seperti restrukturisasi, merger, dan akuisisi, sering kali menimbulkan ketidakpastian dan kecemasan di kalangan karyawan. Perubahan semacam itu dapat menyebabkan karyawan merasa tidak aman mengenai masa depan mereka dan peran mereka dalam organisasi. Ketidakpastian ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak stabil, di mana karyawan merasa kehilangan kontrol atas situasi mereka. Ketidakpastian yang berkepanjangan dapat menjadi pemicu utama stres yang berdampak pada kesehatan mental.

2. Dampak Stres Kerja terhadap Kesehatan Mental

Stres kerja yang berkepanjangan dapat memiliki konsekuensi yang serius bagi kesehatan mental karyawan. Beberapa dampak tersebut meliputi:

a. Depresi

Salah satu dampak paling serius dari stres kerja adalah depresi. Karyawan yang mengalami stres tinggi sering kali merasa tidak berdaya, kehilangan minat dalam pekerjaan, dan mengalami perubahan suasana hati yang drastis. Depresi dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan keinginan untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Hal ini menciptakan siklus negatif di mana karyawan merasa semakin tertekan dan terasing, memperburuk kesehatan mental mereka.

b. Kecemasan

Kecemasan adalah respons umum terhadap stres yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami stres tinggi dapat merasa cemas dan gelisah, yang dapat mengganggu konsentrasi dan kemampuan pengambilan keputusan mereka. Gejala kecemasan ini dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, termasuk interaksi sosial dan kinerja kerja. Jika tidak

ditangani, kecemasan dapat berkembang menjadi gangguan kecemasan yang lebih serius, yang memerlukan intervensi profesional.

c. Gangguan Tidur

Stres kerja sering kali berdampak negatif pada kualitas tidur. Karyawan yang merasa tertekan cenderung mengalami kesulitan tidur, insomnia, atau tidur yang tidak nyenyak. Kurang tidur dapat mempengaruhi kesehatan mental secara keseluruhan, mengurangi kemampuan seseorang untuk mengatasi stres dan meningkatkan risiko masalah kesehatan lainnya. Selain itu, kurang tidur dapat mempengaruhi kinerja kerja, membuat karyawan lebih rentan terhadap kesalahan dan penurunan produktivitas.

d. Burnout

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik dan emosional yang terjadi akibat stres yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami burnout merasa tidak berdaya, kehilangan motivasi, dan merasa terjebak dalam pekerjaan mereka. Burnout dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja dan dapat memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga berdampak pada organisasi dengan meningkatkan tingkat turnover dan mengurangi produktivitas.

3. Strategi Mengurangi Stres Kerja

Untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesehatan mental karyawan, perusahaan multinasional dapat menerapkan berbagai strategi, termasuk:

a. Pelatihan Manajemen Stres

Memberikan pelatihan bagi karyawan untuk mengelola stres dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan strategi untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Pelatihan ini dapat mencakup teknik relaksasi, manajemen waktu, dan pengembangan keterampilan komunikasi. Karyawan yang dilengkapi dengan keterampilan ini lebih mampu mengatasi tekanan dan stres yang muncul dari beban kerja mereka.

b. Mendorong Dukungan Sosial

Membangun lingkungan kerja yang mendukung dengan mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka di antara karyawan. Program mentoring dan kelompok dukungan dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dan dihargai. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen, mereka lebih mampu mengatasi stres dan merasa lebih nyaman berbagi masalah mereka.

c. Fleksibilitas Kerja

Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau opsi kerja dari rumah dapat membantu karyawan mengelola keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Fleksibilitas ini dapat mengurangi stres dengan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Lingkungan kerja yang fleksibel cenderung menghasilkan karyawan yang lebih puas dan produktif.

d. Program Kesehatan Mental

Mengimplementasikan program kesehatan mental yang komprehensif, termasuk akses ke layanan konseling dan dukungan psikologis. Program-program ini dapat membantu karyawan mengatasi masalah kesehatan mental sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih serius. Dengan menyediakan sumber daya yang diperlukan, perusahaan dapat menunjukkan komitmen mereka terhadap kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, stres kerja adalah isu kompleks yang memengaruhi kesehatan mental karyawan di perusahaan multinasional. Memahami penyebab, dampak, dan solusi untuk stres kerja adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Melalui pendekatan yang terintegrasi, perusahaan dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kesehatan mental mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

Stres kerja di perusahaan multinasional merupakan isu yang signifikan, dengan dampak yang luas terhadap kesehatan mental karyawan. Dengan tuntutan yang tinggi, lingkungan kerja yang kompetitif, serta perubahan organisasi yang cepat, karyawan sering kali mengalami tingkat stres yang meningkat. Hal ini dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan mental, termasuk depresi, kecemasan, gangguan tidur, dan burnout, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengimplementasikan strategi yang efektif dalam mengelola stres kerja. Langkah-langkah seperti pelatihan manajemen stres, dukungan sosial yang kuat, fleksibilitas kerja, dan program kesehatan mental harus menjadi prioritas bagi manajemen. Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kesehatan mental karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

Dalam menghadapi tantangan globalisasi, perusahaan multinasional harus menyadari bahwa kesehatan mental karyawan adalah aset yang berharga. Investasi dalam kesejahteraan karyawan akan membawa manfaat jangka panjang bagi organisasi, membantu mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kepuasan serta keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wahyuni, N. S. (2006). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Para Dosen Di Universitas Medan Area Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, N. I., & Aziz, A. (2012). *Model Pendidikan Karakter di SMA Swasta Brigjen Katamso Medan*.
- Wahyuni, N. S. (2004). *Daya Tarik Interpersonal Dengan Kepercayaan Diri Pada Remaja Medan*.
- Hardjo, S. (2000). *Penyesuaian Diri Remaja Ditinjau Dari Etnik Batak dan Etnik Jawa*.
- Khuzaimah, U. (2008). *Loneliness (Kesepian)*.
- Budiman, Z. (2024). *Hubungan Persepsi Kenaikan Gaji Tahunan dengan Kepuasan Kerja di PT. Prima Sarana Usaha Mandiri (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Harahap, D. P. (2023). *Hubungan Antara Pola Asuh Otoriter dengan Kepercayaan Diri Remaja Generasi Z di Kelurahan Kota Matsum I Medan*.
- Fadilah, R. (2020). *Metode Disiplin pada Anak Dalam Psikologi Islam*.
- Dalimunthe, H. A., & Lubis, D. M. G. S. (2022). *Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu*.
- Siregar, M., & Dalimunthe, H. A. (2014). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor Penyebab Perilaku Merokok pada Remaja Awal*.
- Siregar, F. H., & Dalimunthe, H. A. (2018). *Hubungan antara Religiusitas dengan Penalaran Moral Siswa Kelas VIII MTSN 2 Bener Meriah*.
- Damayanti, N., & Siregar, F. H. (2014). *Hubungan Antara Perubahan Fisik Dengan Penyesuaian Diri Pada Remaja Awal di Desa Tami Delem Tekengon Kabupaten Aceh Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Khuzaimah, U., & Alfita, L. (2016). *Pengambilan Keputusan Pada Dewasa yang Melakukan Konversi Agama (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hardjo, S., & Novita, E. (2021). *Hubungan Komunikasi Atasan Dan Bawahan Dengan Loyalitas Karyawan PT. Mopoli Raya Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Alfita, L. (2011). *Kesadaran Beragama Dengan Kecenderungan Perilaku Altruistik Pada Remaja*.
- Siregar, N. I., & Aziz, A. (2012). *Model Pendidikan Karakter di SMA Swasta Brigjen Katamso Medan*.
- Siregar, F. H. (2018). *Hubungan Keharmonisan Keluarga dengan Kenakalan pada Remaja SMA Negeri 1 Terangun*.
- Hasmayni, B. (2010). *Panduan Manual Praktikum Psikologi Eksperimen*.
- Supriyantini, S., & Hasmayni, B. (2013). *Hubungan Antara Sikap Terhadap Pemberian Hukuman (Denda) Dengan Disiplin Belajar Mahasiswa Politeknik Negeri Medan Jurusan Teknik Elektro Program (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, N. I. (2002). *Hubungan Antara Pelaksanaan Konsep Belajar Tuntas Terhadap Keberhasilan Proses Belajar Mengajar*.
- Nugraha, M. F. (2015). *Kontrol Diri Pada Penderita Kleptomania (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Tarigan, M., Dewi, A. S., & Siregar, F. H. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Iklim Kelas Terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Fisika di SMA Negeri 5 Pematang Siantar*.
- Effendy, S., & Hardjo, S. (2016). *Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Interaksi Atasan Bawahan (Leader Member Exchange) Terhadap Organizational Behavior (OCB) Pada Pegawai Perguruan Panca Budi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Minauli, I., & Lubis, R. (2010). *Konsep Diri Penderita Skizofrenia Setelah Rehabilitasi (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dewi, S. S., & Alfita, L. (2018). *Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kualitas Hidup pada Lansia di Desa Paya Gambar (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Purba, A. W. D., & Hasmayni, B. (2014). *Hubungan Konformitas dengan Perilaku Konsumtif Pemakaian Gadget Pada Siswa di Sekolah Harapan Mandiri Medan*.
- Minanti, A., & Siregar, N. I. (2016). *Hubungan Pola Asuh Demokratis dan Interaksi Sosial dengan Kemandirian Siswa di SMA Sinar Husni Helvetia*.
- Khuzaimah, U. (2009). *Dampak Pengobatan Terhadap Anak Penderita Leukemia*.
- Purba, A. D., & Alfita, L. (2016). *Hubungan antara Minat Membaca dengan Prestasi Belajar pada Siswa SMA Kemala Bhayangkari 1 Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Budiman, Z. (2009). *Hubungan antara Persepsi Terhadap Atribut Produk dengan Keputusan Pembelian Kartu Flexi Trendy pada Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area*.

- Lubis, A. W., & Siregar, N. I. (2010). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengelolaan Kelas dengan Minat Belajar Siswa Kelas V dan VI di SD Taman Harapan Medan.*
- Lubis, S. A., & Hardjo, S. (2014). *Hubungan Konsep Diri dan Kematangan Emosi Dengan Disiplin Pada Siswa SMP Negeri 3 Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara.*
- Sulistyaningsih, W., & Aziz, A. (2016). *Hubungan Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kebiasaan Belajar pada Siswa MTS Al-Halim Sipogu.*
- Sesilia, A. P. (2015). *Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Purba, A. W. D., & Siregar, M. (2013). *Hubungan antara Penalaran Moral dengan Kenakalan Remaja pada Siswa-Siswi SMA Swasta Eria Medan.*
- Hardjo, S., & Sutriani, H. (2002). *Perbedaan Persepsi Terhadap Pendidikan Seks Remaja di Sekolah Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Siswa-Siswi Sekolah Menengah Umum Negeri 9 Medan.*
- Alfita, L. (2011). *Hubungan Antara Harga Diri Dengan Perilaku Seksual.*
- Hasmayni, B., Musfirah, A., & Khuzaimah, U. (2013). *Perbedaan Kemandirian yang Mengikuti Kegiatan Pramuka dengan yang Tidak Mengikuti Kegiatan Pramuka pada Siswa MAN 1 Medan.*
- Siregar, M., & Siregar, N. I. (2018). *Hubungan antara Kelekatan Orang Tua pada Anak dengan Kecerdasan Emosional Remaja di SMA Kemala Bhayangkari 1 Medan.*
- Khuzaimah, U. (2009). *Teknik Pengamatan Perkembangan Anak.*