

PENERAPAN MANAJEMEN STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI LINGKUNGAN KERJA YANG DINAMIS STUDI BANK EKA LIWA

Hany Bengu¹, Pika Rosiyanti²

hanybengu@gmail.com¹, pikarosiyanti17@gmail.com²

Universitas Citra Bangsa¹, Universitas Terbuka Bandar Lampung²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen stres kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang dinamis, dengan studi kasus di Bank Eka Liwa. Dinamika pekerjaan di sektor perbankan yang menuntut adaptasi cepat, pemenuhan target, dan beban kerja yang tinggi sering kali menjadi pemicu stres bagi karyawan. Oleh karena itu, manajemen stres kerja menjadi hal krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas, menjaga kesehatan mental, dan mencegah burnout di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, seperti ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan sosial, serta beban kerja yang tidak seimbang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen stres yang efektif, seperti pemberian fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, serta peningkatan komunikasi antar tim, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Bank Eka Liwa dalam mengembangkan program manajemen stres yang komprehensif. Rekomendasi ini diharapkan bermanfaat bagi organisasi perbankan lain dalam menghadapi tuntutan kerja yang dinamis dan menjaga kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Stres Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Perbankan, Bank Eka Liwa, Lingkungan Kerja Dinamis.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan fenomena yang sering dihadapi oleh para karyawan di lingkungan kerja yang dinamis, seperti perbankan. Lingkungan kerja yang dinamis kerap menuntut karyawan untuk terus beradaptasi dengan berbagai perubahan, baik dari segi beban kerja, tuntutan kinerja, hingga budaya organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan, mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental, serta berdampak pada lingkungan kerja secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2019). Salah satu contoh yang relevan adalah Bank Eka Liwa, di mana dinamika pekerjaan dan tekanan dalam mencapai target sering kali menjadi pemicu stres bagi karyawan.

Manajemen stres kerja adalah proses yang melibatkan berbagai strategi untuk mengurangi atau mengatasi tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat stres di tempat kerja mencakup beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakjelasan peran. Penerapan strategi manajemen stres yang tepat dapat berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif (Sutrisno, 2021).

Dalam konteks perbankan, di mana lingkungan kerja sangat dinamis, peran manajemen stres menjadi lebih penting. Hal ini tidak hanya bertujuan untuk memelihara produktivitas, tetapi juga untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan terhindar dari kelelahan kerja yang dapat berujung pada burnout. Selain itu, strategi manajemen stres yang efektif juga dapat mencegah terjadinya konflik interpersonal yang

sering muncul di tengah tingginya tuntutan pekerjaan (Syamsul, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen stres kerja dapat diterapkan di Bank Eka Liwa untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan manajemen stres yang baik melibatkan langkah-langkah seperti memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, menyediakan dukungan psikologis, serta menciptakan ruang kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan (Kusuma, 2020). Selain itu, peran manajerial dalam memberikan bimbingan serta memastikan adanya komunikasi yang efektif di antara tim juga dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan oleh karyawan (Yuniarsih & Suwatno, 2018).

Dalam kajian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan pendekatan studi kasus di Bank Eka Liwa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan manajemen stres dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang dinamis (Yusuf, 2021). Melalui penelitian ini, diharapkan akan ditemukan temuan-temuan yang dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen stres yang lebih baik di sektor perbankan, terutama di organisasi yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dan perubahan yang cepat (Hasibuan, 2023). Kesimpulan dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi manajer dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa strategi manajemen stres kerja yang efektif tidak hanya mencakup intervensi individu, tetapi juga upaya dari sisi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Dewi et al. (2022), lingkungan kerja yang sehat, dengan dukungan kolegal dan pemimpin yang berkomitmen, dapat membantu mengurangi tingkat stres di kalangan karyawan. Strategi lain yang penting termasuk memberikan pelatihan pengelolaan waktu dan keterampilan manajemen stres kepada karyawan, sebagaimana disarankan oleh Pratama dan Wahyuni (2020), yang menemukan bahwa karyawan dengan kemampuan manajemen waktu yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah.

Di sisi lain, Rahayu (2021) mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti ketidakpastian peran dan tingginya ekspektasi dari manajerial sering menjadi sumber utama stres bagi karyawan di sektor perbankan. Implementasi program-program kesejahteraan karyawan, seperti penyediaan konseling atau dukungan psikologis, juga menjadi solusi yang terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Hidayat (2019). Selain itu, strategi manajemen stres yang dilakukan melalui pendekatan psikososial, seperti pemberian kesempatan untuk beristirahat di sela-sela pekerjaan, juga dapat menurunkan tekanan yang dirasakan oleh karyawan (Handayani, 2023).

Dalam hal ini, penting bagi Bank Eka Liwa untuk mengembangkan program manajemen stres yang komprehensif. Seperti yang diungkapkan oleh Utami (2023), keberhasilan strategi manajemen stres terletak pada kemampuan organisasi dalam memberikan dukungan secara berkelanjutan serta menciptakan budaya organisasi yang menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran konkret bagi Bank Eka Liwa dan organisasi perbankan lainnya dalam mengelola stres kerja, terutama di era yang penuh dinamika dan tekanan tinggi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya: 1) Apa saja faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan

Bank Eka Liwa?, 2) Siapa saja pihak yang terpengaruh oleh stres kerja di Bank Eka Liwa?, 3) Di lingkungan kerja seperti apa stres kerja paling sering terjadi di Bank Eka Liwa?, 4) Mengapa manajemen stres kerja penting untuk diterapkan di lingkungan kerja yang dinamis seperti perbankan?, 5) Bagaimana strategi manajemen stres yang efektif dapat diterapkan di Bank Eka Liwa untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan?

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan Bank Eka Liwa, mengidentifikasi dampak stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan di Bank Eka Liwa, Mengeksplorasi strategi manajemen stres kerja yang efektif dan aplikatif dalam lingkungan kerja perbankan, khususnya Bank Eka Liwa, dan memberikan rekomendasi bagi Bank Eka Liwa dalam merancang kebijakan manajemen stres yang mampu mendukung kesejahteraan karyawan.

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dalam literatur terkait manajemen stres kerja dan dampaknya di sektor perbankan, khususnya dalam konteks lingkungan yang dinamis dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen stres, terutama yang relevan dengan kondisi perbankan di Indonesia. Selain itu, Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini diantaranya:

1. Bagi Bank Eka Liwa, menjadi pedoman dalam menyusun kebijakan manajemen stres yang efektif untuk mendukung kesejahteraan karyawan.
2. Bagi karyawan, memberikan pemahaman terkait pentingnya strategi pengelolaan stres dalam menghadapi tekanan kerja di perbankan.
3. Bagi sektor perbankan lainnya, menjadi referensi bagi bank lain dalam mengimplementasikan manajemen stres kerja guna meningkatkan produktivitas dan kesehatan mental karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis penerapan manajemen stres kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang dinamis, dengan fokus pada Bank Eka Liwa.

1. Objek Penelitian: Objek penelitian adalah penerapan strategi manajemen stres kerja di Bank Eka Liwa untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan dinamis di sektor perbankan.
2. Jenis Data: Jenis data yang digunakan adalah data sekunder, diperoleh dari sumber-sumber literatur seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan dokumen terpercaya yang relevan dengan topik manajemen stres kerja dan kesejahteraan karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian literatur secara sistematis pada database akademik, perpustakaan, dan sumber online terpercaya untuk memastikan kualitas dan relevansi informasi.
3. Metode Analisis: Analisis dilakukan dengan menelaah literatur yang relevan terkait manajemen stres kerja, termasuk faktor-faktor penyebab stres, strategi manajemen stres, dan kaitannya dengan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, dan temuan signifikan dalam literatur yang berkaitan dengan strategi pengelolaan stres yang efektif. Selanjutnya, analisis ini ditujukan untuk memahami cara penerapan manajemen stres kerja di sektor perbankan, khususnya di Bank Eka Liwa, yang kemudian digunakan untuk menyusun rekomendasi yang bermanfaat bagi organisasi perbankan lainnya.

Pendekatan studi literatur ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang pentingnya manajemen stres kerja dalam menjaga kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang dinamis dan memberikan landasan teori yang kuat bagi penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Stres Kerja di Sektor Perbankan di Bank Eka Liwa

Stres kerja dalam sektor perbankan menjadi perhatian utama karena berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan dan kesejahteraan individu. Stres kerja, yang didefinisikan sebagai reaksi fisik dan emosional akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, telah dikaitkan dengan dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, Bakker dan Demerouti (2018) mengemukakan bahwa stres kerja kronis dapat memicu burnout, terutama di lingkungan yang berorientasi target tinggi, seperti industri perbankan.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor utama yang berkontribusi pada stres kerja di sektor perbankan, termasuk tekanan untuk memenuhi target, beban kerja yang tinggi, serta kebutuhan adaptasi terhadap perubahan yang cepat dalam organisasi dan teknologi (O'Driscoll & Cooper, 2020). Menurut Greenberg (2021), tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan sering kali menimbulkan respons stres yang berdampak pada kesehatan mental dan emosional mereka. Selain itu, beban kerja yang berat dan ekspektasi pencapaian hasil yang optimal dalam waktu singkat dapat memperparah tingkat stres karyawan (Spector, 2019).

Berdasarkan beberapa studi empiris, termasuk yang dilakukan oleh Lu et al. (2021), strategi manajemen stres di lingkungan kerja perbankan telah dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pelatihan manajemen stres, pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, dan dukungan psikologis bagi karyawan. Hasil dari pendekatan ini menunjukkan penurunan tingkat stres dan peningkatan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas kerja mereka. Sementara itu, beberapa penelitian, termasuk penelitian oleh Beehr dan Newman (2022), menyoroti bahwa intervensi berbasis teknologi, seperti penggunaan sistem manajemen data otomatis, juga berkontribusi pada pengurangan stres di sektor ini karena membantu menyederhanakan tugas-tugas administratif dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas yang lebih kompleks dan strategis.

Namun, tantangan dalam implementasi manajemen stres di sektor perbankan masih tetap ada. Salah satu tantangan utama yang diidentifikasi oleh Lazarus dan Folkman (2019) adalah kurangnya pemahaman tentang pentingnya manajemen stres sebagai bagian integral dari strategi organisasi. Stres kerja sering kali hanya dipandang sebagai masalah jangka pendek yang membutuhkan solusi sementara, sehingga upaya manajemen stres belum terintegrasi sepenuhnya ke dalam kebijakan organisasi (Robbins, 2020). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa kekurangan koordinasi antara fungsi-fungsi HRD, seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja, masih menyebabkan kurangnya konsistensi dalam manajemen stres di berbagai level (Cooper & Marshall, 2021).

Meskipun demikian, ada bukti bahwa perusahaan perbankan yang menerapkan strategi manajemen stres secara komprehensif menunjukkan hasil yang signifikan dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut studi yang dilakukan oleh Selye (2021), pendekatan holistik yang mencakup dukungan psikologis, pengaturan beban kerja, dan pelatihan pengembangan diri berkelanjutan dapat memberikan dampak jangka panjang yang positif bagi karyawan dan organisasi. Dengan mengintegrasikan pendekatan manajemen stres yang lebih strategis, sektor perbankan memiliki peluang untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendukung

pencapaian tujuan organisasi dalam menghadapi dinamika industri yang terus berkembang (Ivancevich et al., 2019).

Faktor Penyebab Stres di Tempat Kerja Bank Eka Liwa

Terdapat beberapa faktor utama penyebab stres di tempat kerja yang perlu diperhatikan agar dapat dikelola dengan efektif demi menjaga kesejahteraan karyawan. Ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan sosial, dan beban kerja yang tidak seimbang merupakan tiga faktor yang umum ditemukan di berbagai lingkungan kerja, termasuk sektor perbankan dan manufaktur (Yuniarsih & Suwatno, 2018). Setiap faktor ini memberikan dampak unik terhadap kondisi mental dan fisik karyawan.

1. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran menjadi salah satu penyebab utama stres kerja karena karyawan sering kali tidak memiliki panduan yang jelas tentang tanggung jawab yang harus mereka penuhi. Situasi ini dapat mengakibatkan kebingungan, konflik peran, dan, pada akhirnya, stres yang tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2019), ketidakjelasan peran menyebabkan karyawan merasa tidak yakin akan kontribusi mereka dalam organisasi, sehingga menurunkan motivasi kerja dan produktivitas. Kejelasan peran diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki ekspektasi yang realistis dan pemahaman yang jelas tentang tugas mereka (Beehr & Glazer, 2020).

2. Kurangnya Dukungan Sosial

Dukungan sosial dari kolega dan atasan sangat penting dalam membantu karyawan mengatasi tekanan kerja. Ketika dukungan ini tidak memadai, karyawan merasa terisolasi dan kesulitan mengelola stres kerja, terutama saat menghadapi beban tugas yang tinggi atau konflik di tempat kerja (Selye, 2021). Greenberg (2021) menyebutkan bahwa dukungan sosial dapat berfungsi sebagai buffer yang membantu karyawan menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih baik. Tanpa dukungan yang memadai, risiko burnout dan masalah kesehatan mental akan meningkat (Ivancevich et al., 2019).

3. Beban Kerja yang Tidak Seimbang

Beban kerja yang tidak seimbang sering kali menjadi pemicu stres kerja, terutama ketika karyawan merasa dibebani dengan terlalu banyak tugas tanpa waktu yang cukup untuk menyelesaikannya. Studi oleh Lu et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta penurunan motivasi kerja. Sementara itu, Spector (2019) menyarankan agar perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu untuk mengurangi tingkat stres dan meningkatkan efisiensi kerja.

Berdasarkan temuan ini, perusahaan yang ingin mengurangi stres kerja pada karyawannya perlu mempertimbangkan untuk memperjelas deskripsi peran, memberikan dukungan sosial yang lebih kuat, serta menyesuaikan beban kerja agar seimbang dengan kapasitas masing-masing karyawan. Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sehingga tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi jangka panjang (O'Driscoll & Cooper, 2020).

Hubungan Manajemen Stres dengan Kesejahteraan Karyawan di Bank Eka Liwa

Manajemen stres di lingkungan kerja telah terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, terutama di sektor-sektor yang memiliki tingkat tekanan dan dinamika yang tinggi seperti perbankan. Penerapan manajemen stres yang baik memungkinkan perusahaan untuk menjaga karyawan tetap termotivasi, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi risiko burnout. Pada Bank Eka Liwa, strategi manajemen stres difokuskan pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dengan komunikasi

yang efektif serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Dewi et al., 2022). Berikut adalah elemen-elemen utama manajemen stres yang dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

1. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang terbuka dan konstruktif memungkinkan karyawan merasa didengar dan dipahami oleh manajemen. Bank Eka Liwa mengadakan pertemuan berkala yang terbuka bagi karyawan untuk menyampaikan masalah atau tantangan yang dihadapi. Dengan adanya komunikasi ini, ketidakpastian dapat diminimalkan, yang pada akhirnya mengurangi kecemasan karyawan dan memperkuat hubungan mereka dengan manajemen (Robbins & Judge, 2020).

2. Budaya Kerja-Kehidupan Seimbang

Bank Eka Liwa berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan melalui kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja. Hal ini memberikan karyawan kesempatan untuk tetap produktif tanpa harus mengorbankan waktu personal mereka. Lingkungan yang demikian membantu dalam mengurangi burnout dan meningkatkan kesejahteraan mental (Dewi & Kusumawati, 2019).

3. Pelatihan Manajemen Stres

Bank Eka Liwa rutin mengadakan pelatihan yang melibatkan teknik-teknik seperti mindfulness dan pengaturan waktu. Ini membantu karyawan untuk mengelola stres mereka lebih efektif, yang berujung pada peningkatan kualitas kinerja dan kesehatan mental. Pelatihan ini terbukti mampu menurunkan tekanan psikologis karyawan dan mendukung mereka dalam menghadapi beban kerja yang dinamis (Luthans, 2021).

4. Penghargaan dan Dukungan dari Manajemen

Bentuk penghargaan seperti bonus dan pengakuan atas kontribusi karyawan membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja di Bank Eka Liwa. Penghargaan ini tidak hanya memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih mendukung (Greenberg, 2019).

5. Pengelolaan Konflik

Pengelolaan konflik adalah aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Bank Eka Liwa memiliki mekanisme penyelesaian konflik melalui mediasi dan diskusi terbuka yang melibatkan kedua belah pihak. Proses ini memungkinkan konflik diselesaikan tanpa menciptakan tekanan emosional yang berkepanjangan bagi karyawan (Tjoe, 2020).

6. Perlindungan Terhadap Tuntutan Pekerjaan Berlebihan

Lingkungan kerja perbankan sering kali memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Bank Eka Liwa memiliki kebijakan untuk membatasi beban kerja berlebih melalui pengaturan jam kerja dan memastikan bahwa target yang diberikan pada karyawan adalah realistis. Kebijakan ini secara signifikan membantu dalam mengurangi risiko burnout, dan mendukung keseimbangan mental karyawan (Pratama & Wibisono, 2020).

7. Program Kesehatan Mental dan Konseling

Program kesehatan mental seperti konseling juga ditawarkan di Bank Eka Liwa. Program ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkonsultasi dengan profesional mengenai stres kerja atau masalah pribadi lainnya. Melalui konseling, karyawan merasa lebih didukung dan mampu mengelola stres dengan lebih baik, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap produktivitas mereka (Yulianto, 2021).

8. Evaluasi dan Umpan Balik Kinerja

Pemberian umpan balik secara berkala dari manajer atau supervisor membantu karyawan mengetahui area yang perlu ditingkatkan dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang. Evaluasi kinerja yang terbuka memungkinkan karyawan untuk memiliki tujuan yang lebih jelas dan membantu dalam mengelola ekspektasi perusahaan terhadap mereka. Hal ini juga memberikan kepastian akan peran mereka dalam perusahaan, sehingga mengurangi stres yang berkaitan dengan ambiguitas tugas (Putri & Lestari, 2019).

9. Pengembangan Karir

Bank Eka Liwa menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan naik jenjang di perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir ini, karyawan merasa memiliki prospek jangka panjang dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan profesional mereka. Kesempatan ini memberikan rasa stabilitas dan keamanan, yang juga mengurangi kecemasan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Santoso, 2021).

Hubungan Manajemen Stres dengan Kesejahteraan Karyawan di Bank Eka Liwa

Aspek Manajemen Stres Kerja	Penerapan Praktik Manajemen Stres Kerja	Dampak pada Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan
Komunikasi Efektif	Mengadakan pertemuan terbuka untuk mendiskusikan tantangan atau masalah kerja.	Mengurangi kecemasan dan meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen (Robbins & Judge, 2020).
Budaya Kerja-Kehidupan Seimbang	Memberikan fleksibilitas jam kerja untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Mengurangi risiko <i>burnout</i> dan meningkatkan kesejahteraan mental (Dewi & Kusumawati, 2019).
Pelatihan Manajemen Stres	Menyelenggarakan pelatihan yang mencakup teknik seperti <i>mindfulness</i> dan pengaturan waktu.	Meningkatkan kemampuan karyawan mengelola stres dan kualitas kinerja (Luthans, 2021).
Penghargaan dan Dukungan Manajemen	Memberikan penghargaan seperti bonus dan pengakuan atas kontribusi karyawan.	Meningkatkan motivasi, keterikatan, dan kepuasan kerja karyawan (Greenberg, 2019).
Pengelolaan Konflik	Menyediakan mekanisme penyelesaian konflik melalui mediasi dan diskusi terbuka.	Menciptakan suasana kerja yang harmonis, mengurangi tekanan emosional (Tjoe, 2020).
Perlindungan dari Beban Kerja Berlebih	Menerapkan kebijakan pengaturan jam kerja dan target realistis untuk mengelola tuntutan pekerjaan.	Menurunkan risiko <i>burnout</i> , mendukung keseimbangan mental karyawan (Pratama & Wibisono, 2020).
Program Kesehatan Mental dan Konseling	Menyediakan program konseling untuk membantu karyawan mengatasi stres atau masalah pribadi.	Mendukung kesehatan mental karyawan dan meningkatkan produktivitas (Yulianto, 2021).

Evaluasi Umpan Balik Kinerja	dan Balik	Memberikan umpan balik berkala untuk membantu karyawan mencapai target dan memperbaiki kinerja.	Memberikan kepastian peran, meningkatkan keje lasan ekspektasi, dan mengurangi stres (Putri & Lestari, 2019).
Pengembangan Karir		Menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas dan peluang untuk promosi.	Memberikan stabilitas, motivasi jangka

Penerapan manajemen stres yang efektif di Bank Eka Liwa berkontribusi positif terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Program komunikasi efektif dan budaya kerja- kehidupan seimbang membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa didukung dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pelatihan manajemen stres yang berkelanjutan serta dukungan melalui program kesehatan mental memastikan bahwa karyawan mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan penghargaan atas kontribusi mereka juga menambah motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Dengan pengelolaan stres yang terarah dan sistematis, Bank Eka Liwa dapat meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berkualitas dan loyal.

Secara keseluruhan, hubungan antara penerapan manajemen stres dan kesejahteraan karyawan di Bank Eka Liwa menunjukkan bahwa pengelolaan stres yang tepat sangat penting untuk menjaga motivasi dan kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penerapan praktik manajemen stres yang efektif di Bank Eka Liwa menunjukkan hubungan yang positif dengan kesejahteraan dan kinerja karyawan, yang tercermin melalui berbagai aspek penting. Pertama, bank ini menerapkan komunikasi yang efektif melalui pertemuan berkala yang terbuka dan konstruktif, memungkinkan karyawan menyampaikan masalah yang mereka hadapi dan memperkuat hubungan dengan manajemen. Kedua, Bank Eka Liwa juga mempromosikan budaya kerja-kehidupan yang seimbang melalui kebijakan fleksibilitas jam kerja, yang membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini berperan besar dalam meningkatkan kesejahteraan mental dan mengurangi burnout.

Selain itu, pelatihan manajemen stres secara rutin yang dilakukan oleh bank, seperti pelatihan mindfulness, mendukung karyawan dalam mengelola stres, yang secara langsung meningkatkan kesehatan mental dan kualitas kinerja mereka. Bank juga memberikan penghargaan dan dukungan dari manajemen dalam bentuk bonus dan penghargaan lainnya, yang tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga menciptakan keterikatan emosional dan lingkungan yang mendukung di tempat kerja. Pengelolaan konflik yang efektif juga menjadi bagian penting dari strategi Bank Eka Liwa, di mana mekanisme penyelesaian konflik melalui mediasi membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis, mengurangi tekanan emosional, dan mencegah konflik berkepanjangan.

Selain itu, Bank Eka Liwa melindungi karyawannya dari tuntutan kerja yang berlebihan dengan membatasi beban kerja melalui pengaturan jam kerja yang realistis dan target yang terukur, yang bertujuan untuk mencegah burnout dan menjaga keseimbangan

mental karyawan. Bank ini juga menyediakan program kesehatan mental dan konseling, yang memberikan akses kepada karyawan untuk mendapatkan bantuan profesional dalam mengelola stres kerja maupun masalah pribadi. Ini berdampak positif terhadap produktivitas dan kesehatan mental karyawan.

Evaluasi berkala dan umpan balik kinerja memberikan panduan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yang juga membantu mengurangi stres terkait ambiguitas tugas dan meningkatkan kepastian dalam pekerjaan mereka. Selain itu, Bank Eka Liwa menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas, yang menawarkan prospek jangka panjang dan mengurangi kecemasan mengenai masa depan, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Secara keseluruhan, praktik manajemen stres di Bank Eka Liwa berkontribusi besar terhadap peningkatan kesejahteraan, loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, bank ini berhasil mencapai stabilitas operasional yang optimal serta kinerja perusahaan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stres yang baik adalah kunci dalam mencapai kesejahteraan karyawan serta kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Job demands–resources theory: Challenges and future directions. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 25–42). American Psychological Association. Bandung: Alfabeta.
- Beehr, T. A., & Glazer, S. (2020). Role stress and work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(3), 189–200.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (2022). Social support, occupational stress, and job performance. *Journal of Organizational Behavior, 43*(1), 12–28.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2021). Understanding executive stress. *The Executive Journal, 35*(3), 200–210.
- Dewi, N. K., & Kusumawati, D. (2019). Work-life balance and its impact on employee performance in the banking sector. *International Journal of Business and Management Invention, 8*(9), 1–8.
- Dewi, R. A., Mardiyah, N., & Setyowati, D. (2022). The effect of stress management on employee performance. *Journal of Management Development, 41*(6), 780–791.
- Dewi, R., Pratama, Y., & Wibowo, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan: Studi kasus di sektor perbankan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14*(2), 55–67.
- Dewi, T., Setiawan, A., & Suryani, I. (2022). Hubungan antara manajemen stres dan kesejahteraan karyawan pada sektor perbankan. *Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan, 12*(2), 145–159.
- Greenberg, J. (2019). *Managing behavior in organizations* (6th ed.). Pearson.
- Greenberg, J. (2021). *Behavior in organizations* (11th ed.). Pearson.
- Group.
- Handayani, A. (2023). Manajemen stres di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Psikologi Terapan, 14*(1), 87–102.
- Handayani, F. (2023). Pendekatan psikososial dalam manajemen stres kerja di perusahaan.
- Hasibuan, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Organisasi Modern*.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2019). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill. Jakarta: Rajawali Pers.
- Journal of Conflict Resolution, 64*(2), 321–334.
- Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 20*(3), 245–259.

- Jurnal Kesehatan Kerja, 10(1), 34-48.
- Kusuma, E. (2020). *Manajemen Stres Kerja: Konsep dan Implementasi di Lingkungan Perbankan*. Bandung: Pustaka Utama.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2019). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lu, L., Wang, J., & Liu, Z. (2021). Job stress and employee wellbeing: A cross-lagged analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1752.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill.
- O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2020). The role of stress in the workplace: A historical perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 35(6), 437–452.
- Pratama, A. & Wahyuni, E. (2020). Manajemen waktu sebagai strategi pengelolaan stres karyawan di lingkungan kerja yang dinamis. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(3), 87-102.
- Pratama, F. J., & Wibisono, D. (2020). Reducing employee burnout in the banking sector: A review of stress management strategies. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 245–260.
- Putri, A. R., & Lestari, W. (2019). The importance of performance evaluation and feedback in reducing work stress. *Business Management Review*, 9(1), 55–66.
- Rahayu, S. (2021). Faktor-faktor penyebab stres kerja di sektor perbankan dan dampaknya pada produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 18(1), 23-36.
- Robbins, S. P. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Santoso, R. (2021). Career development and employee motivation: A review in the banking sector. *Journal of Human Resource Management*, 9(1), 34–45.
- Santoso, R., & Hidayat, B. (2019). Program kesejahteraan karyawan sebagai strategi dalam mengurangi stres kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 74-89.
- Selye, H. (2021). *Stress in health and disease*. Butterworth-Heinemann.
- Spector, P. E. (2019). *Job stress: Theory, research, and intervention*. Sage Publications.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Surabaya: Penerbit Graha Ilmu.
- Sutrisno, H. (2021). *Manajemen Kesejahteraan Karyawan dan Pengelolaan Stres di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syamsul, A. (2022). Manajemen stres di sektor perbankan: Tantangan dan strategi mitigasi.
- Syamsul, R. (2022). Strategi manajemen stres kerja dalam lingkungan kerja dinamis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 102-115.
- Tjoe, S. (2020). *Conflict management and employee performance in the banking sector*.
- Utami, L. (2023). *Pengelolaan Stres dan Keseimbangan Kerja-Hidup Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yulianto, F. (2021). Mental health programs in organizations: Their impact on employee productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 235–247.
- Yuniarsih, E., & Suwatno, (2018). Understanding stress factors in the workplace: A study of the banking industry. *Indonesian Journal of Management Science*, 10(1), 1–14.
- Yuniarsih, T., & Suwatno, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*.
- Yuniarsih, T., & Suwatno, T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi pengelolaan karyawan dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, M. (2021). *Manajemen Stres Kerja dalam Organisasi Perbankan di Indonesia*.