

MANAJEMEN STRES PADA WANITA KARIR YANG BERKELUARGA DALAM MENGHADAPI STRES KERJA

Manja

Universitas Sultan Muhammad Syafiudin Sambas
e-mail: manja.tidak.manja@gmail.com

Witri Lusdiandari

Universitas Sultan Muhammad Syafiudin Sambas
e-mail: witrilusdiandari@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to understand, namely 1) the causes of work stress in career women with families in dealing with work stress; 2) stress management techniques for career women with families in dealing with work stress. This study is a study conducted in the field (field research). This study applies a qualitative research type with a descriptive approach. The data in this study came from career women who work at the Faculty of Islamic Studies, Sultan Muhammad Syafiuddin University, Sambas. Data collection techniques used include observation, interviews, and documentation. The data analysis technique uses an interactive data analysis approach consisting of four steps, namely data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The data validity checking technique consists of two tests, namely data credibility testing through reference materials and data credibility testing with member checks. The results of the study showed that stress management in career women with families in dealing with work stress, as follows: 1) The causes of work stress in career women are many, namely conflicts with colleagues who are not compatible, unable to control emotions so that they can be vented on anyone, even with innocent people, piling up work and having personal problems or colleagues who do not agree at work; 2) Techniques that can be done to deal with work stress are: a) start the day with a smile. This greatly affects our work mood; b) As much as possible avoid conflict with family members or colleagues; c) As much as possible do not think about work when on vacation. Holidays are relaxing days, if necessary go on vacation with your family to clear your mind; d) Recognize the limits of our abilities in carrying out a job; e) Share with colleagues so that the burden of thought does not pile up too much.

Keywords: Stress Management, Career Women with Families, Dealing with Work Stress

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk memahami, yaitu 1) penyebab stress kerja pada wanita karir yang berkeluarga dalam menghadapi stres kerja; 2) teknik penanganan manajemen stres pada wanita karir yang berkeluarga dalam menghadapi stres kerja. Penelitian ini adalah sebuah studi yang dilakukan di lapangan (*field research*). Studi ini mengaplikasikan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dalam penelitian ini berasal

dari wanita karir yang bekerja di Fakultas Studi Islam, Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis data interaktif yang terdiri dari empat langkah, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik pengecekan keabsahan data, terdiri dari dua uji, yaitu uji kreadibilitas data melalui bahan referensi dan uji kreadibilitas data dengan *member check*. Diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen stres pada wanita karir yang berkeluarga dalam menghadapi stres kerja, sebagai berikut: 1) Penyebab stres kerja pada wanita karir sangat banyak, yaitu konflik dengan rekan kerja yang kurang cocok, tak bisa menahan emosi sehingga bisa dilampiaskan pada siapa saja, bahkan dengan orang yang tidak bersalah, pekerjaan yang menumpuk serta adanya masalah pribadi atau rekan kerja yang tak sepaham di tempat kerja; 2) Teknik yang bisa dilakukan untuk menangani stres kerja yaitu: a) awali hari dengan senyuman. Hal ini sangat mempengaruhi mood kerja kita; b) Sebiasa mungkin hindari konflik baik dengan anggota keluarga atau rekan kerja; c) Sebiasa mungkin jangan pikirkan pekerjaan ketika libur. Hari libur merupakan hari santai, bila perlu pergilah berlibur dengan keluarga untuk menjernihkan pikiran; d) Kenali batas kemampuan kita dalam melaksanakan suatu pekerjaan; e) Sharing dengan rekan kerja supaya beban pikiran tidak terlalu menumpuk.

Kata Kunci: Manajemen Stress, Wanita Karir yang Berkeluarga, Menghadapi Stres Kerja

PENDAHULUAN

Sejalan dengan kemajuan zaman dan era modernisasi, banyak yang sudah berubah di dalam kehidupan masyarakat, diantaranya yaitu perubahan di dalam tuntutan dan harapan akan peran-peran sesuai jenis kelamin individu. Pandangan terhadap Wanita mulai berubah dari pola yang tradisional ke pola yang nontradisional. Dengan semakin terbukanya peluang bagi wanita untuk meraih pendidikan tinggi, perlahan-lahan semakin banyak wanita yang mulai meninggalkan perspektif berpikir tradisional. Selain memiliki tanggungjawab yang besar dalam melaksanakan perannya sebagai ibu rumah tangga, yang secara optimal demi menjaga keberlangsungan keluarganya, pada masa ini wanita adakalanya dituntut untuk membantu suami dalam mencari nafkah. Akibatnya, peran dan tuntutan pada kaum wanita semakin bertambah kompleks.

Salah satu kondisi yang menyebabkan terjadinya perkembangan dan perubahan status peran wanita menurut Lewis dalam Achir adalah kemajuan wanita di sektor pendidikan (Novi Qonitatin, 2006, p. 94). Semakin banyaknya peluang bagi wanita untuk memperoleh pendidikan, membuat banyak wanita terdidik tidak lagi merasa puas hanya dengan menjalankan perannya di rumah. Perempuan memerlukan peluang untuk mencapai prestasi dan merealisasikan potensinya melalui bekerja di luar rumah.

Supardi menyatakan bahwa dengan transformasi masyarakat tradisional menjadi masyarakat modern, konsep tradisional tidak dapat

bertahan, sehingga terjadi perubahan sosial, di mana perempuan mulai bekerja di luar rumah. Perempuan yang berfungsi selain sebagai istri dan ibu rumah tangga, juga berkarir di luar rumah dikategorikan sebagai ibu yang tidak tradisional (Irwanto, 1986). Keterlibatan wanita di sektor publik saat ini tidak hanya didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, tetapi juga didorong oleh keinginan wanita itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi pribadinya sebagai seorang wanita.

Bertambahnya peran wanita sebagai penyokong ekonomi keluarga dan sebagai ibu rumah tangga, ternyata menimbulkan semakin banyak masalah yang berasal dari kedua peran ini. Kedua peran itu memerlukan waktu, energi, dan fokus, sehingga jika salah satu peran diabaikan, maka akan menyebabkan terjadinya konflik. Adapun konflik-konflik yang menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik, maka dapat menimbulkan keadaan yang sangat tidak menyenangkan, membingungkan, dan bahkan akan dapat menimbulkan stres.

Istilah stres merupakan istilah yang sering dipakai akhir-akhir ini. Stres adalah salah satu jenis masalah psikologis yang sering dirasakan oleh manusia. Menurut Atkinson dan Hilgard, stres terjadi ketika seseorang menghadapi sebuah peristiwa yang dianggap mengancam kesejahteraan fisik dan mentalnya (Putri & Katmini, 2021). Eksistensi manusia ditandai oleh upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan, baik yang bersifat fisik, mental-emosional, material maupun spiritual. Apabila kebutuhan dapat terpenuhi dengan baik, maka keseimbangan dan kepuasan akan tercapai. Namun dalam praktiknya, seringkali upaya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut menghadapi berbagai rintangan dan tantangan. Tantangan dan kesulitan hidup sering membuat seseorang berada dalam keadaan stres. Selain secara fisik, stres juga dapat berupa aspek biologis dan psikologis. Kuman penyakit yang menginfeksi manusia menyebabkan stres biologis yang memicu berbagai respon pertahanan tubuh. Sementara itu, stres psikologis bisa berasal dari berbagai faktor yang mampu mengganggu perasaan nyaman dan keseimbangan hidup.

Menurut Glass Sarason dan Spielberger, stres merupakan situasi umum yang bereaksi baik pada fisik, psikis dan bahkan berpengaruh pada lingkungannya (Henry, 1984). Ini menunjukkan bahwa individu yang mengalami stres akan menghadapi tantangan dalam memenuhi tuntutan pribadi, baik dari dalam maupun luar. Dalam situasi ini, ketidakmampuan seorang wanita yang menjalankan peran ganda dalam menghadapi stres, akan mengakibatkan masalah dalam penyesuaian dirinya dengan lingkungan sekitar (Arianti & Irwanto, 2021). Oleh karena itu, perlu dikembangkan suatu kemampuan untuk menghadapi stres, dan menemukan jalan keluar yang baik dalam menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi di dalam dirinya. Untuk dapat mengatasi stres, individu harus memiliki kemampuan dalam mengatur atau biasa disebut manajemen stres.

Manajemen stres adalah kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya dengan baik, guna menangani gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul sebagai respons (Mekarisce, 2020). Tujuan manajemen stres adalah untuk meningkatkan kualitas hidup individu tersebut, agar menjadi lebih baik. Pengelolaan stres ini sangat penting,

terutama bagi wanita yang menjalankan peran ganda, agar bisa mengatur keadaan mental dan emosionalnya dengan baik.

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan, maka di sini peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana manajemen stress pada wanita karir yang berkeluarga dalam menghadapi stres kerja, studi deskriptif di Fakultas Studi Islam, Universitas Sultan Muhammad Syafiiuddin Sambas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, yaitu 1) penyebab stress kerja pada wanita karir yang berkeluarga dalam menghadapi stres kerja; 2) teknik penanganan manajemen stres pada wanita karir yang berkeluarga dalam menghadapi stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah sebuah penelitian yang dilakukan di lapangan (*field research*) (Ahmad & Laha, 2020). Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif (Moleong, 2007). Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian adalah pendekatan deskriptif (Muhammad Ramadhan, 2021). Pendekatan deskriptif adalah jenis penelitian yang paling mendasar. Data dalam penelitian ini berasal dari wanita karir yang bekerja di Fakultas Studi Islam, Universitas Sultan Muhammad Syafiiuddin Sambas.

Teknik untuk pengumpulan data dalam studi ini terdiri dari tiga, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2017). Menurut Miles dalam Wiryani, teknik analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data interaktif yang terdiri dari empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Wiryany et al., 2022). Dalam penelitian ini, terdapat dua pengujian validitas data yang diterapkan, yaitu uji kreadibilitas data menggunakan bahan referensi dan uji kreadibilitas data dengan *member check* (Mekarisce, 2020).

PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dikumpulkan di lapangan. Data yang peroleh terkait dengan “Manajemen Stress Pada Wanita Karir Yang Berkeluarga Dalam Menghadapi Stres Kerja”. Oleh karena itu, hasil data yang diperoleh akan digunakan sebagai menjawab atas pertanyaan peneliti. Hasil perolehan data dan pembahasan akan peneliti paparkan sebagai berikut

A. Penyebab Stress Kerja Pada Wanita Karir Yang Berkeluarga Dalam Menghadapi Stres Kerja

Dari hasil wawancara setelah turun lapangan peneliti mendapatkan data bahwa faktor penyebab stres kerja seperti yang di ungkapkan oleh Yusrain yang berprofesi sebagai dosen, mengatakan bahwa “*Penyebab stres kerja pada wanita karir yang berkeluarga dalam menghadapi stres kerja sangat banyak, yaitu konflik dengan rekan kerja yang kurang cocok, tak bisa menahan emosi sehingga bisa dilampiaskan pada siapa saja, bahkan dengan orang yang tidak bersalah, pekerjaan yang menumpuk serta adanya masalah pribadi yang biasa terbawa ke tempat kerja.*” Selanjutnya faktor penyebab stres kerja menurut Enik Sartika mengatakan bahwa “*Banyak faktor dapat memicu stres di tempat kerja, di antaranya kerjaan yang menumpuk serta biasanya terdapat rekan kerja yang tidak sepaham.*”

Lebih lanjut peneliti mengali penyebab stres kerja pada wanita karir dengan menanyakan, apakah faktor lingkungan dapat menjadi penyebab stres kerja? Jawaban dari Yusrain menyampaikan bahwa faktor lingkungan mempengaruhi *“Iya sangat mempengaruhi, hal ini dikarenakan faktor lingkungan sangat menentukan apakah kita nyaman atau tidak bekerja di sana. Jika lingkungannya baik maka akan baik pula hasil kerja kita atau setidaknya tidak terlalu stres dalam bekerja. Namun, jika lingkungannya buruk maka akan berpengaruh pada hasil kerja kita.”* Kemudian Enik Sartika mengungkapkan faktor lingkungan juga penyebab dari stres kerja bahwa *“Iya bisa jadi, hal ini dikarenakan lingkungan merupakan hal utama yang menentukan nyaman tidaknya kita bekerja. Contohnya kita akan merasa tidak terbebani dalam bekerja jika lingkungannya mendukung, seperti teman kerja yang sepaham dengan kita.”*

Kemudian peneliti lebih lanjut mengali informasi penyebab stres kerja pada wanita karir dengan bertanya, apakah faktor organisasi dapat menjadi penyebab stres kerja? Yusrain menyampaikan bahwa *“Tidak juga, semua tergantung pada masing-masing pribadinya. Biasanya kebanyakan orang yang ikut berorganisasi atau komunitas biasanya lebih pandai dalam manajemen stres, hal ini dikarenakan orang yang berorganisasi lebih pandai mengelola atau memanajemen diri.”* Sedangkan jawaban dari Enik Sartika bahwa *“Iya faktor organisasi dapat menjadi penyebab stres kerja. Misalnya ketika seseorang masuk dalam suatu komunitas tertentu, namun dia tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik karena pemimpin yang terlalu menuntut atau menekan bawahannya, hal ini dapat memicu seseorang menjadi stres.”*

Seterusnya, peneliti lebih dalam bertanya terkait penyebab stres kerja pada wanita karir dengan mempertanyakan, apakah faktor individu dapat menjadi penyebab stres kerja? Berdasarkan jawaban Yusrain menyatakan bahwa *“Iya faktor individu juga mempengaruhi stres kerja. Hal ini dikarenakan masalah individu merupakan masalah personal, kadang perasaan pribadi yang paling mempengaruhi.”* Adapun jawaban dari Enik Sartika menyebutkan bahwa *“Iya faktor individu dapat menjadi penyebab stres kerja. Hal ini dikarenakan menyangkut suasana hati pribadi masing-masing. Individu biasanya tidak jauh dari segala persoalan, apalagi biasanya ada yang mengalami persoalan dalam keluarga, akan tetapi dibawa sampai ke tempat kerja. Hal ini dapat memicu terjadinya stres bagi individu tersebut.”*

B. Teknik Penanganan Manajemen Stres Pada Wanita Karir Yang Berkeluarga Dalam Menghadapi Stres Kerja

Berdasarkan hasil dari wawancara setelah turun lapangan, maka peneliti mendapatkan informasi bahwa teknik penanganan manajemen stres seperti yang di katakan Yusrain bahwa *“Banyak teknik yang bisa dilakukan untuk menangani stres kerja. Pertama, awali hari dengan senyuman. Hal ini sangat mempengaruhi mood kerja kita. Kedua, sebiasa mungkin hindari konflik baik dengan anggota keluarga atau rekan kerja. Ketiga, sebiasa mungkin jangan pikirkan pekerjaan ketika libur. Hari libur merupakan hari santai, bila perlu pergilah berlibur dengan keluarga untuk menjernihkan pikiran.”* Kemudian faktor penyebab stres kerja menurut Enik Sartika menyampaikan bahwa *“Terdapat sejumlah teknik yang bisa diterapkan dalam menangani*

stres kerja. Pertama, kenali batas kemampuan kita dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kedua, sharing dengan rekan kerja supaya beban pikiran tidak terlalu menumpuk. Ketiga, lupakan pekerjaan sejenak ketika liburan dan habiskan waktu dengan keluarga.”

Pertanyaan selanjutnya untuk mengali teknik penanganan manajemen stres pada wanita karir, peneliti menanyakan, apakah relaksasi otot dapat menjadi teknik penanganan manajemen stres kerja? Adapun Jawaban dari Yusrain menginformasikan bahwa relaksasi otot dapat mempengaruhi “*Iya relaksasi otot dapat mengurangi stres. Dengan melakukan relaksasi otot, gangguan kecemasan umum atau kecemasan yang disebabkan oleh stres dapat diminimalkan. Metode ini juga dapat meningkatkan rasa bahagia dan mutu hidup*” Selanjutnya jawaban dari Enik Sartika mengungkapkan bahwa “*Iya relaksasi otot sangat membantu dalam menangani stres. Dengan relaksasi otot, seseorang dapat dengan maka seseorang akan dengan mudah mengambil keputusan dan dapat dengan mudah berkonsentrasi.*”

Peneliti lebih lanjut mencari informasi sebagai data penelitian terkait teknik penanganan manajemen stres pada wanita karir, dengan bertanya kepada informen, apakah *biofeedback* dapat menjadi teknik penanganan manajemen stres kerja? Didapatkan jawaban dari Yusrain menyebutkan bahwa “*Teknik biofeedback dapat menjadi solusi penanganan stres kerja. Hal ini dikarenakan dengan melakukan biofeedback, seseorang dapat memegang kendali terhadap berbagai fungsi tubuhnya.*” Sedangkan untuk jawaban dari Enik Sartika mengatakan bahwa “*Iya teknik biofeedback dapat menangani stres kerja. Dengan teknik biofeedback maka beban pekerjaan akan sedikit lebih berkurang, tubuh akan lebih relaks, serta dapat memperbaiki masalah gangguan kesehatan jiwa.*”

Kemudian peneliti bertanya lebih lanjut terkait teknik penanganan manajemen stres dengan bertanya, apakah meditasi dapat menjadi teknik penanganan manajemen stres kerja? Maka diperoleh jawaban dari Yusrain menyebutkan bahwa “*Meditasi adalah salah satu metode yang paling sering digunakan untuk mengatasi stres kerja. Dengan meditasi, maka pikiran dapat terarah dan fokus, meditasi juga sangat bermanfaat untuk menjaga kesehatan mental.*” Didapatkan informasi dari Enik Sartika menyampaikan bahwa “*Iya meditasi dapat menangani masalah stres kerja. Dengan teknik meditasi dapat mengontrol kecemasan, meningkatkan kesadaran, serta dapat mencegah dan menurunkan stres seseorang.*”

Lebih lanjut peneliti bertanya terkait teknik penanganan manajemen stres kerja, apakah restrukturisasi kognitif (mengalihkan pola pikir negatif menjadi pola pikir yang lebih rasional, optimis, dan realistik) dapat menjadi teknik penanganan manajemen stres kerja? maka peneliti memperoleh indormasi data dari Yusrain menjelaskan bahwa “*Restrukturisasi kognitif dapat bermanfaat menangani stres kerja. Dengan melalui restrukturisasi kognitif, kita bisa mengubah pemikiran yang keliru dan menggantinya dengan pemikiran yang rasional, realistik, serta positif.*” adapun jawaban yang didapatkan dari Enik Sartika mengungkapkan bahwa “*Iya teknik restrukturisasi kognitif dapat menangani stres kerja. Dengan restrukturisasi kognitif, maka gangguan kecemasan seseorang dapat menurun, meningkatkan kepercayaan diri, serta dapat mengatasi gangguan panik.*”

C. Pembahasan Penyebab Stress Kerja Pada Wanita Karir Yang Berkeluarga Dalam Menghadapi Stres Kerja

Pekerjaan dan beban kerja yang banyak, serta tuntutan yang berlebihan dari berbagai pihak menyebabkan stres kerja (Maghfirah, 2023). Faktor penyebab stres di tempat kerja sangat bervariasi, termasuk beban kerja yang besar, tuntutan tinggi di lingkungan kerja, serta minimnya dukungan sosial dan atmosfer kerja yang tidak kondusif. Secara umum, faktor-faktor penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi beberapa area utama, seperti tuntutan, kendali, dukungan, hubungan, peran, dan perubahan (Devi Natalia, Novrikasari Novrikasari, 2022).

Berdasarkan jawaban informan dan pendapat di atas, maka penyebab stres kerja pada wanita karir yang berkeluarga dalam menghadapi stres kerja sangat banyak, yaitu konflik dengan rekan kerja yang kurang cocok, tak bisa menahan emosi sehingga bisa dilampiaskan pada siapa saja, bahkan dengan orang yang tidak bersalah, pekerjaan yang menumpuk serta adanya masalah pribadi atau rekan kerja yang tak sepaham di tempat kerja.

Stres dapat muncul akibat dari tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidakcocokan antara individu dan lingkungannya. Menurut Lahat dan Santosa dalam Mitra Sugestianita, mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap psikologis karyawan (Mitra Sugestianita, Askolani, 2023). Jika interaksi dengan lingkungan dapat berlangsung dengan baik, maka akan menurunkan tingkat stres yang dialami karyawan (Mitra Sugestianita, Askolani, 2023).

Faktor lingkungan dapat menjadi penyebab stres kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kondisi fisik yang minim, interaksi antar individu yang tidak harmonis, atau beban kerja yang terlalu berat, dapat menyebabkan stres bagi karyawan. Berdasarkan jawaban informan dan pendapat di atas, maka faktor lingkungan sangat menentukan apakah kita nyaman atau tidak bekerja disana. Jika lingkungannya baik, maka akan baik pula hasil kerja kita atau setidaknya tidak terlalu stres dalam bekerja. Namun, jika lingkungannya buruk maka akan berpengaruh pada hasil kerja kita.

Di dalam organisasi, terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal. Beban kerja yang berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa lelah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan saat menyelesaikan tugasnya. Permintaan individu terkait tim kerja tidak menyediakan dukungan teknis bila dibutuhkan (Kurniaty, 2020).

Menurut responden 1, faktor organisasi tidak mempengaruhi stres kerja. Semua itu tergantung dari masing-masing pribadinya. Biasanya kebanyakan orang yang ikut berorganisasi atau komunitas biasanya lebih pandai dalam manajemen stres, hal ini dikarenakan orang yang berorganisasi lebih pandai mengelola atau memanajemen diri. Sedangkan menurut responden 2 faktor organisasi mempengaruhi stres kerja. Misalnya ketika seseorang masuk dalam suatu komunitas tertentu, namun dia tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik karena pemimpin yang terlalu

menuntut atau menekan bawahannya, hal ini dapat memicu seseorang menjadi stres.

Berdasarkan jawaban informan dan pendapat di atas, maka faktor organisasi seperti tuntutan tugas, peran, dan interpersonal, serta struktur organisasi, dapat mengakibatkan stres kerja. Beban pekerjaan yang banyak, tuntutan yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja, dan ketidakjelasan peran dapat menjadi pemicu stres.

Faktor pribadi seperti tipe kepribadian, umur, gender, lama kerja, dan keadaan pernikahan dapat berkontribusi pada stres di tempat kerja. Di samping itu, pertembungan peranan, beban kerja yang terlalu banyak, dan pengalaman sebelumnya juga dapat menyebabkan stres di tempat kerja pada seseorang. Menurut Cooper dalam Munandar yang dikutip Kurniaty, penyebab stres kerja bisa disebabkan oleh faktor individu seperti umur, jenis kelamin, lama bekerja, tipe kepribadian, dan status pernikahan. Status pernikahan juga merupakan salah satu ciri yang dimiliki oleh individu sehingga dianggap sebagai faktor individu (Friska Dela Oktapiani, 2024). Dalam sebuah organisasi, terdapat sejumlah faktor yang dapat menyebabkan stres, yaitu tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antarpribadi (Kurniaty, 2020).

Berdasarkan jawaban informan dan pendapat di atas, maka faktor individu juga mempengaruhi stres kerja. Hal ini dikarenakan masalah individu merupakan masalah personal, kadang perasaan pribadi yang paling mempengaruhi, juga dikarenakan menyangkut suasana hati pribadi masing-masing. Individu biasanya tidak jauh dari segala persoalan, apalagi biasanya ada yang mengalami persoalan dalam keluarga, akan tetapi dibawa sampai ke tempat kerja. Hal ini dapat memicu terjadinya stres bagi individu tersebut.

D. Pembahasan Teknik Penanganan Manajemen Stres Pada Wanita Karir Yang Berkeluarga Dalam Menghadapi Stres Kerja

Manajemen stres kerja bisa dilakukan dengan beberapa teknik, baik secara individu maupun dari sisi perusahaan. Beberapa teknik yang dapat diterapkan meliputi manajemen waktu, teknik relaksasi, aktivitas fisik, dukungan sosial, dan berpikir positif. Selain itu, penting juga untuk mengenal penyebab utama stres, membangun hubungan yang positif, dan berdiskusi dengan orang yang dipercaya.

Manajemen stres kerja dapat ditangani melalui beberapa pendekatan, yaitu pendekatan individu, pendekatan organisasi, dan pendekatan klinis (Nurma Aini Harahap, 2023). Menurut Margiati dalam Naharini, terdapat beberapa teknik yang dapat diterapkan untuk mengatasi stres kerja, antara lain: 1) Mengembangkan program pelatihan dan pembinaan; 2) Melakukan pendekatan baik secara individu atau organisasi terhadap para karyawan; 3) Memberikan dukungan sosial melalui kegiatan peningkatan dan evaluasi kinerja karyawan; 4) Program spiritual menggunakan metode *Tazkiyyatun Nufus* (Naharini et al., 2023).

Berdasarkan jawaban informan dan pendapat di atas, maka banyak teknik yang bisa dilakukan untuk menangani stres kerja. Pertama, awali hari dengan senyuman. Hal ini sangat mempengaruhi mood kerja kita. Kedua, sebiasa mungkin hindari konflik baik dengan anggota keluarga atau rekan

kerja. Ketiga, sebisa mungkin jangan pikirkan pekerjaan ketika libur. Hari libur merupakan hari santai, bila perlu pergilah berlibur dengan keluarga untuk menjernihkan pikiran. Keempat, kenali batas kemampuan kita dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kelima, sharing dengan rekan kerja supaya beban pikiran tidak terlalu menumpuk.

Terapi melalui relaksasi otot progresif sangat sederhana untuk diterapkan dan efektif dalam menurunkan tingkat stres yang dialami karena dapat memberikan rasa tenang serta memiliki sedikit kontraindikasi (Rustam et al., 2022). Relaksasi otot secara bertahap dapat memberikan dampak yang cukup menenangkan pada tubuh individu yang merasakan stres (Erisa Dila Resnanda, Tri Suraning Wulandari, 2022).

Berdasarkan jawaban informan dan pendapat di atas, maka relaksasi otot dapat mengurangi stres. Melalui relaksasi otot, gangguan kecemasan umum atau kecemasan akibat stres dapat diminimalisir. Metode ini juga dapat memperbaiki perasaan bahagia dan standar hidup, individu akan lebih cepat dalam mengambil keputusan, serta lebih mudah dalam berkonsentrasi.

Biofeedback dapat menjadi teknik yang efektif dalam manajemen stres kerja. *Biofeedback* membantu individu belajar mengendalikan respons fisiologis mereka terhadap stres, sehingga dapat mengurangi tingkat kecemasan dan meningkatkan kesejahteraan. Menurut Bin Yun megatakan dalam hasil penelitiannya bahwa teknik *biofeedback* dapat membantu pengguna meningkatkan kesadaran diri tentang keadaan internal dan mempelajari keterampilan pengaturan diri (Yu et al., 2018). Menurut Ruchiwit bahwa Intervensi *biofeedback* dapat membantu meningkatkan kesadaran psikofisiologis mereka (Ruchiwit et al., 2024).

Berdasarkan jawaban informan dan pendapat di atas, maka teknik *biofeedback* dapat menjadi solusi penanganan stres kerja. Hal ini dikarenakan dengan melakukan *biofeedback*, seseorang dapat memegang kendali terhadap berbagai fungsi tubuhnya, beban pekerjaan akan sedikit berkurang, tubuh akan lebih relaks, serta dapat memperbaiki masalah gangguan kesehatan jiwa.

Meditasi adalah teknik yang efektif untuk membantu mengelola stres kerja. Dengan meditasi dapat memusatkan perhatian pada saat ini, meditasi dapat membantu mengurangi kecemasan, meningkatkan relaksasi, dan meningkatkan fokus. Meditasi, menurut Ifandi & Verawati dalam lmigo, adalah metode latihan yang digunakan untuk melatih fokus perhatian agar bisa mengendalikan proses mental dengan lebih sadar. Menurut Ahda dalam lmigo terdapat dua tujuan utama dalam praktik meditasi, yaitu: Pertama, individu perlu mampu mengembangkan nilai paling mendalam mengenai proses mental yang berlangsung dalam diri mereka, yaitu nilai kesadaran, identitas, dan realitas; kedua agar individu mencapai kemajuan baik dalam kesejahteraan psikologis dan dalam kesadaran yang lebih maksimal. Lebih jauh, Ahda dalam lmigo menyatakan bahwa meditasi berkaitan dengan mencari arti ketenangan dalam pikiran dan emosi. Dengan meraih ketenangan batin dan emosional, individu dapat terhindar dari berbagai penyakit yang muncul dari dalam diri, seperti stres, sehingga dapat hidup dengan sehat dan bahagia (Almigo & Safitri, 2023).

Berdasarkan jawaban informan dan pendapat di atas, meditasi adalah salah satu teknik pengelolaan stres kerja yang paling umum dilakukan.

Dengan meditasi, maka pikiran dapat terarah dan fokus, bermanfaat untuk menjaga kesehatan mental, dapat mengontrol kecemasan, meningkatkan kesadaran, serta dapat mencegah dan menurunkan stres atau kecemasan seseorang.

Restrukturisasi kognitif adalah sebuah metode yang diterapkan dalam teori kognitif perilaku yang berfokus pada perubahan pemikiran yang keliru. Teknik restrukturisasi kognitif menurut Ellis adalah metode yang menekankan usaha untuk mengenali dan mengubah pikiran atau pernyataan diri negatif serta keyakinan yang tidak rasional menjadi pikiran yang lebih positif dan rasional (Yusadri et al., 2020). Teknik restrukturisasi kognitif berlandaskan pada dua anggapan: yang pertama, Pikiran tidak rasional dan kognisi yang cacat menyebabkan perilaku yang merugikan diri sendiri (tindakan sengaja yang berdampak negatif bagi individu). Kedua, pikiran serta pernyataan mengenai diri sendiri bisa diubah dengan mengubah perspektif dan kognisi individu (Erford Bradley T, 2015).

Restrukturisasi kognitif memang dapat menjadi teknik penanganan manajemen stres kerja. Teknik ini membantu orang untuk mendeteksi dan mengubah pemikiran negatif yang menyebabkan stres menjadi pemikiran yang lebih logis dan optimis. Berdasarkan jawaban informan dan pendapat di atas, maka restrukturisasi kognitif dapat bermanfaat dalam menangani stres kerja. Dengan restrukturisasi kognitif, pemikiran yang keliru dapat diubah dan diganti dengan pikiran yang lebih rasional, realistik, serta positif. Restrukturisasi kognitif juga dapat menurunkan gangguan stres atau dan kecemasan seseorang, dapat meningkatkan kepercayaan diri, serta dapat mengatasi gangguan panik.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian yang peneliti dapatkan adalah mengenai penyebab stres kerja pada wanita karir yang berkeluarga dalam menghadapi stres kerja sangat banyak, yaitu konflik dengan rekan kerja yang kurang cocok, tak bisa menahan emosi sehingga bisa dilampiaskan pada siapa saja, bahkan dengan orang yang tidak bersalah, pekerjaan yang menumpuk serta adanya masalah pribadi atau rekan kerja yang tak sepaham di tempat kerja.

Teknik yang bisa dilakukan untuk menangani stres kerja. Pertama, awali hari dengan senyuman. Hal ini sangat mempengaruhi mood kerja kita. Kedua, sebiasa mungkin hindari konflik baik dengan anggota keluarga atau rekan kerja. Ketiga, sebiasa mungkin jangan pikirkan pekerjaan ketika libur. Hari libur merupakan hari santai, bila perlu pergilah berlibur dengan keluarga untuk menjernihkan pikiran. Keempat, kenali batas kemampuan kita dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kelima, sharing dengan rekan kerja supaya beban pikiran tidak terlalu menumpuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, B., & Laha, M. S. (2020). IMPLEMENTATION OF FIELD STUDIES TO IMPROVE PROBLEM ANALYSIS ABILITY (CASE STUDY IN THE STUDENT SOCIOLOGY IISIP YAPIS BIAK). *JURNAL NALAR PENDIDIKAN*, 8(1), 63. <https://doi.org/10.26858/jnp.v8i1.13644>
- Almigo, N., & Safitri, H. (2023). Meditasi dalam Mengurangi Stres Kerja Pegawai pada Divisi Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM. *GERVASI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 559–568. <https://doi.org/10.31571/gervasi.v7i2.5453>
- Arianti, W., & Irwanto, I. (2021). Stres Kerja: Penyebab, Dampak dan Strategi Mengatasinya (Studi Kasus Jurnalis Media Daring Rubrik Kriminal). *PSIKODIMENSA*, 20(2), 207–218. <https://doi.org/10.24167/psidim.v20i2.3693>
- Devi Natalia, Novrikasari Novrikasari, Y. W. (2022). FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA PEKERJA. 13(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35730/jk.v13i0.876>
- Erford Bradley T. (2015). *40 Teknik yang Harus Diketahui Setiap Konselor*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erisa Dila Resnanda, Tri Suraning Wulandari, R. K. (2022). EFEKTIVITAS RELAKSASI OTOT PROGRESIF DALAM MENURUNKAN ANSIETAS DITANDAI STRES BERLEBIHAN PADA MAHASISWA D-III KEPERAWATAN YANG SEDANG MENYELESAIKAN TUGAS AKHIR. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Dan Keperawatan Alkautsar (JIKKA)*, 1(1). <https://jurnal.akperalkautsar.ac.id/index.php/JIKKA/article/view/58>
- Friska Dela Oktapiani, S. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Di Industri Manufaktur. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 716–719. <https://doi.org/https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i6.646>
- Henry. (1984). *Juvenile Delinquency and The School*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Irwanto. (1986). *Kepribadian Keluarga dan Narkotika Tinjauan Sosial Psikologi*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi Dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70–81. <https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780>
- Maghfirah, N. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>

- Mitra Sugestianita, Askolani, B. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PD. Galunggung. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v1i4.82>
- Moleong, L. J. (2007). Metode Penelitian Kualitatif (Issue Metode Penelitian Kualitatif). In *PT Remaja Rosda Karya* (Vol. 2). CV Jejak. Sukab
- Muhammad Ramadhan. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara (CMN). https://books.google.co.id/books?id=Ntw_EAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false
- Naharini, S., Rahman, A., & Azis, A. (2023). Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *Mabrus: Academic Journal of Hajj and Umra*, 1(2), 125–136. <https://doi.org/10.15575/mjhu.v1i2.26448>
- Novi Qonitatin, dkk. (2006). *Manajemen Stress Ditinjau Dari Konsep Diri pada Wanita Karir yang Berperan Ganda*. Semarang: Universitas Semarang.
- Nurma Aini Harahap, S. (2023). *MANAJEMEN STRESS KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN*. 3(2), 266–272. <https://adisampublisher.org/index.php/aisha/article/view/446>
- Putri, F. S., & Katmini, K. (2021). Stress Behavior Education for People Aged 18-22 By Raising Awareness Through Online Campaign. *Jurnalempathy Com*, 37–43. <https://doi.org/10.37341/jurnalempathy.v2i1.50>
- Ruchiwit, M., Vuthiarpa, S., Ruchiwit, K., Muijeen, K., & Phanphairoj, K. (2024). A Synthesized Model for Applying Stress Management and Biofeedback Interventions in Research Utilization: A Systematic Review and Meta-analysis. *Clin. Pract. Epidemiol. Ment. Health*, 20(1). <https://doi.org/10.2174/0117450179276691231229071003>
- Rustam, Z. N. R., Suhermi, & Alam, R. I. (2022). Relaksasi Otot Progresif Berpengaruh Menurunkan Stres Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muslim Indonesia. *Window of Nursing Journal*, 123–132. <https://doi.org/10.33096/won.v1i2.274>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung. Alfabeta
- Wiryany, D., Natasha, S., & Kurniawan, R. (2022). Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Perubahan Sistem Komunikasi Indonesia. *Jurnal Nomosleca*, 8(2), 242–252. <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v8i2.8821>
- Yu, B., Funk, M., Hu, J., Wang, Q., & Feijs, L. (2018). Biofeedback for Everyday Stress Management: A Systematic Review. *Frontiers in ICT*, 5. <https://doi.org/10.3389/fict.2018.00023>
- Yusadri, Y., Rahmi, A., & Sari, I. (2020). Efektivitas Teknik Restrukturisasi Kognitif dalam Konseling Individual untuk Mereduksi Perilaku Merokok. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 3(1), 56–66. <https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v3i2.4955>