

PENINGKATAN DAN PENANGGULANGAN STRES KERJA DI PT PLN (PERSERO) KABANJAHE

¹Laksana Tobing,²Indo Mora Siregar

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan
Universitas Sari Mutiara Indonesia

Email : tobinglaksana58@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan penanggulangan stress kerja para di PT PLN (Persero) Kabanjahe. Metode pengabdian masyarakat ini dengan edukasi pada peningkatan dan penanggulangan stress kerja di PT PLN (Persero) Kabanjahe dalam bentuk edukasi dan Tanya jawab. Hasil Pengabdian masyarakat ini adalah menambah pengetahuan para karyawan untuk lebih mengerti, memahami gejala, penyebab serta penanggulangan stress kerja. Diharapkan setelah dilakukan edukasi peningkatan dan penanggulangan stress kerja di PT PLN (Persero) Kabanjahe pengetahuannya semakin meningkat.

Kata Kunci : Edukasi, Stres kerja, Penanggulangan.

ABSTRACT

Work stress is an emotional state experienced by a worker in the form of a state of unrest, anxiety, tension, fear or nervousness caused by an incompatibility of the workload or work environment with the ability or personality of the worker, causing an inability to face various demands at work. The purpose of community service this is to increase knowledge and overcome work stress at PT PLN (Persero) Kabanjahe. This community service method is education on increasing and overcoming work stress at PT PLN (Persero) Kabanjahe in the form of education and question and answer. The result of this community service is to increase the knowledge of employees to better understand, understand the symptoms, causes and countermeasures of work stress. It is hoped that after education on improving and dealing with work stress at PT PLN (Persero) Kabanjahe, their knowledge will increase.

Keywords: education, work stress, coping.

PENDAHULUAN

Stres adalah batu sandungan batin yang dituju individu efek terbentuknya desakan yang bersumber dari dalam ataupun dari luar. Stres yang diderita oleh para pekerja adalah stres kerja. Stres kerja ialah keadaan kegentingan yang membentuk

kesenjangan materi dan mental individu pekerja sehingga mengakibatkan perasaan, teknik beramsumsi dan juga latar belakangnya. Istilah lain dari stres kerja ialah emosi teraniaya yang diderita oleh seorang pegawai dalam menjumpai pekerjaannya.

Stres kerja merupakan respon adaptif seorang pekerja terhadap suatu kondisi yang dirasa mengancam atau menantang. Stres kerja adalah keadaan dimana terjadi kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan, dan menakutkan yang dialami oleh pekerja. Stres kerja juga dapat berupa ungkapan dari emosional dan fisik yang timbul apabila kemampuan pekerja tidak sesuai kebutuhan sumber daya. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja juga menjadi salah satu faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja. Stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu. Stres kerja adalah sebuah konsep yang terus-menerus bertambah karena jika meningkatnya permintaan tuntutan kerja maka potensi stres kerja juga semakin meningkat dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah.

Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang.

Menurut Vanchapo (2020), stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di PT PLN (Persero) Kabanjahe, dari hasil wawancara karyawan di PT PLN (Persero) Kabanjahe dari 26, 21 dari mereka kurang memiliki pengetahuan secara spesifik tentang bagaimana peningkatan dan penanggulangan stress kerja. Melalui proses wawancara yang dilakukan sebagian besar tidak mengetahui tentang stress kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja, gejala-gejala stress kerja, cara mengatasi stress kerja serta dampak dan akibat stress kerja, dan 5 dari mereka bisa memahami tentang stress kerja tetapi belum secara jelas.

Rendahnya pengetahuan tentang stress kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) Kabanjahe menunjukkan pentingnya peningkatan pengetahuan dan penanggulangan stress kerja. Tingginya tingkat stress kerja dan dampak yang ditimbulkan serta minimnya pengetahuan karyawan terkait stress kerja sehingga perlu dilakukan suatu upaya promotif berupa penyuluhan tentang “Peningkatan Dan Penanggulangan Stress Kerja Di PT PLN (Persero) Kabanjahe”.

METODE PELAKSANAAN

1. Tahap Persiapan

Tahap awal kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah melakukan kontrak kepada para karyawan yang telah disiapkan untuk bisa berpartisipasi aktif dalam Penyuluhan “Peningkatan Dan Penanggulangan Stress Kerja”, baik kontrak waktu dan kesediaannya sebagai peserta.

Persiapan awal lain adalah alat-alat yang digunakan yaitu seperti laptop, *Liquid crystal display* (LCD), layar proyektor, *sound system*, dan mikrofon. Pembuatan *Power Point* untuk materi Edukasi Peningkatan Dan Penanggulangan Stress Kerja dibuat dengan menggunakan materi yang mudah dimengerti.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan pengabdian masyarakat ini para karyawan di PT PLN (Persero) Kabanjahe terlebih dahulu mengisi daftar hadir yang diberikan oleh tim pengabdian masyarakat dan setelah itu salah seorang Fasilitator memberikan ucapan salam. Setelah itu memberikan pengetahuan tentang edukasi peningkatan dan penanggulangan dalam hal ini pengertian stress kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja, gejala-gejala stress kerja, cara mengatasi stress kerja serta dampak dan akibat stress kerja.

3. Evaluasi

a. Struktur

Karyawan yang disiapkan berjumlah 26 orang dengan perantara usia 24-49 tahun. Tim pengabdian masyarakat berbagi tugas dimana 1 orang penyaji materi, video dan sekaligus yang membawakan acara penyuluhan ini, 1 orang bertugas untuk memberikan *Pre test & post test* sebelum dan setelah materi penyuluhan diberikan dan 1 orang lagi bertugas mendokumentasikan pengabdian Masyarakat ini. Tim juga melibatkan 2 orang mahasiswa untuk membantu tim pengabdian masyarakat sehingga kegiatan pengabdian masyarakat tentang Edukasi Peningkatan Dan penanggulangan Stress Kerja di PT PLN (Persero) Kabanjahe ini dapat berjalan dengan baik.

b. Proses

Pelaksanaan kegiatan ini dilaksanakan sesuai jadwal dari pukul 8.30 s/d 10.30 wib dimana saat penyajian materi diselingi dengan tanya jawab.

c. Metode Evaluasi

Metode evaluasi dilakukan pada awal dan akhir penyampaian materi dan para siswa mampu memahami dan mengerti tentang pengertian stress kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja, gejala-gejala stress kerja, cara mengatasi stress kerja serta dampak dan akibat stress kerja.

HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada Mei 2020 dari pukul 8.30 sampai dengan 10.30 yang sarannya adalah karyawan di PT {LN (Persero) Kabanjahe.

Pengabdian masyarakat ini dilakukan oleh 3 orang tim dosen dimana dosen dari Program Studi Psikologi serta dibantu oleh mahasiswa-mahasiswi Program Studi Psikologi.

Tahap awal pengabdian masyarakat ini tim pelaksana/fasilitator mengarahkan karyawan untuk berkumpul dan mendengarkan arahan dari para pembicara setelah itu menjelaskan pengertian stress kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja, gejala-gejala stress kerja, cara mengatasi stress kerja serta dampak dan akibat stress kerja.

Rendahnya tingkat pengetahuan tentang pentingnya edukasi peningkatan dan penanggulangan stress kerja disebabkan oleh kurangnya informasi dan lingkungan yang tidak mendukung.

Berdasarkan hasil melalui *pre test* yang diberikan oleh tim fasilitator pengabdian masyarakat sebelum materi penyuluhan diberikan didapatkan hasil 15% karyawan mengerti dan memahami tentang stress kerja namun belum secara jelas dan spesifik. Dan pemberian *Post Test* didapatkan hasil bahwa karyawan sudah memahami dan mengerti lebih spesifik materi tentang stress kerja dalam upaya edukasi peningkatan dan penanggulan stress kerja di PT PLN (Persero) Kabanjahe secara jelas yaitu 90%.



Gambar (1)

Memaparkan materi tentang “peningkatan dan penanggulangan stress kerja”.

Ketika fasilitator atau tim pelaksana memberikan materi tentang pengertian stress kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja, gejala-gejala stress kerja, cara mengatasi stress kerja serta dampak dan akibat stress kerja kepada karyawan, mereka menyimak dan fokus kearah depan namun ketika saat sesi tanya jawab hanya beberapa saja yang memberikan jawaban yang benar sehingga terlihat pengetahuan mereka akan informasi tentang edukasi peningkatan dan penanggulangan stress kerja masih kurang akan tetapi mereka tetap semangat mengikuti materi sampai selesai.

1. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108). Orang-orang yang mengalami stres

menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204).

Berikut ini adalah beberapa pengertian dan definisi stres kerja dirangkum dari beberapa sumber:

- Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.
- Menurut Sasono (2004:47), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja.
- Menurut Charles D Spielberger (Handoyo, 2001:63) mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

2. Dampak Dari Stress Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu

diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54).

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

- Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

3. Gejala-Gejala Stress Kerja

Berikut ini adalah gejala-gejala stres kerja yaitu:

1. Gejala-gejala fisik

Termasuk dalam gejala-gejala fisik diantaranya adalah : detak jantung dan tekanan darah yang meningkat; sekresi adrenalin dan noradrenalin yang meningkat; muncul gangguan perut; timbul kelelahan fisik; kematian; munculnya penyakit kardiovaskuler; muncul masalah respirasi; keluar keringat berlebihan; adanya gangguan kulit; sakit kepala; kanker; dan gangguan tidur.

2. Gejala-gejala psikis

Termasuk dalam gejala-gejala psikis diantaranya adalah : timbul kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung; perasaan frustrasi, marah dan kesal; emosi menjadi sensitif dan hiperaktif; perasaan menjadi tertekan; kemampuan berkomunikasi secara efektif menurun; menarik diri dan depresi; merasa terisolir dan terasing; bosan dan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja; muncul kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual; kemampuan konsentrasi berkurang; spontanitas dan kreativitas menghilang; serta menurunnya harga diri.

3. Gejala-gejala perilaku

Termasuk dalam gejala-gejala perilaku adalah : bermalas-malasan dan berupaya menghindari pekerjaan; kinerja dan produktivitas kerja menurun; ketergantungan pada alkohol meningkat; melakukan sabotase pada pekerjaan; makan berlebihan sebagai upaya pelarian diri dari masalah; mengurangi makan sebagai bentuk perilaku penarikan diri dan mungkin berkombinasi dengan depresi; kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan; meningkatnya perilaku beresiko tinggi; agresif; hubungan yang tidak harmonis dengan teman dan keluarga; dan kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressor. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressor. Menurut Robbins (2001:565-567) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu:

- Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan.

Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap tiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman tekanan stress.

Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

- Faktor Organisasi

Dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership.

- Faktor Individu

Pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang.

Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terdapat pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur benar dalam kepribadian seseorang.

5. Cara Mengatasi Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), dalam mengatasi stres kerja dapat dilakukan dengan menjalankan tiga pola, yaitu:

- a. Pola sehat. Yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

- b. Pola harmonis. Yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- c. Pola patologis. Yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Strategi pendekatan untuk mengurangi stres kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu salah satunya dengan pendekatan individu atau pribadi, yaitu seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi yang bersifat pribadi yang cukup efektif adalah pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Menurut Wijono (2015), terdapat dua strategi pendekatan secara pribadi yang dapat digunakan dalam mengelola stres, yaitu:

1) Strategi Psikologis

Strategi psikologis ini menitikberatkan pada usaha mengelola stres kerja untuk tujuan perubahan perilaku melalui :

- Peningkatan kesadaran diri, kesadaran diri bertujuan untuk membantu menjernihkan pikiran seseorang agar dapat mengendalikan emosi dan menghindari beban psikis dan stres kerja yang bersumber dari kondisi, situasi, atau peristiwa dalam pekerjaannya.
- Pengurangan ketegangan, strategi yang digunakan dalam pengurangan ketegangan dalam stres kerja ini adalah mencari tempat yang tenang untuk melakukan meditasi, menempatkan posisi tubuh dengan nyaman dan rileks, memejamkan mata dan melepaskan ketegangan otot-otot dengan mendengarkan pernapasan kita secara teratur selama lebih kurang 15 hingga 20 menit.
- Konseling dan psikoterapi, usaha yang dilakukan dalam konseling dan psikoterapi ini adalah menemukan masalah dan sumber-sumber ketegangan yang dapat menimbulkan stres kerja, menolong mengubah pandangan seseorang terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan stres kerja.

2) Strategi Fisiologis

Strategi Fisiologi ini menitikberatkan pada usaha mengelola stres kerja untuk tujuan melatih kesehatan fisik/olahraga, yang berperan positif untuk mengurangi pengaruh-pengaruh stres kerja dengan mengadakan latihan fisik, dengan mengatur makan secara bijaksana, berhenti merokok maupun olahraga seperti renang, senam kebugaran jasmani, badminton, basket, lari atau jalan pagi, dan bersepeda.

Selain strategi dengan pendekatan secara pribadi, stres kerja juga dapat dikurangi dengan pendekatan organisasi. Menurut Wijono (2015), beberapa strategi pendekatan organisasi yang digunakan untuk menghindari stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan komunikasi

Salah satu cara yang efektif untuk mengurangi ketidakjelasan peran dan konflik peran adalah meningkatkan komunikasi yang efektif di antara manajer dan karyawan, sehingga akan tampak garis-garis tugas dan tanggung jawab yang jelas antara keduanya. Situasi semacam ini dapat mengurangi timbulnya stres kerja dalam organisasi.

2) Sistem penilaian prestasi dan sistem ganjaran yang efektif

Sistem penilaian prestasi dan ganjaran yang efektif perlu diberikan oleh manajer kepada karyawan mereka. Ketika ganjaran diberikan kepada karyawan, karyawan telah menyadari bahwa ganjaran tersebut berhubungan dengan prestasi kerjanya. Ia menyadari juga bahwa ia bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya yang akan mengurangi konflik peran. Situasi ini terjadi bila hubungan di antara atasan dan bawahan berada dalam suasana kerja dan sistem penilaian prestasi kerja efektif.

3) Meningkatkan partisipasi

Untuk dapat mengurangi ketidakjelasan peran dan konflik peran, pengelola perlu meningkatkan partisipasi terhadap proses pengambilan keputusan, sehingga setiap karyawan yang ada dalam organisasi mempunyai tanggung jawab bagi

peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, kesempatan partisipasi yang diberikan oleh manajer kepada karyawan-karyawannya dalam menyumbangkan pikiran atau ide-idenya, memungkinkan karyawan dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerjanya dan mengurangi stres kerjanya.

4) Memperkaya tugas

Setiap manajer perlu memberikan dan memperkaya tugas kepada karyawan agar mereka dapat lebih bertanggung jawab, lebih mempunyai makna tugas yang dikerjakan, dan lebih baik dalam melaksanakan pengendalian serta umpan balik terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Situasi semacam ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat mengurangi stres yang ada di dalam diri mereka.

5) Mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan

Mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mengelola stres kerja di dalam organisasi. Pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui latihan-latihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi atau pengembangan kepribadian yang dapat mendukung usaha pengembangan baik secara kuantitas maupun kualitas.

KESIMPULAN

Bagi pihak PT PLN (Persero) Kabanjahe diharapkan dapat meningkatkan pengetahuannya terkait peningkatan dan penanggulangan stress kerja. Serta mempromosikan edukasi stress kerja pada karyawan dengan memanfaatkan media yang lebih menarik seperti menayangkan film/video pada saat dilakukan penyuluhan tentang dampak negatif dari stress kerja pada karyawan dan edukasi pencegahannya akan meningkatkan pengetahuan yang lebih baik bagi para karyawan.

Perlunya kerjasama di berbagai pihak yang memahami terkait permasalahan tentang stress kerja, seperti dosen psikologi, psikolog, instansi dan tim kesehatan lainnya sehingga meminimalisir stress kerja dan mengurangi dampak dari stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sipayung. Junedi (2020). Pengaruh stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Kabanjahe.

http www.dosenpendidikan.com. Stress Kerja, Pengertian Menurut Para Ahli, penyebab, Faktor, Gejala, Dan Dampak. Di Akses : Juli 2020.
<https://www.dosenpendidikan.co.id/stres-kerja/>

http www.kajianpustaka.com. Stress Kerja (Pengertian, Gejala, Penyebab dan Cara Mengatasi). Di Akses : Juli 2020. <https://www.kajianpustaka.com/2022/05/stres-kerja.html>

http www.pakdosen.com. Stress Kerja. Di Akses : Juli 2020
<https://pakdosen.co.id/stres-kerja/>

http www.logosconsulting.com. Admin Logos, (2022). Kenali Apa Saja Yang Menjadi Stress Kerja. Di Akses : Juli 2020
<https://www.logosconsulting.co.id/media/kenali-apa-saja-yang-menyebabkan-stress-kerja/>