

---

## RESEARCH ARTICLE

# Faktor Penyebab Stres Pada Relawan Bencana dan Karyawan Dalam Sebuah Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka

Intan Febrina<sup>1</sup>, Hayatul Khairul Rahmat<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

\*Corresponding Author: [hayatul.khairulrahmat@budiluhur.ac.id](mailto:hayatul.khairulrahmat@budiluhur.ac.id)

---

## ABSTRACT

*This research aims to study: factors that cause stress in disaster volunteers and employees in an organization, stress management efforts in disaster volunteers, the definition of stress, the definition of work stress, the definition of volunteers, and the definition of disaster. This research uses a literature study method whose content explains the discussion related to the title written by describing it. The findings of this research are that behind the success of a company and the performance of volunteers or employees can cause work stress. The discussion about work stress is not only negative things that are in it, but positive things are also contained in work stress because positive stress is considered important for motivation, adaptation, and reacting to the surrounding environment when someone is unable to cope with unpleasant situations. Most people see stress as something negative. However, stress can help us achieve the best of ourselves.*

## KEYWORDS

*Stress Factor; Disaster Volunteers; Literature Review.*

---

## PENDAHULUAN

Menurut Mankunegara (dalam Adhistry et al., 2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai karena berbagai tugas yang dijalankan dengan tanggung jawab tertentu. Ada beberapa penilaian yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan. Pertama, pencapaian tujuan kerja, yang melibatkan indikator, biasa dikenal dengan pencapaian pekerjaan tepat waktu dan disiplin. Dalam hal ini, kualitas pekerjaan yang diukur adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan tergantung pada kesesuaian dan kondisi yang diberikan, misalnya kelengkapan, keterampilan dan peralatan. Hal kedua adalah pengetahuan dan keterampilan kerja komprehensif. Indikator yang digunakan adalah luas pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilan. Ketiga adalah kreativitas, yang melibatkan kredibilitas ide yang disajikan dan tindakan yang diambil untuk mengatasi masalah. Keempat adalah kerjasama, indikator kesediaan untuk bekerjasama dengan individu lain dan anggota organisasi. Kelima adalah keandalan, yang melibatkan indikator kepercayaan diri. Keenam etika usaha dengan Indikator pekerjaan baru dan keinginan untuk tanggung jawab lebih. Ketujuh kepribadian dengan indikatoor berhubungan dengan karakter, kepemimpinan, kebaikan, dan integritas pribadi.

Istilah pekerjaan seperti efisiensi, efektivitas, dan efisiensi sering dikaitkan dengan produktivitas yang di definisikan oleh Faustino Cadosa Gomes dari Mangkunegara (dalam Adhistry et al., 2022). Ada sejumlah indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai saran, menurut Mathis dan Jackson (dalam Adhistry et al., 2022). Hal pertama adalah kualitas kerja, yang diperlukan suatu perusahaan untuk dapat bersaing, dan hasil kerja yang optimal merupakan kualitas dari produk dan jasa yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Suatu perusahaan harus memiliki kualitas ini agar dapat memenangkan persaingan, dan hasil kerja yang optimal juga mencerminkan kualitas manajer

produk dan layanan perusahaan tersebut. Hal yang kedua adalah jumlah pekerjaan, yang menjelaskan pencapaian tujuan yang diperlukan untuk menunjukkan kemampuan organisasi atau bisnis untuk mengelola sumber daya bisnis untuk mencapai tujuannya dan yang terakhir, jam kerja, yang menjelaskan waktu yang dianggap paling masuk akal di berbagai tingkat manajemen. Waktu kerja sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, kerja sama dengan orang lain. "Hubungan kerja yang baik menciptakan kepercayaan antara pemangku kepentingan yang berbeda, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan" adalah pedoman keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara yang digunakan untuk mengevaluasi organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dapat diamati secara langsung adalah tindakan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, posisi, atau peran mereka dalam suatu organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh banyak hal.

Dari latar belakang pencapaian kesuksesan sebuah perusahaan dan kinerja karyawan yang baik dapat menimbulkan sebuah masalah, yaitu tentang kesehatan jiwa para karyawan. Kesehatan jiwa karyawan di tempat kerja menjadi tema Peringatan Hari Kesehatan Jiwa Sedunia tahun 2017. Lebih dari 300 juta orang di seluruh dunia mengalami depresi dan 260 juta mengalami kecemasan karena stres yang disebabkan oleh beban kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). Tiga faktor utama yang menyebabkan masalah kesehatan mental di tempat kerja, menurut Eka Viora, ketua Pengurus Pusat Persatuan Dokter Spesialis Kesehatan Jiwa Indonesia (PP-PDSKJI), adalah beban kerja, jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat. Stres kerja tidak hanya mengganggu kesehatan jiwa, tetapi juga dapat berdampak pada kesehatan fisik dan menyebabkan berbagai penyakit. Penyakit fisiologis yang disebabkan oleh stres dan masalah psikologis ini disebut gangguan psikosomatik. Individu yang mengalami gangguan psikosomatik mengalami sakit di beberapa bagian tubuh mereka, tetapi para dokter tidak menemukan gangguan atau tidak mendapat kesembuhan meskipun mereka melakukan upaya medis (dalam Sulaiman, 2017) (Herlina, 2019).

Faktor-faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja termasuk beban pekerjaan yang dialami oleh pekerja, tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja, sistem kerja yang digunakan, dan masalah yang terkait dengan perusahaan, pernyataan dinyatakan oleh Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan RI (2017). Tanggapan fisiologis, psikologis, dan tingkah laku menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan tekanan emosional. Menurut Handoko (dalam Herlina, 2019; Martoyo, 1987; Masupawi, 2017), stres adalah gejala yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan yang dapat menyebabkan ketegangan. Tuntutan penyesuaian diri internal dan eksternal menyebabkan pengalaman stres kerja. Tekanan organisasi termasuk tuntutan tugas, peran yang dimainkan dalam organisasi, hubungan antar pribadi, struktur organisasi, dan manajemen organisasi yang dinyatakan Robbins (dalam Herlina, 2019). Selain itu, elemen pribadi sering terlibat dalam kehidupan karyawan, seperti karakteristik kepribadian seseorang, masalah ekonomi, atau masalah keluarga. Ketidakpastian lingkungan juga memengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan dalam perusahaan.

Beban kerja, stres, dan depresi akibat pekerjaan tidak hanya dialami oleh pekerja kantor atau karyawan pada umumnya melainkan pada relawan bencana juga dapat mengalami beban, stres, hingga depresi. Relawan bencana memiliki tanggung jawab yang besar, tidak hanya menolong jiwa manusia melainkan melakukan kegiatan kesiapsiagaan bencana, membagikan ilmu kerelawanan kepada masyarakat luas yang dapat memberikan dampak positif kepada masyarakat terutama masyarakat di negara Indonesia. Bencana alam sering terjadi di Indonesia karena geologi dan meteorologi. Tempat Indonesia berada di antara tiga lempeng tektonik Bumi, yaitu lempeng Eurasia, Indo Australia, dan samudera Pasifik. Hal ini sering menyebabkan gempa bumi dan letusan gunung berapi. Sekitar 70% wilayah Indonesia adalah lautan, yang rawan bencana tsunami, dan daerah tropis dengan curah hujan yang tinggi. Pada musim hujan, longsor, banjir, dan angin puting beliung dapat terjadi, dan kekeringan dapat terjadi pada musim kemarau (dalam Iskandar & Rahayu, 2022).

Menurut UU No 24 Tahun 2007, bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/ atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis. Bencana berdampak buruk pada semua aspek kehidupan manusia. Berbagai masalah kesehatan fisik dan psikologis penyintas bencana bahkan dapat berdampak kepada relawan bencana yang sedang bertugas, memiliki jangka waktu yang panjang dan telah meningkat secara signifikan, menurut temuan berbagai penelitian. Karena itu berkaitan dengan perubahan dalam kehidupan individu, interpersonal, sosial, dan ekonomi setelah bencana, itu dapat menyebabkan penurunan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri (dalam Iskandar & Rahayu, 2022).

Relawan sering menghadapi tantangan saat melakukan pekerjaan mereka. Ini terbukti dalam kasus yang dilaporkan oleh merdeka.com pada 14 Desember 2014, ketika tim relawan PMI Solo menghadapi kesulitan untuk masuk ke daerah bencana yang masih rawan longsor. Selain itu, relawan dan PMI sering mengalami tekanan psikologis. Seperti yang dilaporkan oleh Daily Media Indonesia, relawan dan PMI khawatir tentang masalah psikologis karena mereka tidak dilatih untuk menangani korban survivor saat evakuasi jenazah. Potensi bencana di Boyolali sangat tinggi. Di Kabupaten Boyolali, dari Januari hingga Juli 2015, terjadi 81 kali bencana dan kejadian, menurut data BPBD. Data menunjukkan bahwa relawan PMI Kabupaten memikul beban tugas yang cukup berat. Selain itu, relawan harus selalu siap untuk menyelesaikan tugasnya ketika dibutuhkan oleh PMI, karena beban kerja yang berat akan melemahkan kondisi fisik dan mental relawan. Salah satu sumber stres dalam pekerjaan, menurut Siagian (dalam Rahmawati Permatasari et al., 2015) adalah tuntutan tugas yang terlalu berat. Kondisi fisik dan mental relawan akan melemah karena tugas yang berat. Jika terlalu banyak tugas diberikan kepada seseorang, tuntutan tugas dapat menyebabkan stres.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor stres dari karyawan dan relawan bencana dapat terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang besar dan membuat mereka tertekan akan tuntutan dan tanggung jawab tersebut. Stres kerja juga berdampak pada psikologis karyawan, terlebih pada relawan bencana dimana mereka harus mengadapi pekerjaan ditengah bencana yang memperhatikan dan menolong korban bencana yang keadaan fisik dan psikologisnya sedang tidak baik-baik saja. Berkaitan dengan pembahasan diatas penulis bertujuan untuk menjabarkan faktor-faktor penyebab stres pada karyawan disebuah organisasi dan pada relawan bencana, beserta dengan upaya penanganannya, agar dapat membantu menyelesaikan kasus-kasus stres kerja pada karyawan dan relawan bencana di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini semata-mata menggambarkan subjek untuk mengambil kesimpulan, sehingga bersifat deskriptif. Istilah "deskriptif" mengacu pada jenis penelitian yang menjelaskan secara akurat dan sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu. Penulis akan mendeskripsi penelitian ini tentang seberapa penting pendidikan multikultural untuk masyarakat. dan juga disusun menggunakan metode kepustakaan. Metode ini mengumpulkan berbagai referensi bacaan yang terkait dengan masalah yang diteliti. Analisis isi melibatkan membaca, mencatat, membaca ulang, mengidentifikasi, mengklasifikasi, membahas, dan menyajikan data (Vanesia et al., 2023).

Metode kepustakaan menggunakan berbagai bahan yang ada di perpustakaan, seperti buku-buku, majalah, dokumen, catatan, dan kisah-kisah sejarah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi. Menurut Zed (dalam Imah & Purwoko, 2018), metode kepustakaan lebih dari sekedar membaca dan mencatat literatur atau buku-buku, seperti yang sering dipahami banyak orang. Penelitian kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang terkait dengan masalah yang dibahas dinyatakan oleh Nazir(dalam Imah & Purwoko, 2018)

(Prabowo, 2016). Metode kepustakaan juga mencakup serangkaian tindakan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat bahan penelitian, dan pengolahan bahan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengertian Stres

Setiap orang pasti mengalami stres. Dalam ilmu psikologi, stres didefinisikan sebagai perasaan tertekan dan ketegangan psikologis. Tingkat stres yang rendah mungkin baik, menguntungkan, dan bahkan sehat. Tingkat stres tinggi dapat menyebabkan masalah biologis, psikologis, dan sosial, serta bahaya serius bagi seseorang. Namun, stres yang positif dianggap penting untuk motivasi, adaptasi, dan melakukan reaksi terhadap lingkungan sekitar. Stres dapat berasal dari sumber eksternal, seperti lingkungan, atau dari persepsi pribadi. Stres adalah reaksi yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap perubahan keadaan atau keadaan yang mengancam. Ini dapat dianggap sebagai reaksi pribadi terhadap kejadian atau permintaan dari luar, seperti menulis ujian, atau situasi internal, seperti khawatir tentang ujian. Fakta yang menarik adalah bahwa stres cenderung meningkat saat seseorang tidak mampu mengatasi situasi yang tidak menyenangkan. Kebanyakan orang melihat stres sebagai sesuatu yang negatif. Namun, stres dapat membantu kita mencapai yang terbaik dari diri kita sendiri. Misalnya, atlet sering memecahkan rekor dunia di bawah tekanan dan tekanan Olimpiade. Mengalami stres moderat mendorong kita untuk menulis makalah atau mempersiapkan ujian, jadi stres adalah hal yang baik dalam hal ini. Oleh karena itu, orang menginginkan tingkat stres tertentu, tetapi terlalu banyak stres juga berbahaya (Hidayati1 & Harsono2, 2021).

Menurut Robbins dan Judge (dalam Adhistry et al., 2022), didefinisikan sebagai keadaan atau kondisi yang terus berubah di mana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang diinginkan, yang konsekuensinya dianggap tidak pasti dan signifikan. Teori *Person-environment P-E fit theory* (dalam Edwards et al., 1998)(Hidayati & Harsono, 2021) berpendapat bahwa ketika seseorang tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang sesuai, mereka akan mengubah diri mereka menjadi stresor, yang pada gilirannya menyebabkan stres. Ada tiga hubungan realistik antara stresor dan stres. Yang pertama adalah hubungan antara harapan dan kapasitas, yang kedua adalah hubungan antara permintaan dan penawaran kebutuhan, dan yang ketiga adalah hubungan antara kapasitas yang diharapkan dan penawaran kebutuhan. Dapat disimpulkan bahwa stres adalah keadaan pada diri seseorang yang sedang dihadapkan pada sebuah tekanan yang bisa memberikan dampak positif maupun dampak negatif.

### Pengertian Stres Kerja

Menurut Salleh, Bakar, dan Keong (dalam Adhistry et al., 2022) indeks stres kerja terdiri dari lima skala evaluasi, pertama menekankan tentang komponen penting dari pekerjaan, hal kedua menjelaskan peran dalam sebuah organisasi yang terbagi dalam ketidakpastian dan kurangnya pengetahuan tentang peran pekerjaan, harapan pekerjaan, dan tenggat waktu kerja, hal ketiga mencakup hubungan dengan karyawan dan atasan, keempat menekankan tentang pengembangan karir dan keamanan kerja (khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan lagi atau pensiun dini) dan ketidakseimbangan status (khawatir memiliki lebih banyak kekuasaan daripada orang lain, kurangnya otoritas, ketidakpuasan selama karir yang sukses, dll.), dan yang terakhir mengenai Budaya dan struktur organisasi memberikan peluang yang sangat baik untuk berkontribusi pada proses pengambilan keputusan.

Stres kerja, menurut Rivai Veithzal (dalam Kadek Suryani & Agus Dian Maha Yoga, 2018) didefinisikan sebagai keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja terhadap lingkungan kerja mereka. Artinya, stres terjadi ketika seseorang merasa tidak nyaman dengan hal-hal di sekitarnya, yang mengganggu kestabilan emosi mereka. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketika seseorang

menghadapi tugas atau pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka. Jika seseorang memiliki kemampuan angka 5 tetapi menghadapi pekerjaan yang membutuhkan angka 9, maka sangat mungkin dia akan terkena stres kerja dinyatakan oleh Sasano Eko (dalam Kadek Suryani & Agus Dian Maha Yoga, 2018; Mahfudz, 2017).

Suatu kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara orang dengan pekerjaan mereka, di mana ada ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Menurut pengertian ini, stres kerja adalah beban kerja yang tidak dapat diimbangi oleh pekerja dinyatakan oleh Beer dan Newman (dalam Luthans, 2011; Mahfudz, 2017). Sopiah (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi yang dianggap sulit atau mengancam kesehatan seseorang. Rivai dan Deddy (2010) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja mereka. Namun, Wirawan (2012) menyatakan bahwa stres adalah reaksi yang tidak diinginkan terhadap tuntutan lingkungan yang tinggi (dalam Soelton & Yasinta, 2018). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah tekanan mental yang ada dalam diri seorang pekerja yang diakibatkan oleh beban, tuntutan, dan tanggung jawab pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

### **Faktor Penyebab Stres Kerja**

Ada banyak alasan mengapa orang mengalami stres di tempat kerja. Dari perubahan ekonomi hingga kemajuan teknologi di era globalisasi saat ini Teknologi baru ternyata meningkatkan tekanan untuk melakukan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat daripada mengurangi waktu luang. Rata-rata orang bekerja 8–12 jam per hari. Rutinitas kerja ini sering menyebabkan stres kerja. Kondisi yang sering menimbulkan stres disebut sebagai *stressor*. Menurut Dwiyantri, ada dua sumber stress kerja, hal pertama adalah lingkungan kerja (di tempat kerja) dan hal kedua adalah faktor personal (di luar tempat kerja). Sementara faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor, dan hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, faktor personal dapat berupa jenis kepribadian, pengalaman pribadi, dan kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana seseorang berada dan berkembang. Faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, tetapi faktor pertama dianggap sebagai sumber atau penyebab stres (dalam Wartono & Mochtar, 2015).

Menurut Cary Cooper dan Alison Straw (dalam Wartono & Mochtar, 2015), ada beberapa penyebab umum stres di tempat kerja. Faktor-faktor ini termasuk yang berkaitan dengan tugas, seperti:

1. Lingkungan tempat kita bekerja, lingkungan ini sangat penting dan menentukan bagaimana kita bertindak dalam peran tertentu. Namun, elemen lingkungan tempat kerja tidak dapat diabaikan.
2. Karyawan dapat mengalami stres saat bekerja karena terlalu banyak tugas atau terlalu banyak tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka.
3. Perjalanan, Perjalanan ke dan dari tempat kerja dan perjalanan dinas. Pulang dari rumah ke tempat kerja setiap hari seringkali menjadi sumber stres yang signifikan, terutama karena keterlambatan dan kesulitan yang sering dialami.
4. Bahaya, Pekerjaan dengan tingkat resiko tinggi yang tidak diimbangi dengan jaminan keselamatan yang baik dapat menyebabkan stres bagi karyawan.
5. Teknologi, Penggunaan teknologi baru di tempat kerja mengharuskan karyawan menyesuaikan diri dengan sistem, lingkungan kerja, dan cara kerja baru. Setelah penyesuaian diri yang diperlukan dilakukan, penting untuk terus berkembang.

### **Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Relawan Bencana**

Relawan adalah seseorang yang secara tulus memberikan apa yang dimilikinya (pikiran, tenaga, harta, dan yang lainnya) kepada masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab sosialnya. Mereka tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk upah, kedudukan, kekuasaan, kepentingan, atau karier, dan

mereka hanya melakukan itu untuk memenuhi tanggung jawab sosial mereka (dalam Khairul Rahmat et al., 2021; Tobing et al., 2008). Menjadi relawan bukanlah hal yang mudah karena memutuskan untuk membantu mereka yang tertindas oleh bencana alam membutuhkan kekuatan besar. Mereka secara signifikan dihadapkan pada kenyataan bahwa bencana alam itu menyebabkan banyak kematian. Relawan harus memiliki keterampilan praktis untuk bertindak secara strategis, memiliki kekuatan fisik dan mental yang kuat, dan berani dalam menghadapi keadaan bencana. Tidak semua orang memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang tidak tenang seperti setelah bencana alam.

Orang yang dapat menjadi relawan adalah setiap orang yang dengan tulus, tanpa membedakan status sosial, jenis kelamin, atau derajat sosial, bersedia mengabdikan dirinya tanpa mengharapkan imbalan, baik berupa karir maupun uang. Jika Anda memiliki semangat dan jiwa kerelawanan, siapa pun dapat menjadi relawan. Relawan tidak memperjuangkan kepentingan agama, kelompok masyarakat, atau wilayah tertentu, tetapi menjadi relawan juga harus memiliki kemampuan menolong orang secara sertifikasi. Organisasi relawan yang ada harus mengambil langkah-langkah sistematis untuk mengurangi stres anggotanya karena relawan biasanya mengalami stres. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Enrehreich dan Elliot (dalam Nur Halimah & Listyanti Widuri, 2012) banyak relawan yang telah kembali dari tugas tidak mendapatkan dukungan simpatik untuk mengatasi stres yang mereka alami. Dalam organisasi relawan, ada budaya "macho", yang berarti bahwa orang cenderung menolak atau menghindari efek psikososial dari pekerjaan kemanusiaan yang penuh tekanan.

Ada beberapa sumber stres bagi relawan, menurut Enrenreich dan Elliot (dalam Nur Halimah & Listyanti Widuri, 2012) sebagai berikut.

1. Tekanan fisik yang berat dan kondisi tugas (kerja) yang tidak menyenangkan.
2. Kelelahan kronis, beban kerja yang berlebihan, dan waktu kerja yang lama (keletihan).
3. Menurunnya atau bahkan hilangnya ruang dan privasi.
4. Kecemasan tentang kondisi keluarga muncul karena jarak dari keluarga.
5. Kurangnya sumber daya yang cukup, baik secara personel, waktu, bantuan logistik, atau kemampuan (ketrampilan) untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditanggung.
6. Bahaya mengancam (seperti penyakit, gempa susulan, dan sebagainya), perasaan takut, dan kemungkinan evakuasi berulang.
7. Kemungkinan melihat kemarahan dan ketidakterimaan dalam komunitas korban.
8. Berulang kali mengingat kisah traumatis, tragedi, atau kisah yang memicu trauma masa lalu seseorang.
9. Pengeluaran birokratis yang berlebihan atau kurangnya dukungan dan definisi seorang pimpinan organisasi.
10. Konflik interpersonal di antara relawan lapangan membuat mereka dekat dan saling bergantung pada waktu yang cukup panjang.
11. Saat tuntutan melewati batas, Anda mungkin merasa tidak berdaya (kebutuhan yang berlebihan).
12. Kesakitan karena tidak dapat memenuhi tuntutan yang ada.
13. Harus mampu menjaga netralitas (sikap netral) dalam situasi politik yang dipolarisasikan.
14. Merasa bersalah saat menyaksikan korban bencana tanpa makanan, tempat tinggal, dan kebutuhan hidup lainnya.

Setelah kembali dari tugas mulianya, banyak relawan mengalami trauma nyata. Oleh karena itu, organisasi relawan yang ada harus mengambil langkah-langkah sistematis untuk mengurangi stres yang dialami anggotanya. Banyak relawan yang telah kembali dari tugas ternyata tidak mendapat dukungan simpatik dari keluarga, institusi, praktisi, maupun pemerintah. Sejauh ini, lembaga kerelawanan telah berusaha untuk mengurangi stres anggotanya setelah bertugas dengan mengajak mereka untuk refreshing di suatu tempat atau untuk berkumpul dan makan bersama. Untuk menghilangkan kelelahan relawan selama bertugas, lembaga terkait dapat mengadakan acara

rekreasi atau tamasya. Karena banyak relawan yang menghasilkan uang setelah bekerja keras untuk membantu korban dari instansi yang menaunginya. Meskipun demikian, lembaga kerelawanan yang ada harus tidak berpuas hati dengan upaya mereka karena banyak relawan menghadapi kesulitan menyesuaikan diri setelah kembali ke kehidupan sehari-hari akibat interaksi dengan korban trauma dan beban kerja yang berlebihan selama pengungsian. Dapat disimpulkan faktor penyebab stres pada relawan bencana sebagian besar kemungkinan karena beban kerja dan tanggung jawab yang sangat besar, dan tidak semua manusia memiliki fisik dan psikologis yang kuat menghadapi situasi dalam membantu dan menolong seseorang pada keadaan tanggap darurat bencana maupun pasca bencana.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesehatan jiwa seorang pekerja ataupun relawan dalam kebencanaan perlu diperhatikan, karena dengan kesehatan mental dan jiwa yang baik dapat mendukung keberlangsungan pekerjaan guna mencapai kesuksesan sebuah organisasi ataupun sebuah aksi tanggap darurat bencana. Faktor-faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja termasuk beban pekerjaan yang dialami oleh pekerja, tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja, sistem kerja yang digunakan, dan masalah yang terkait dengan perusahaan. Dalam relawan kebencanaan pemerintah sudah menerapkan bagi para relawan untuk berlibur sejenak guna mengurangi stres kerja yang dialaminya, karena dalam menghadapi korban bencana merupakan hal yang tidak mudah dan cukup menguras banyak energi baik fisik maupun mental.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., Madani, V. K., Kunci, K., Karyawan, K., Kerja, S., Kerja, B., & Lingkungan, K. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)*. 4, 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- [2] Herlina, L. (2019). KONDISI DAN FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA KARYAWAN WANITA PT 'SGS.' *Psiko-Edukasi*, 17, 118–132. <https://core.ac.uk/download/pdf/326237932.pdf>
- [3] Hidayati, L. N., & Harsono, D. M. (2021). TINJAUAN LITERATUR MENGENAI STRES DALAM ORGANISASI. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 18). <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jim.v18i1.39339>
- [4] Imah, M. T., & Purwoko, B. (2018). *STUDI KEPUSTAKAAN PENERAPAN KONSELING NEURO LINGUISTIC PROGRAMMING (NLP) DALAM LINGKUP PENDIDIKAN LIBRARY RESEARCH APPLICATION OF NEURO LINGUISTIC PROGRAMMING (NLP) COUNSELING WITHIN SCOPE OF EDUCATION*. <https://core.ac.uk/download/pdf/230614865.pdf>
- [5] Iskandar, & Rahayu, S. (2022). *Dampak Psikologis dan Upaya Penanggulangan Bencana Gempa Bumi* (Vol. 1, Issue 3). <https://doi.org/https://doi.org/10.29103/jkkmm.v1i3.17469>
- [6] Kadek Suryani, N., & Agus Dian Maha Yoga, G. (2018). KONFLIK DAN STRES KERJA DALAM ORGANISASI. In *Jurnal Widya Manajemen* (Vol. 1, Issue 1).
- [7] Khairul Rahmat, H., Pernanda, S., Casmini, C., Budiarto, A., Pratiwi, S., & Khoerul Anwar, M. (2021). THE URGENCY OF ALTRUISM AND RESILIENCE IN NATURAL DISASTER MANAGEMENT VOLUNTEERS: A LITERATURE STUDY. In *Counselling Research and Applications* (Vol. 1, Issue 1).
- [8] Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach* (12th Edition). McGraw-Hill Irwin. [https://bdpad.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill\\_irwin-2010.pdf](https://bdpad.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf)
- [9] Mahfudz, M. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DIVISI SALES

- CONSUMER PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk. In *Jurnal EKSEKUTIF* (Vol. 14, Issue 1). [www.bni.co.id](http://www.bni.co.id)
- [10] Martoyo, S. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 4, Printing 1). BPFE Yogyakarta.
- [11] Masupawi, M. (2017). MENGELOLA PERENCANAAN KARIER STAF DALAM SEBUAH ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah*, 17, 103–110.
- [12] Nur Halimah, S., & Listyanti Widuri, E. (2012). *VICARIOUS TRAUMA PADA RELAWAN BENCANA ALAM*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/>
- [13] Prabowo, A. (2016). KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS REMAJA DI SEKOLAH. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 04, 246–260. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v4i2.3527>
- [14] Rahmawati Permatasari, A., Ariati, J., & Soedarto Tembalang Semarang, J. S. (2015). *EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA PADA RELAWAN PMI KABUPATEN BOYOLALI* (Vol. 4, Issue 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2015.14349>
- [15] Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- [16] Tobing, U. R. I. L., Nugroho, F., & Tehuteru, E. S. (2008). Peran Relawan dalam Memberikan Pendampingan kepada Anak Penderita Kanker dan Keluarganya. *Indonesian Journal of Cancer*, 1, 35–39.
- [17] Vanesia, A., Kusriani, E., Putri, E., Nurahman, I., & Pandapotan Simaremare, T. (2023). Pentingnya Nilai-Nilai Pendidikan Ultikultural Dalam Masyarakat. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 25(1), 242–251. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jdsb.v25i1.4427>
- [18] Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). *STRES DAN KINERJA DI LINGKUNGAN KERJA YANG SEMAKIN KOMPETITIF*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/>