

Pemberian Edukasi Manajemen Stress dalam Mengembangkan Usaha pada Pelaku UMKM

Providing Stress Management Education to Support Business Development among MSME Entrepreneurs

Rika Sarfika¹, Mulyanti Roberto Muliantino¹, Luciana Luthan¹, Felga Zulfia Rasdiana¹, Putri Indah Permata¹

¹ Universitas Andalas, Padang, Sumatera Barat, Indonesia. 25163

Email: rikasarfika@nrs.unand.ac.id, Mulyantiroberto@nrs.unand.ac.id, lucianaluthan@eb.unand.ac.id, felgazr@ae.unand.ac.id, putriindahpermata00@gmail.com

*Corresponding author: rikasarfika@nrs.unand.ac.id

ABSTRAK

Fenomena stres terus berkembang dalam membangun usaha. Stres merupakan potensi yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan produktivitas dalam membangun Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pekerja menghadapi lebih banyak masalah fisik dan psikologis secara bertahap di tempat kerja. Stres disebabkan karena faktor ketidaktahuan dalam mengelola stres sehingga membuat beban kerja yang berlebihan. Tujuan kegiatan ini adalah memberikan edukasi pada mitra terkait cara mengelola stres dalam mengembangkan usaha. Metode pemberian edukasi dilakukan dengan cara brainstorming, ceramah, dan diskusi. Kegiatan ini diikuti oleh 8 orang peserta yang merupakan anggota UMKM Jajanan Sehat Umi Wiwik. Untuk menilai keberhasilan kegiatan, maka dilakukan pengukuran pengetahuan sebelum dan sesudah pemberian edukasi terkait manajemen stres dalam mengembangkan usaha. Data pengetahuan peserta di olah menggunakan Uji *paired T Test* untuk mengetahui perbedaan pengetahuan peserta sebelum dengan sesudah diberikan edukasi. Hasil analisis didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pengetahuan peserta tentang manajemen stress antara sebelum dengan sesudah diberikan edukasi ($p = 0,0001$). Rata-rata pengetahuan peserta terkait manajemen stress mengelola usaha sebelum diberikan edukasi sebesar 7,13 dan setelah diberikan edukasi meningkat menjadi 8,38. Berdasarkan hasil ini, agar pengetahuan dapat menjadi sebuah perilaku sehat, maka perlu diadakan pelatihan pada kegiatan selanjutnya. Kemampuan pengelolaan stres sangat penting bagi pelaku UMKM agar usaha yang dijalankan dapat tetap bertahan, bahkan berkembang dan maju.

Kata Kunci: edukasi; manajemen stres; UMKM

ABSTRACT

The phenomenon of stress continues to evolve in the process of business development. Stress has a negative impact on well-being and productivity, particularly in the establishment and growth of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). Workers gradually face increasing physical and psychological challenges in the workplace. Stress often arises due to a lack of awareness and knowledge regarding stress management, leading to excessive workloads. This activity aims to provide education to MSME members on effective stress management in business development. The educational methods used include brainstorming, lectures, and discussions. The program involved eight participants who are members of the Jajanan Sehat Umi Wiwik MSME group. To evaluate the effectiveness of the program, participants' knowledge was assessed before and after the educational intervention on stress management in business development. The data were analyzed using a paired t-test to determine differences in participants' knowledge before and after the intervention. The analysis revealed a significant increase in participants' knowledge of stress management after receiving the education ($p = 0.0001$). The average pre-intervention knowledge score was 7.13, which increased to 8.38 post-intervention. Based on these findings, further training is recommended to translate knowledge into sustainable healthy behaviors. Effective stress management is crucial for MSME entrepreneurs to ensure business sustainability, growth, and success.

Keywords : education; stress management; UMKM

PENDAHULUAN

Stres merupakan suatu respon tubuh yang timbul dari tuntutan keadaan dan interaksi orang atau pekerjaan yang ditandai oleh perubahan dalam diri individu sehingga memaksa diri untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Beberapa stres dapat bersifat positif karena dapat memotivasi karyawan untuk fokus pada tugas atau bertindak dan memecahkan masalah (Canadian Mental Health Association, 2016). Namun jika stres terjadi terlalu sering dengan melampaui batas atau berlangsung terlalu lama, hal itu dapat menimbulkan efek negatif seperti ketegangan dan kelelahan (Tran et al., 2020).

Seperti dilansir The American Institute of Stress (2020) stres ditandai dengan seringnya sakit kepala, rasa khawatir yang berlebihan, rasa lelah yang terus-menerus, rasa bersalah, dan rasa gugup. Itu juga meningkatkan depresi, frustrasi, lekas marah, kemarahan, insomnia, frustrasi, dan mimpi buruk. Stres juga bisa membuat orang pelupa saat sulit berkonsentrasi dan mengambil keputusan.

Stres di tempat kerja adalah reaksi yang merugikan dari bentuk fisik dan mental yang dapat terjadi ketika ada konflik antara kebutuhan pekerjaan dan tingkat kendali yang diberikan pekerja untuk memenuhi tugas pekerjaan (Canadian Mental Health Association, 2016). Stres di tempat kerja telah

terbukti memiliki pengaruh berbahaya pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja, serta efek negatif pada produktivitas dan keuntungan (Bickford, 2005). Stres di tempat kerja adalah masalah perkembangan globalisasi dalam berbagai aspek kehidupan atau multikultural yang menjadi perhatian besar dalam perubahan ekonomi (Ibrahim et al., 2020).

Masalah keluarga dan keuangan pribadi dan beberapa ciri kepribadian seperti tidak sabar, agresif, kaku, dan tidak efektif dalam manajemen waktu adalah beberapa faktor individu yang dapat mengakibatkan stres. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan stres, misalnya lingkungan kerja yang padat, kondisi kerja yang tidak aman dan tidak sehat, dan kurangnya pendapat bersama di antara karyawan (Shukla & Garg, 2013). Selain itu, kekurangan karyawan dan ketidakseimbangan aktivitas kerja dan kehidupan dianggap sebagai kontributor penting stres di tempat kerja (Panigrahi, 2016)

Di sisi lain tantangan yang dihadapi dalam membangun usaha adalah bagaimana agar dagangan yang dihasilkan dapat kompetitif di pasar, karena transaksi daya beli masyarakat tidak terlalu tinggi (Luthan et al., 2019). Hal ini menyebabkan *stressor* bagi pelaku UMKM dalam mengatasi dan mengatur strategi pemasaran.

Dalam mengembangkan potensi Sumber Daya Alam (SDA) ini jika dibangun dan dikelola dengan baik akan berdampak kepada kemajuan perekonomian masyarakat yang tentunya dapat membuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat setempat. Nagari Ampiang Parak tergolong nagari dengan tingkat ekonomi masyarakat menengah kebawah, keadaan sarana dan prasarana belum memadai, dan penghasilan masyarakat yang tergolong rendah serta sumber daya manusia baik ilmu pengetahuan maupun keterampilan masih belum terlatih (Sarfika et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan menggunakan metode *brainstorming*, ceramah, dan diskusi. Ketiga metode ini diyakini sangat tepat untuk mengetahui masalah mitra dan dapat meningkatkan pengetahuan mitra terhadap materi yang diberikan (Hartati et al., 2019). Sasaran kegiatan adalah anggota UMKM jajanan sehat Umi Wiwik. Kegiatan dilakukan di tempat mitra yang berlokasi di Desa Padang Tae Nagari Ampiang Parak, Kecamatan Sutera, Pesisir Selatan, Sumatera Barat pada. Kegiatan dilakukan pada bulan November tahun 2022. Untuk mengetahui perubahan pengetahuan setelah diberikan edukasi, maka dilakukan pretest dan posttest dengan menggunakan instrumen pengetahuan yang disusun oleh tim pengabdian berdasarkan materi yang diberikan.

Kegiatan ini diawali dengan *brainstorming* untuk mengetahui gambaran stres yang dialami mitra dalam mengelola bisnis mereka, serta bagaimana cara mereka mengelola stres yang mereka alami. Selanjutnya kegiatan dilanjutkan dengan memberikan penjelasan tentang manajemen stres dengan metode ceramah. Pemberian materi ini dilakukan oleh narasumber yang ahli dibidang keperawatan jiwa. Kemudian kegiatan dilanjutkan dengan diskusi. Diskusi ini dimaksudkan untuk mengetahui pemahaman peserta tentang materi yang diberikan dan mengidentifikasi hasil, hambatan, serta kendala peserta melakukan manajemen stres yang telah diberikan. Setelah pemberian edukasi, tim pengabdian melakukan kembali pengukuran pengetahuan yang dianggap sebagai posttest untuk mengetahui perubahan pengetahuan peserta tentang manajemen stres. Data pengetahuan dianalisis menggunakan uji *Paired T-test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik (n=8)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Pengelola	1	12,5
Bagian dapur	3	37,5
Bagian kemasan	3	37,5
Bagian Promosi	1	12,5

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat diketahui karakteristik anggota UMKM Umi Wiwik berdasarkan bagian pekerjaan terdiri dari 3 orang bagian dapur (37,5%), 3 orang

bagian kemasan (37,5%), 1 orang sebagai pengelola (12,5%), dan 1 orang di bagian promosi (12,5%).

Tabel. 2 Rerata pengetahuan peserta tentang manajemen stres sebelum dan setelah diberikan edukasi

Variabel	n	Mean	SD	Min-ma
Pengetahuan sebelum edukasi	8	7.13	0.354	7-8
Pengetahuan setelah edukasi	8	8.38	0.518	8-9

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata pengetahuan peserta sebelum diberikan edukasi (pretest) sebesar 7.6 (SD = 0.354), nilai minimal 7 dan nilai maksimal 8. Sedangkan, nilai rata-rata pengetahuan setelah diberikan edukasi (posttest) sebesar 8,38 (SD = 0.518) dengan nilai minimal 8 dan nilai maksimal 9. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat peningkatan skor pengetahuan tentang manajemen stres dalam mengelola bisnis antara sebelum dan sesudah diberikan edukasi.

Tabel. 3 Perbedaan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah diberikan edukasi tentang manajemen stres

Pengetahuan		Mean	SD	p
Pre	Post			
7	8	-1.250	0.463	0.0001
7	8			
7	8			
7	9			
8	9			
7	8			
7	8			
7	8			

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa hasil uji *paired T-test* didapatkan nilai

p-value 0,0001 ($\alpha < 0.05$), artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah diberikan perlakuan. Dimana terdapat peningkatan pengetahuan tentang manajemen stres setelah diberikan penyuluhan.

Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa pengetahuan peserta tentang manajemen stress meningkat setelah diberikan edukasi. Dibuktikan dari hasil nilai mean pre-test 7.6 (SD=0.354) dan post-test 8,38 (SD=0.518).

Stres harus dikelola dengan baik karena dapat mempengaruhi produktivitas, moral, dan motivasi pekerja, serta dapat mempengaruhi profitabilitas organisasi dalam hal ini UMKM yang dikelola oleh Umi Wiwik. Berdasarkan hasil brainstorming didapatkan keluhan dari pengelola Umi wiwik bahwa hal yang paling membuat ia stres adalah beban kerja yang tinggi, tidak bisa mengelola dan mengkoordinir anggota, stres tidak balik modal, dan stres produk tidak terjual. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Tran et al., (2020) mengungkapkan bahwa stres yang didapatkan di lingkungan kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan pengetahuan. Selain itu tekanan kerja melebihi kemampuan seseorang untuk menanganinya secara efektif.

Faktor yang mempengaruhi stres adalah lingkungan, fisik, dan pikiran (Cleveland Clinic, 2015). Beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, target yang tidak realistis,

kurangnya kepuasan kerja, jam kerja yang panjang, tekanan untuk bekerja, dan konflik antarpribadi adalah beberapa faktor utama yang menyebabkan ketegangan di antara karyawan. Selain itu, menyebabkan masalah kesehatan seperti insomnia, depresi, dan penyakit jantung (Manoj, 2013).

Tekanan stres di lingkungan kerja menjadi perhatian utama dalam situasi ekonomi yang berkembang, kondisi beban kerja yang berlebihan, ketidakamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya otonomi dalam struktural adalah penyebabnya di tempat kerja (Mujtaba, 2020). Stres dalam membangun usaha telah terbukti menyebabkan pengaruh negatif pada kesehatan staf dan pendapatan. Selain itu, mengenali gejala stres dan menyadari dampak stres terhadap kesehatan karyawan serta keuntungan usaha merupakan prioritas utama untuk membantu karyawan mengatasi ketegangan (Bickford, 2005).

Studi lain membuktikan bahwa Pemilik usaha harus menyelenggarakan program manajemen stres secara teratur dan berkala bagi pekerja dan merancang jadwal kerja yang masuk akal untuk memberikan istirahat yang cukup kepada karyawan (Greeshma et al., 2018). Dukungan dalam membangun usaha melibatkan bantuan, dorongan, dan penyediaan kondisi dan sumber daya terbaik organisasi, manajemen, dan kolega. Hubungan tersebut

termasuk memberikan dorongan untuk kemitraan positif dalam kerja sama antar karyawan, mengembangkan kebijakan yang masuk akal untuk mengatasi perilaku yang tidak dapat diterima dan menghindari konflik di dalam membangun usaha (Tran et al., 2020).

Peran menunjukkan, apakah karyawan mengetahui dengan jelas peran apa yang mereka miliki dalam mengorganisasikan untuk membentuk usaha dan apakah pengelola memastikan bahwa karyawannya tidak memiliki konflik dalam peran mereka. Selain itu, memberikan informasi tentang bagaimana proses perubahan organisasi dikelola dan dikomunikasikan oleh pemilik usaha dalam mengorganisasikan usaha (Health and Safety Executive, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Panigrahi (2016) menunjukkan beberapa metode yang efektif untuk memerangi stres. Misalnya, karyawan harus tidur lebih banyak, mempromosikan teknik relaksasi seperti yoga, seni, menari, musik, dan menghindari kebiasaan seperti merokok dan penggunaan alkohol berlebihan, serta mempelajari pendekatan dan keterampilan untuk mengatasi stres.

SIMPULAN

Hasil pengabdian masyarakat ini menunjukkan bahwa edukasi yang diberikan dengan menggunakan metode *brainstorming*, ceramah, dan diskusi dapat peningkatan pengetahuan peserta tentang manajemen stres

dalam mengelola bisnis. Semua peserta antusias mengikuti kegiatan dari awal sampai akhir kegiatan.

Berdasarkan hasil kegiatan ini, maka dilakukan rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kemampuan mitra dalam mengelola stres. Jika stres melebihi tingkat tertentu dapat menyebabkan konsekuensi serius pada tubuh, suasana hati, dan perilaku pekerja. Kegiatan ini juga menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres. Maka itu dapat disarankan untuk kegiatan selanjutnya memberikan latihan manajemen beban pada mitra. Selain itu, juga perlu dilakukan untuk kegiatan selanjutnya memberikan latihan manajemen stres seperti teknik relaksasi, teknik distraksi, dan lainnya untuk meningkatkan kemampuan mitra mengelola stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Bickford, M. (2005). Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions. *Canadian Mental Health Association*, 11–15.
- Canadian Mental Health Association. (2016). *Stress*.
- Clinic, C. (2015). *Stress*.
- Greeshma, B., Priya, G. I., Aswathy, B., & Janani, S. (2018). Stress Management in the Work Place-Challenges Faced. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(4), 33–36. <https://doi.org/10.9790/487X-2004033336>
- Hartati, B., Sarfika, R., & Putri, D. E. (2019). Implementasi Pendidikan Kesehatan dengan Metode Brainstorming terhadap pengetahuan Remaja tentang Tumbuh

Kembang di Pauh Kota Padang. *Jurnal Hilirisasi IPTEKS*, 2(1), 14–23.

- Health and Safety Executive. (2020). *What are the Management Standards?*
- Ibrahim, A. R., Imtiaz, G., Mujtaba, B., Vinh Vo, X., & Ahmed, Z. U. (2020). Operational excellence through lean manufacturing: Considerations for productivity management in Malaysia's construction industry. *Journal of Transnational Management*, 25(3), 225–256. <https://doi.org/10.1080/15475778.2020.1749809>
- Luthan, L., Sarfika, R., & Anggraini, E. (2019). Pelatihan Perhitungan Harga Pokok Produksi untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM di Padang Tae Ampiang Parak Pesisir Selatan. *Warta Pengabdian Andalas*, 26(1), 16–22.
- Manoj, A. S. (2013). An Analytical Study on Employee Stress with Special Reference to Information Technology (It) Companies in Technopark–A Kerala Experience. *International Journal of Advanced Research in ...*, 2(11), 156–171.
- Mujtaba, B. G. (2020). Strategies for Personal, Organizational and Professional Leadership Success. *Scientific Journal of Research & Reviews*, 2(3). <https://doi.org/10.33552/sjrr.2020.02.000538>
- Panigrahi, A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154–160. <https://doi.org/10.18231/2394-2770.2016.0001>
- Sarfika, R., Anggraini, E., Silvana, M., Keperawatan, F., Andalas, U., Teknologi, F., Universitas, I., Padang, A., Ekonomi, F., & Andalas, U. (2021). *Pelatihan Pengolahan Makanan Berbahan Khas Sumber Alam di Nagari Ampiang Parak Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan*. 4(3), 133–139.
- Shukla, H., & Garg, R. (2013). A Study on

Stress Management among the Employees of Nationalised Banks. *Voice of Research*, 2(3), 72–73.

The American Institute of Stress. (2020). *How Stress Affects Your Body*.

Tran, C. T. H., Tran, H. T. M., Nguyen, H. T. N., Mach, D. N., Phan, H. S. P., & Mujtaba, B. G. (2020). Stress Management in the Modern Workplace and the Role of Human Resource Professionals. *Business Ethics and Leadership*, 4(2), 26–40. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(2\).26-40.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(2).26-40.2020)