
BEKERJA DIBAWAH TEKANAN BUKAN MENJADI PENGHALANG UNTUK BERKEMBANG

Suse Lamtiar *¹
Anindita Indana Zulfa ²
Gina Indah Nurani ³
Sari Novita Dewi Nadeak ⁴
Stephanie Virginia Wijaya ⁵

^{1,2,3,4,5} Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Indonesia

*e-mail : aninditaindanazulfa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi kemampuan individu dalam bekerja di bawah tekanan dalam konteks profesional. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi literatur, di mana peneliti mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan. Pembahasan mencakup konsep etos kerja, dampak tekanan terhadap kinerja individu, strategi untuk membangun kemampuan bekerja di bawah tekanan, serta peran organisasi dalam mendukung pengembangan etos kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu dengan etos kerja yang baik cenderung lebih resilien dan mampu mengelola stres secara efektif, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, dukungan dari organisasi melalui pelatihan dan budaya kerja yang positif sangat penting dalam membantu karyawan menghadapi tekanan. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan etos kerja dan kemampuan bekerja di bawah tekanan sebagai langkah strategis untuk mencapai keberhasilan individu dan organisasi di era kompetitif saat ini.

Kata Kunci: etos kerja, kemampuan bekerja di bawah tekanan, manajemen stres, produktivitas, dukungan organisasi.

Abstract

The purpose of this study is to explore the relationship between strong work ethic and individual ability to work under pressure in a professional context. This study uses a qualitative method with a literature study, where researchers collect and analyze information from various relevant written sources. The discussion includes the concept of work ethic, the impact of pressure on individual performance, strategies for building the ability to work under pressure, and the role of organizations in supporting the development of work ethic. The results of the study indicate that individuals with a good work ethic tend to be more resilient and able to manage stress effectively, thereby increasing their productivity. In addition, support from the organization through training and a positive work culture is very important in helping employees deal with stress. The conclusion of this study emphasizes the importance of developing work ethic and the ability to work under pressure as a strategic step to achieve individual and organizational success in today's competitive era.

Keywords: work ethic, ability to work under pressure, stress management, productivity, organizational support.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, etos kerja yang kuat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan individu dan organisasi. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya (Nurmasari, 2024). Salah satu aspek penting dari etos kerja adalah kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan. Tekanan dalam lingkungan kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti tenggat waktu yang ketat, tuntutan kualitas yang tinggi, atau perubahan mendadak dalam proyek. Kemampuan untuk tetap produktif dan berkinerja baik di tengah tekanan ini tidak hanya menunjukkan ketahanan individu, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan dedikasi terhadap pekerjaan. (Shalawati & Sofa, 2025)

Kemampuan bekerja di bawah tekanan sering kali dianggap sebagai keterampilan yang sangat berharga. Dalam banyak industri, situasi yang menuntut sering kali tidak terhindarkan. Misalnya, dalam sektor kesehatan, tenaga medis harus mampu mengambil keputusan cepat dalam situasi darurat (Asmike et al., 2021). Di dunia bisnis, para manajer sering kali dihadapkan pada

keputusan strategis yang harus diambil dalam waktu singkat. Oleh karena itu, individu yang mampu mengelola stres dan tetap fokus pada tugas mereka akan memiliki keunggulan kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat tidak hanya berkaitan dengan disiplin dan tanggung jawab, tetapi juga dengan kemampuan untuk beradaptasi dan bertahan di bawah tekanan.

Selain itu, kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan. Ketika seseorang menghadapi situasi sulit, cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan bagaimana mereka memimpin tim dapat sangat mempengaruhi hasil akhir (Intan & Suci, 2024). Individu yang mampu menjaga ketenangan dan memberikan dukungan kepada tim mereka di saat-saat kritis cenderung membangun hubungan kerja yang lebih baik dan menciptakan suasana kolaboratif. Ini penting karena lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Namun, meskipun pentingnya kemampuan ini, banyak individu masih mengalami kesulitan dalam mengelola stres dan tekanan di tempat kerja (Maylasandi, 2024). Beberapa orang mungkin merasa tertekan hingga mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan dan sumber daya yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan ini. Dengan memberikan dukungan yang tepat, perusahaan tidak hanya meningkatkan etos kerja karyawan tetapi juga menciptakan budaya perusahaan yang sehat dan produktif.

METODE

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi literatur. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Subjek yang diteliti mencakup berbagai literatur, seperti buku, artikel jurnal, dan dokumen lain yang berkaitan dengan etos kerja dan kemampuan bekerja di bawah tekanan. Peneliti akan memanfaatkan sumber-sumber ini untuk memahami fenomena yang terjadi serta menggali wawasan baru terkait topik yang diangkat.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri sebagai instrumen utama. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berfungsi untuk mengumpulkan data, menilai kualitas informasi, serta melakukan analisis dan interpretasi data. Rancangan penelitian bersifat deskriptif, di mana peneliti mengidentifikasi dan merangkum informasi dari literatur yang ada untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja individu di bawah tekanan.

Teknik pengambilan sampel dalam studi literatur ini melibatkan pemilihan sumber-sumber yang relevan berdasarkan kriteria tertentu, seperti kredibilitas penulis, relevansi topik, dan keakuratan informasi. Peneliti akan mencari literatur terkini serta karya-karya klasik yang telah banyak dikutip dalam bidang ini. Variabel yang diukur dalam penelitian ini mencakup aspek-aspek seperti tingkat stres, respons individu terhadap tekanan, serta dampak etos kerja terhadap produktivitas.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, di mana peneliti membaca dan mencatat informasi dari sumber-sumber tertulis. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan langkah-langkah sistematis, mulai dari pengumpulan data hingga penyajian hasil analisis. Peneliti juga akan menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema yang muncul dari literatur yang diteliti.

Analisis data dilakukan dengan cara mengolah informasi yang telah dikumpulkan menjadi kesimpulan-kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Model statistik tidak digunakan dalam penelitian ini karena fokusnya adalah pada analisis kualitatif. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang bagaimana etos kerja yang kuat dapat muncul dari kemampuan individu dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya kajian tentang etos kerja dalam konteks profesional modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Etos Kerja dalam Lingkungan Profesional

Etos kerja merupakan istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan sikap dan perilaku individu dalam konteks pekerjaan. Konsep ini mencakup berbagai aspek, termasuk disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Dalam lingkungan profesional, etos kerja yang kuat menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan individu dan organisasi (Elfia & Erinosa, 2022). Individu dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki motivasi tinggi, mampu bekerja sama dalam tim, dan menunjukkan dedikasi dalam mencapai tujuan bersama. Mereka memiliki kesadaran untuk memenuhi tanggung jawab dan berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang organisasi.

Salah satu elemen penting dari etos kerja adalah kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan. Dalam banyak situasi, tekanan dapat muncul dari berbagai sumber, seperti tenggat waktu yang ketat, tuntutan kualitas yang tinggi, atau situasi darurat. Tekanan ini sering kali menjadi ujian nyata bagi individu dalam mengelola tugas mereka. Individu yang memiliki etos kerja yang kuat biasanya dapat menghadapi tekanan ini dengan sikap positif dan tetap fokus pada tugas mereka. Mereka tidak hanya mampu mengelola stres dengan baik, tetapi juga menjaga produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka meskipun dihadapkan pada tantangan besar. Kemampuan ini membantu mereka tetap tenang dan terorganisir, bahkan saat lingkungan kerja penuh dengan hambatan. (Savitri, 2023)

Lebih lanjut, individu dengan etos kerja yang baik cenderung lebih resilient dalam menghadapi tantangan. Resiliensi, yaitu kemampuan untuk bangkit kembali setelah mengalami kesulitan atau kegagalan, merupakan kunci untuk tetap berkomitmen terhadap tugas meskipun menghadapi rintangan. Dalam konteks pekerjaan, resiliensi ini sangat penting, karena memungkinkan individu untuk terus beradaptasi dengan perubahan situasi dan tetap produktif (Masnur & Junaid, 2023a). Meskipun tekanan dan tantangan datang silih berganti, individu yang resilient tidak mudah putus asa dan tetap menjaga komitmen mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Membangun etos kerja yang kuat tidak hanya bermanfaat bagi individu itu sendiri tetapi juga memberikan dampak positif bagi seluruh organisasi. Individu yang memiliki etos kerja yang baik dapat menjadi teladan bagi rekan kerja lainnya, menciptakan budaya kerja yang produktif dan saling mendukung. Ketika lebih banyak karyawan yang menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab, kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Hal ini juga memperkuat rasa kebersamaan dan tujuan bersama dalam tim.

Dalam era modern ini, di mana persaingan semakin ketat dan tantangan terus berkembang, penting bagi setiap individu untuk mengembangkan etos kerja yang baik. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan etos kerja ini melalui pelatihan, bimbingan, dan program pengembangan diri. Dengan demikian, individu akan lebih siap untuk menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja, serta berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan Perusahaan (Masnur & Junaid, 2023b). Selain itu, organisasi juga harus memberikan umpan balik yang konstruktif, menciptakan saluran komunikasi yang terbuka, dan menyediakan kesempatan untuk pengembangan karier yang memungkinkan individu tumbuh dan berkembang dalam peran mereka. Semua ini akan memastikan bahwa etos kerja yang kuat tidak hanya menjadi nilai pribadi, tetapi juga menjadi kekuatan yang mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2. Dampak Tekanan Terhadap Kinerja Individu

Tekanan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja individu secara signifikan. Ketika seseorang menghadapi situasi yang menuntut, reaksi awal mereka sering kali berupa stres dan kecemasan. Tekanan ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti tenggat waktu yang ketat, tuntutan kualitas yang tinggi, atau perubahan mendadak dalam pekerjaan (Asriadi et al., 2021). Reaksi awal terhadap tekanan ini adalah hal yang wajar, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat mengganggu fokus dan kesejahteraan individu. Namun, jika individu tersebut memiliki kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, mereka dapat mengubah stres menjadi motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Tekanan yang dikelola dengan baik justru bisa menjadi pendorong bagi individu untuk berinovasi, meningkatkan kreativitas, dan mencari solusi cerdas terhadap masalah yang dihadapi.

Aspek	Data dan Temuan
Tekanan Pekerjaan	- Nilai rata-rata tekanan pekerjaan: 4,39 (kategori sangat tinggi). Tekanan ini dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja.
Stres Kerja	- Nilai rata-rata stres kerja: 4,30 (kategori sangat tinggi). Stres berkelanjutan dapat menurunkan kualitas kerja dan kepuasan.
Keinginan Pindah Kerja	- Nilai rata-rata keinginan pindah kerja: 4,28. Peningkatan tekanan pekerjaan berhubungan dengan meningkatnya keinginan untuk pindah.
Hubungan Variabel	- Tekanan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan keinginan pindah kerja, serta dapat mengurangi produktivitas.

Dalam beberapa kasus, tekanan yang berlebihan atau tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja (Puspita et al., 2023). Tidak semua orang mampu mengatasi tekanan dengan cara yang sehat, dan bagi sebagian individu, hal ini dapat mengarah pada penurunan kinerja, kesulitan berkonsentrasi, serta masalah kesehatan mental yang lebih serius. Stres berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosional, kebakaran (*burnout*), dan penurunan produktivitas yang signifikan. Kelelahan mental ini sering kali mengarah pada penurunan semangat kerja, penurunan kualitas pekerjaan, dan ketidakmampuan untuk menghadapi tantangan baru. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan keterampilan manajemen stres agar dapat tetap berkinerja optimal meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan.

Salah satu cara yang efektif untuk mengatasi tekanan adalah dengan menerapkan teknik relaksasi dan *mindfulness*. Teknik-teknik ini membantu individu untuk tetap tenang, fokus, dan lebih sadar akan keadaan diri mereka. Meditasi, pernapasan dalam, dan latihan fisik ringan dapat membantu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kapasitas untuk tetap produktif. Selain itu, teknik *mindfulness* dapat membantu individu untuk lebih hadir pada saat ini, mengurangi kecemasan yang disebabkan oleh kekhawatiran masa depan, dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efisien (Dewi & Jayanti, 2021). Dengan mengintegrasikan praktik-praktik ini dalam rutinitas sehari-hari, individu dapat memperkuat ketahanan mereka terhadap tekanan.

Dukungan sosial dari rekan kerja juga berperan penting dalam membantu individu mengatasi tekanan. Lingkungan kerja yang saling mendukung dapat menciptakan suasana positif di mana setiap orang merasa dihargai, didengarkan, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ketika karyawan merasa mereka dapat berbagi tantangan dan mencari bantuan, beban kerja menjadi lebih mudah dikelola (Andini et al., 2021). Kolaborasi yang baik dalam tim dapat membantu mengurangi rasa terisolasi dan meningkatkan rasa kebersamaan di tempat kerja. Dukungan ini juga memungkinkan individu untuk merasa lebih percaya diri dalam menghadapi situasi sulit.

Dalam konteks ini, organisasi juga memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan budaya kerja yang sehat. Organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dapat menyediakan sumber daya seperti pelatihan manajemen stres, konseling, serta program kesejahteraan untuk membantu karyawan mengelola tekanan dengan lebih baik. Selain itu, menyediakan fleksibilitas dalam jam kerja atau beban kerja juga dapat membantu mengurangi tekanan yang berlebihan (Rahmayati, 2021). Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan tim yang lebih kohesif dan produktif. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan akan menghasilkan karyawan yang lebih puas, lebih terlibat, dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Dengan demikian, penting bagi individu untuk tidak hanya fokus pada keterampilan teknis mereka, tetapi juga untuk mengembangkan keterampilan emosional dan mental dalam menghadapi tekanan. Organisasi yang mampu menyediakan dukungan yang tepat bagi karyawan mereka akan membantu membangun lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

3. Strategi Membangun Kemampuan Bekerja di Bawah Tekanan

Membangun kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan memerlukan pendekatan yang sistematis dan terencana. Salah satu strategi utama adalah melalui pelatihan keterampilan

manajemen stress (Soames, 2022). Pelatihan ini tidak hanya mencakup teknik-teknik seperti pernapasan dalam, meditasi, dan pengelolaan waktu yang efektif, tetapi juga pengenalan terhadap pentingnya pemahaman diri dalam menghadapi tekanan. Dengan mempelajari cara-cara untuk mengelola stres secara proaktif, individu dapat meningkatkan ketenangan mental mereka, yang akan membantu mereka tetap fokus dan produktif di bawah tekanan.

Selain pelatihan formal, pengalaman langsung dalam menghadapi situasi yang menantang juga memainkan peran penting dalam membangun kemampuan ini. Ketika individu diberikan kesempatan untuk menghadapi situasi sulit dalam lingkungan kerja yang aman dan mendukung, mereka akan belajar untuk beradaptasi dan merespons secara efektif terhadap tekanan tersebut (Hutahaean & SE, 2021). Sebagai contoh, simulasi situasi darurat atau proyek dengan tenggat waktu ketat dapat memberikan pengalaman berharga bagi karyawan dalam mengelola stres, yang akan membantu mereka untuk tetap tenang dan terorganisir, bahkan dalam kondisi yang penuh tekanan.

Dukungan dari atasan juga sangat penting dalam proses ini. Pemimpin yang memahami pentingnya etos kerja dan kemampuan bekerja di bawah tekanan akan memberikan bimbingan yang diperlukan, serta umpan balik konstruktif kepada anggota tim mereka. Dengan adanya komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menghadapi tantangan dengan semangat positif. Pemimpin yang memberikan ruang bagi karyawan untuk mengungkapkan kekhawatiran dan kesulitan mereka juga dapat membantu mengurangi rasa cemas yang berlebihan, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien. (Savitri, 2023)

Refleksi diri secara berkala adalah langkah penting untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tekanan. Dengan mengevaluasi bagaimana mereka merespons situasi sulit sebelumnya, individu dapat mengenali pola perilaku mereka dan mencari cara untuk memperbaiki diri ke depannya (Asmike et al., 2021). Proses pembelajaran ini akan memungkinkan individu untuk menjadi lebih resilien dan berkembang seiring waktu. Melalui refleksi, seseorang dapat mengeksplorasi pendekatan-pendekatan baru untuk mengelola tekanan, yang dapat memperkuat kemampuan mereka dalam bekerja dengan efektif di bawah berbagai kondisi yang menantang.

4. Peran Organisasi dalam Mendukung Etos Kerja

Organisasi memegang peran yang sangat penting dalam mendukung pengembangan etos kerja karyawan melalui berbagai inisiatif dan program yang dapat membentuk sikap positif dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam lingkungan kerja. Salah satu langkah awal yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah menciptakan budaya perusahaan yang menghargai etos kerja yang tinggi serta kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan. Budaya ini tidak hanya harus ditegakkan di tingkat manajerial tetapi juga harus meresap ke dalam setiap lapisan organisasi (Maylasandi, 2024). Dalam hal ini, proses rekrutmen menjadi kunci utama, karena melalui seleksi yang tepat, organisasi dapat memilih individu yang memiliki potensi untuk berkembang dalam budaya kerja yang sehat dan berorientasi pada hasil. Selain itu, sejak proses orientasi dan pelatihan karyawan baru, nilai-nilai terkait etos kerja yang kuat dan kemampuan untuk mengelola tekanan harus diperkenalkan agar setiap anggota tim memahami dan menginternalisasi pentingnya budaya ini. (Savitri, 2023)

Program pelatihan karyawan menjadi alat yang sangat efektif untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengelola stres dan bekerja dengan baik di bawah tekanan. Pelatihan ini bisa meliputi berbagai kegiatan seperti workshop atau seminar yang mengajarkan teknik-teknik relaksasi, seperti meditasi, pernapasan dalam, atau mindfulness, yang dapat membantu karyawan mengurangi tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja (Masnur & Junaid, 2023a). Selain itu, program pengelolaan waktu yang efektif juga dapat membantu individu untuk mengatur prioritas dan menghindari perasaan tertekan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Organisasi juga bisa menyediakan sumber daya tambahan yang lebih mendalam, seperti akses ke konseling psikologis atau program kesejahteraan mental yang dapat memberikan dukungan lebih lanjut kepada karyawan dalam mengatasi tantangan emosional dan mental yang mungkin timbul di tempat kerja.

Dukungan dari pimpinan juga sangat krusial dalam mendorong budaya etos kerja yang kuat

di dalam organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus menjadi contoh teladan bagi timnya dengan menunjukkan sikap positif dan tenang saat menghadapi tekanan. Pemimpin yang mampu mengelola stres dengan baik dan tetap fokus pada tujuan bersama akan memotivasi karyawan untuk melakukan hal yang sama. Selain itu, pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan suportif, yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, dapat menciptakan rasa saling percaya dan menghargai dalam tim. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh pimpinan cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, meskipun mereka dihadapkan pada tekanan yang berat. (Dewi & Jayanti, 2021)

Selain itu, evaluasi berkala terhadap kebijakan dan program terkait etos kerja perlu dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan dinamika industri yang selalu berubah. Perubahan dalam tuntutan pekerjaan, teknologi, dan bahkan gaya hidup karyawan mempengaruhi cara mereka mengelola stres dan bekerja di bawah tekanan (Soames, 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengumpulkan umpan balik secara teratur dari karyawan mengenai efektivitas program-program yang ada, serta tantangan baru yang mereka hadapi. Dengan mendengarkan kebutuhan karyawan dan menyesuaikan kebijakan dan program yang ada, organisasi dapat memastikan bahwa mereka terus mendukung pengembangan etos kerja yang kuat dan kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan secara optimal.

Melalui penyesuaian yang berkelanjutan dan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan berkelanjutan. Sebuah budaya kerja yang mendukung etos kerja yang baik, kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, dan kesejahteraan mental akan membuat organisasi lebih tangguh, inovatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan (Puspita et al., 2023). Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan bagi semua anggota tim.

KESIMPULAN

Dalam lingkungan profesional yang semakin kompetitif, kemampuan ini menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan individu dan organisasi. Individu yang mampu mengelola stres dan tetap fokus pada tugas mereka di tengah situasi sulit tidak hanya menunjukkan ketahanan pribadi, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk mengembangkan keterampilan manajemen stres dan membangun etos kerja yang baik sebagai bagian dari pengembangan profesional mereka.

Selain itu, peran organisasi dalam mendukung pengembangan etos kerja melalui berbagai program pelatihan dan budaya perusahaan yang positif juga sangat krusial. Dengan menyediakan sumber daya yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat membantu karyawan mereka untuk lebih siap menghadapi tekanan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas individu tetapi juga menciptakan tim yang lebih kohesif dan resilien. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan etos kerja dan kemampuan bekerja di bawah tekanan akan memberikan manfaat jangka panjang bagi individu dan organisasi dalam mencapai tujuan bersama di masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini didanai didanai dari DIPA Politeknik Penerbangan Indonesia Curug tahun anggaran 202X dengan nomor kontrak XX/SPK/XX/PPK/5/PPI-2023 tanggal XX Mei 202X dan didukung penuh oleh Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PusPPM) Politeknik Penerbangan Indonesia Curug.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S., Amiruddin, A., & Pontoh, G. T. (2021). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Tekanan Waktu Auditor Investigatif terhadap Pengungkapan Fraud. *Akrual: Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Kontemporer*, 151–162.

- Asmike, M., Ari Kadi, D. C., & Dewi, L. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Di Dungus Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3.
- Asriadi, A., Menne, F., & Setiawan, L. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Berpikir, Analisis Tugas, Pengalaman, Tekanan Waktu Terhadap Pendeteksian Kecurangan Oleh Inspektorat Kabupaten Pinrang. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 71–80.
- Dewi, I. G. A. R. P., & Jayanti, L. G. P. S. E. (2021). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Pada Stress Kerja Dan Dampaknya Terhadap Perilaku Reduksi Kualitas Audit. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 25–30.
- Elfia, O., & Erinos, N. R. (2022). Pengaruh pelatihan auditor, tekanan waktu, dan skeptisisme profesional terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan: studi empiris pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(1), 178–191.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Pengantar kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Intan, N. R., & Suci, R. P. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Puskesmas Singosari Kabupaten Malang). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(11), 2977–3000.
- Masnur, R. M., & Junaid, A. (2023a). Pengaruh Beban Kerja, Task Specific Knowledge dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Center of Economic Students Journal*, 6(1), 31–43.
- Masnur, R. M., & Junaid, A. (2023b). Pengaruh Beban Kerja, Task Specific Knowledge dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Center of Economic Students Journal*, 6(1), 31–43.
- Maylasandi, T. (2024). DIMENSI KALAM DALAM KERAGAMAN ETOS KERJA PEDAGANG KAKI LIMA PASAR BARUNG-BARUNG BALANTAI PESISIR. *Hadharah: Jurnal Keislaman Dan Peradaban*, 18(1), 57–74.
- Nurmasari, Y. (2024). Studi terkait pemahaman etos kerja islami, adaptabilitas karier dan kematangan karier dalam kesiapan kerja setelah lulus. *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 7(2), 128–145.
- Puspita, N. W. A., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2023). Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Disfungsional Audit: Tekanan Anggaran Waktu Sebagai Pemoderasi. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 5(2), 385–402.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129–141.
- Savitri, R. I. (2023). Pengaruh pengalaman auditor, beban kerja, dan tekanan waktu terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan (Survey pada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Surabaya). *Soetomo Accounting Review*, 1(3), 394–414.
- Shalawati, S., & Sofa, A. R. (2025). Revitalisasi nilai Al-Qur'an dan Hadits dalam pembentukan etos kerja, profesionalisme, spiritualitas, inovasi, keseimbangan sosial, dan keberlanjutan Muslim modern. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(1), 201–214.
- Soames, N. (2022). *The Influence Book*. Bhuana Ilmu Populer.