

ISBN : 978-602-9019-55-1

STRESS KERJA

Gusti Yuli Asih S.Psi., M.Si

Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, M.M., psikolog

Rusmalia Dewi, M.Si, psikolog



Semarang University Press
2018



STRES KERJA

Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si.

Prof. Hardani Widhiastuti, MM, Psikolog

Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, Psikolog

Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT)

ISBN: 978-602-9019-55-1

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-undang

*Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku dalam bentuk apa pun, seperti cetak, fotocopi, microfilm, CDR, dan rekaman suara
Tanpa ijin tertulis dari penulis atau penerbit.*

Stres Kerja

100 halaman + vi

Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si

Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, Psikolog

Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, Psikolog

Tata Letak :

Desain sampul : Gabriel

Cetakan I, November 2018

Penerbit

Semarang University Press

Jl. Soekarno Hatta, Semarang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah yang telah memberi kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan buku yang berjudul Stres Kerja, buku yang sudah lama menjadi impian penulis dan baru terealisasi sekarang

Saya dan Anda mungkin telah menghabiskan lebih banyak waktu dengan bekerja dari pada mengerjakan aktivitas lain dalam hidup. Kendati begitu, kita sering menjumpai pengalaman kerja yang kurang menyenangkan yang pada akhirnya menyebabkan stress kerja. Kita terkadang merasa menderita, namun ingin bekerja sebaik mungkin, tetapi apa daya stress kerja yang muncul. Dalam buku ini akan banyak membahas bagaimana stress kerja, gejala, faktor-faktor yang mempengaruhi, hingga kiat-kiat bagaimana mengurangi stress akibat pekerjaan. Sudut pandang kita terhadap pekerjaan mungkin berbeda. Sekarang saatnya untuk melakukan manajemen diri melawan stress kerja yang mungkin bisa mengganggu kinerja kita. Sehingga strategi individu untuk mengatasi stress kerja semakin masuk akal.

Terimakasih kami ucapkan kepada pihak-pihak yang terkait dan mendukung terealisasinya buku ini, diantaranya :

1. Terimakasih kepada Rektor Universitas Semarang yang telah memberikan dorongan yang luar biasa sehingga buku ini dapat terselesaikan.
2. Terima kasih kepada Dekan Fakultas Psikologi yang tiada henti-hentinya mendorong, membimbing dan memberikan arahan pada penulis sehingga buku ini dapat terselesaikan dengan baik.

3. Terimakasih pada teman-teman civitas akademika yang tidak bisa saya sebut satu persatu atas bantuannya selama proses penyusunan buku ini berlangsung sampai dengan terselesaikannya buku ini.
4. Terima kasih atas dukungan keluarga penulis kepada suami saya yang tiada henti memberikan dukungan, disaat penulis patah semangat dan sering prokrastinasi. Juga kepada anak-anakku, Nawfan dan Ayla, bunda selalu sayang kalian.
5. Terimakasih kepada penerbit Universitas Semarang Press terimakasih yang tiada terhingga karena telah menerbitkan buku ini tepat pada waktunya.

Terakhir, dengan keterbukaan dan kerendahan hati, koreksi serta saran-saran perbaikan akan penulis terima dengan besar hati. Untuk itu pula, penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga terhadap kritik dan saran guna sempurnanya buku ini.

Semarang, September 2018

GYA, HW, RD

DAFTAR ISI

Bab 1 Pengantar	1
1. Pengertian stress kerja	1
2. Jenis – jenis stress	4
3. Gejala – gejala stress kerja	6
4. Faktor-faktor yang memengaruhi stress	15
5. Tahapan stress	33
Bab 2 Stress dan Penyakit	37
1. Pengaruh suhu panas pada kinerja	38
2. Pengaruh stress dingin terhadap kinerja	40
Bab 3 <i>Coping Stress</i>	58
1. Pengertian <i>coping stress</i>	58
2. Jenis – jenis <i>coping stress</i>	59
3. Aspek – aspek <i>coping stress</i>	63
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>coping stress</i>	66
Bab 4 Manajemen Stress Dalam Organisasi	69
1. Strategi manajemen stress kerja	70
2. Kiat mengurangi stress	74
Bab 5 Hasil –hasil Penelitian Stress Kerja	80
Daftar Pustaka	86

BAB I

PENGANTAR

1. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010:16). Handoko (2001:200) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif, (Fincham & Rhodes dalam Munandar, 2001: 374). Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Waluyo, 2009: 161)

Zaenal dkk (2014: 724) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan,

ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job stress) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010: 277).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Luthan (2006: 441) menjelaskan perbedaan antara stress dan kecemasan:

- a. Stres bukan masalah kecemasan, yang artinya bahwa, kecemasan terjadi dalam lingkup emosional dan psikologis, sementara stress terjadi dalam lingkup emosional, psikologis, dan juga fisik. Stres dapat disertai dengan kecemasan, tetapi keduanya tidak sama.
- b. Stres bukan hanya ketegangan saraf: ketegangan saraf mungkin dihasilkan oleh stress, tetapi keduanya tidak sama. Orang yang pingsan menunjukkan stress, dan beberapa orang

mengendalikannya serta tidak menunjukkannya melalui ketegangan saraf.

- c. Stres bukan sesuatu yang selalu merusak, buruk atau dihindari. Eustres tidak merusak atau buruk, tetapi merupakan sesuatu yang perlu dicari, bukannya dihindari. Stres tidak dapat dielakkan, kuncinya adalah bagaimana kita menangani stress.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015: 247). Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika karyawan mengalami stress dengan tingkat stress yang rendah sampai menengah. Alasannya adalah stress dengan tingkat seperti itu bias bersifat fungsional dan membawa kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stress yang tinggi, bahkan tingkat stress yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga perlu tindakan dari manajemen. Meskipun jumlah stress yang terbatas bisa bermanfaat bagi kinerja karyawan, tetapi jangan berharap seperti itu. Tingkat stress yang rendah dipersepsi karyawan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki. Stres menurut Gibson dkk (2011: 339) adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan pada beberapa pendapat tokoh yang ada di atas maka dapat penulis rumuskan mengenai pengertian dari stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2. Jenis-Jenis Stres

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak professional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas.

Berney dan Selye (Dewi, 2012:107) mengungkapkan ada empat jenis stres:

a. *Eustres (good stres)*

Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas

berkualitas tinggi.

b. Distress

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. Hyperstress

Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

d. Hypostress

Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Selye (dalam Davidson dkk, 2010:274) mengidentifikasi tiga tahap respon sistemik tubuh terhadap kondisi-kondisi penuh stres yang diistilahkan (*general adaptation syndrome – GAS*):

- a. Pada fase pertama, yaitu reaksi alarm (*alarm reaction*), sistem syaraf otonom diaktifkan oleh stres
- b. Pada fase kedua, resistensi (*resistance*), organisme beradaptasi dengan stres melalui berbagai mekanisme coping yang dimiliki.
- c. Jika respon menetap atau organisme tidak mampu merespon secara efektif, terjadi fase ketiga, yaitu suatu tahap kelelahan (*exhaustion*) yang amat sangat, dan organisme mati atau menderita kerusakan yang tidak dapat diperbaiki.

Quick dan Quick (dalam Waluyo, 2009: 161) mengategorikan jenis stress menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan ada beberapa jenis-jenis stres antara lain *eustres*, *distres*, *hyperstres*, *hypostres*. Serta tahapan tubuh terhadap kondisi-kondisi stress yaitu fase pertama reaksi alarm, fase kedua resistensi, dan fase ketiga kelelahan.

3. Gejala – gejala stres kerja

Individu akan mengalami gejala stress positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stress yang negatif.

Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009: 164-165) menyebutkan gejala-gejala stress yaitu:

a. Gejala psikologis

- 1) kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- 2) perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- 3) sensitive dan *hyperreactivity*
- 4) memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- 5) komunikasi yang tidak efektif
- 6) perasaan terkucil dan terasing
- 7) kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- 8) kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- 9) kehilangan spontanitas dan kreativitas
- 10) menurunnya rasa percaya diri

b. Gejala Fisiologis

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stress (seperti: adrenalin dan nonadrenalin)
- 3) Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- 7) Gangguan pada kulit
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- 9) Gangguan tidur
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

c. Gejala Perilaku

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Robbins & Coulter (2010: 17) mengungkapkan tentang gejala-gejala stres sebagai berikut:

a. Fisik

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

b. Perilaku

Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

c. Psikologis

Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

Gejala stres juga diungkapkan oleh Robbins dan Timothy (2016: 434) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingginya perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

Gejala lain juga disebutkan oleh Wirawan (2010: 159) mengungkapkan tentang gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Fisik

Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar atau insomnia,

kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun.

b. Kognitif

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan, marah, depresi, gelisah, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, teledor, gugup dan gelisah, menggerutu, tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif

c. Afektif

Marah instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.

d. Perilaku

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan

Munandar (2014:375) stres diungkapkan melalui ciri-ciri umum, seperti *somnambulisme* (tidak dapat tidur), merokok berat, peminum minuman keras, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan, dan masa-masa lelah yang panjang.

Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2014: 378), mengatakan gejala-gejala stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ dalam badan (*vesceral*). Gejala - gejala *distress* yaitu:

a. Ciri-ciri suasana hati (*mood*)

- 1) Menjadi *overexcited*
 - 2) Cemas
 - 3) Merasa tidak pasti
 - 4) Sulit tidur pada malam hari (*somnambulisme*)
 - 5) Menjadi mudah bingung dan lupa
 - 6) Menjadi sangat tidak-enak (*uncomfortable*) dan gelisah (*ill at ease*), menjadi gugup (*nervouse*).
- b. Ciri-ciri otot kerangka (*musculoskeletal*)
- 1) Jari-jari dan tangan gemetar
 - 2) Tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat
 - 3) Mengembangkan *tic* (gerakan tidak sengaja)
 - 4) Kepala mulai sakit
 - 5) Merasa otot menjadi tegang atau kaku
 - 6) Menganggap jika berbicara
 - 7) Leher menjadi kaku
- c. Ciri-ciri organ-organ dalam badan (*vesceral*)
- 1) Perut terganggu
 - 2) Merasa jantung berdebar
 - 3) Banyak berkeringat
 - 4) Tangan berkeringat
 - 5) Merasa kepala ringan atau akan pingsan
 - 6) Mengalami kedinginan (*cold chills*)
 - 7) Wajah menjadi 'panas'
 - 8) Mulut menjadi kering
 - 9) Mendengar bunyi berdering dalam kuping
 - 10) Mengalami rasa akan tenggelam dalam perut (*sinking filling*)

Gejala stress menurut (Maramis & Maramis, 2009: 85) adalah sebagai berikut:

- a. Merasa gelisah dan tidak dapat bersantai
- b. Mudah marah seperti akan meledak bila ada sesuatu yang berjalan tidak sesuai dengan kemauan.
- c. Ada waktu-waktu dengan perasaan sangat lelah atau lelah yang berkepanjangan
- d. Sukar konsentrasi
- e. Kehilangan minat terhadap rekreasi yang sebelumnya dapat dinikmati dan sudah biasa dilakukan.
- f. Menjadi khawatir mengenai hal-hal yang sebenarnya tidak dapat diselesaikan dengan perasaan khawatir saja.
- g. Bekerja berlebihan, meski tidak seluruhnya efektif.
- h. Makin lama makin banyak pekerjaan yang dibawa pulang ke rumah
- i. Makin banyak merokok atau makin banyak minum minuman keras dibandingkan dengan sebelumnya.
- j. Berulang kali merasa kehilangan perspektif atau merasa masa depan suram mengenai apa yang sebenarnya penting dalam pekerjaan dan keluarga atau mungkin juga dalam hidup.

Terdapat 9 gejala stress menurut Lukaningsih dan Bandiyah (2011: 71-75):

- a. Nyeri otot

Serangan stress bisa berupa rasa sakit dan nyeri di otot leher. Stres akan mempengaruhi system musculoskeletal yang menimbulkan ketegangan, kontraksi otot, dan kejang pada otot. Bila mengalami gejala stress yang berkaitan dengan otot, cobalah ambil nafas

dalam-dalam sebanyak 5-10 kali dan focus pada relaksasi daerah yang tegang pada tubuh. Untuk ketegangan di leher, coba memutar lembut leher atau meminta orang terdekat untuk mengusuk bahu dengan cepat.

b. Mata berkedut

Kondisi temporer yang sering terjadi akan sangat mengganggu dan mengkhawatirkan, dan ini bisa dipicu oleh stress dengan kondisi yang dikenal sebagai "*blefarospasme*". Cara mengatasi mata berkedut, dengan menutup mata dan membayangkan tempat yang paling membahagiakan. Selain itu istirahatkan mata dari pandangan terfokus, lakukan peregangan setiap 20 menit dengan melihat ke luar jendela pada lanskap yang lebih luas.

c. Gigit kuku

Kuku atau bagian lain di jari terlihat buruk akibat sering digigit merupakan ciri-ciri mereka yang suka gugup. Kebiasaan menggigit kuku merupakan pengalihan yang sering dilakukan perempuan untuk menyalurkan stress dengan mengganggu diri sendiri dengan apa yang dikenal sebagai kepuasan oral. Untuk bisa menghentikan kebiasaan ini, dengan menyalurkannya pada benda lain seperti bola kecil yang bisa diketuk-ketuk atau diputar-putar untuk membantu mengeluarkan stress.

d. Rongga

Mengulur waktu untuk perawatan gigi merupakan cara cepat membuat gigi berlubang, namun stress bisa juga menjadi penyebabnya. Ada kebiasaan untuk menggerutkan gigi pada siang atau malam hari, sebagai kebiasaan perempuan untuk menelan rasa stress mereka. Perilaku ini tentu saja menjadi rentan terhadap

kesehatan gigi dan cenderung merusak gigi. Pengalihan kecemasannya pada pena dan kertas. Sisihkan waktu untuk menuliskan masalah serta melihatnya kembali secara objektif dalam warna hitam dan putih, dan kemudian menuliskan beberapa solusinya.

e. Ruam

Kulit bisa menjadi barometer terbaik terhadap tingkat stress. Stres dapat menyebabkan ruam, biasanya berupa bintik-bintik erah atau gatal-gatal di perut, punggung, lengan, dan wajah. Bila merasa tingkat stress meningkat, letakkan tangan tepat di atas pusar. Setiap kali menarik nafas, ikuti gerakan tarikan nafas, lakukan nafas panjang dalam-dalam 5-10 kali secara berkala sepanjang hari.

f. Mual

Stres bias mengganggu perut, dan mual dapat merupakan produk sampingan dari rasa khawatir. Untuk mengatasinya, biarkan air hangat melindas jari-jari, hal ini akan memberikan rasa nyaman.

g. Kantuk

Hormone stress menyebabkan tubuh melonjak dengan adrenalin dan kemudian menyebabkan kantuk. Stres juga akan merusak kualitas tidur, sehingga ketika bangun akan merasa lelah dan mudah marah. Cara mengatasi dengan tidur lebih awal, atau tidur siang 30 menit, serta jangan merasa bersalah melakukannya. Ada produktivitas besar dalam istirahat, sebab akan dapat memulihkan kondisi dan focus individu

h. Lupa

Stres kronis secara harfiah dapat mengecilkan ukuran *hippocampus*, yang bertanggungjawab untuk kolom memori di kepala. Tetapi

ukuran itu akan kembali normal setelah stres berkurang. Supaya otak tetap berfungsi optimal, pergilah jalan-jalan, berlari menaiki tangga atau menari sejenak sambil mendengarkan lagu favorit. Latihan seperti ini membuat otak tajam dan bahkan bisa membantu menghadapi saat-saat stres di masa depan.

i. Kebingungan

Stres menyebabkan gangguan konsentrasi dan menurunnya focus. Hormone stress yang menjadi penyebabnya. Untuk mengembalikan fokus, dengan cara berjalan-jalan di udara terbuka. Sinar matahari bisa membantu melepaskan *serotonin* tubuh untuk meningkatkan suasana hati dan vitamin D membantu meningkatkan kekebalan tubuh.

Berdasarkan beberapa gejala stres kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa gejala stres kerja meliputi gejala fisik, gejala psikis, dan gejala perilaku.

4. Faktor – faktor yang memengaruhi stres kerja

Sebagian besar stresor dalam kehidupan sehari-hari bersifat psikososial. Walaupun mobilisasi cepat sumber-sumber daya tubuh memang tepat untuk menghadapi cedera fisik baik yang bersifat ancaman atau yang sudah terjadi. Stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu atau karyawan akan sangat menentukan apakah stresor itu berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul (Selye dalam Waluyo, 2009: 160). Ada peristiwa tertentu menimbulkan stres

bagi seseorang, namun bagi orang lainhal tersebut merupakan sesuatu peristiwa yang biasa saja dan dapat dikendalikan dengan baik. Hal yang membedakan adalah persepsi. Bagaimana setiap orang dapat memiliki persepsi yang berbeda atas suatu peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Sutherland dkk (dalam Smet, 1994: 112) menyimpulkan konsep dasar dalam stres yaitu:

- a. penilaian kognitif (*cognitive appraisal*), stres adalah pengalaman subyektif yang (mungkin) didasarkan atas persepsi terhadap situasi yang tidak semata-mata tampak di lingkungan,
- b. pengalaman (*experience*) merupakan suatu situasi yang tergantung pada tingkat keakraban dengan situasi, keterbukaan semula (*previous exposure*), proses belajar, kemampuan nyata dan konsep *reinforcement*,
- c. tuntutan (*demand*), merupakan tekanan, tuntutan, keinginan atau rangsangan-rangsangan yang segera sifatnya yang mempengaruhi cara-cara tuntutan yang dapat diterima,
- d. pengaruh interpersonal (*interpersonal influence*) yaitu ada tidaknya seseorang, faktor situasional dan latar belakang mempengaruhi pengalaman subjektif, respon, dan perilaku *coping*. Hal ini dapat menimbulkan akibat positif dan negatif. Kehadiran orang lain dapat merupakan sumber kekacauan dan kegalauan yang tidak diinginkan, tetapi bisa juga merupakan sesuatu yang dapat memberikan dukungan, meningkatkan harga diri, memberikan konfirmasi nilai-nilai dan identitas personal,

- e. keadaan stres (*'a state of stress*) merupakan ketidakseimbangan antara tuntutan yang dirasakan dengan kemampuan yang dirasakan untuk menemukan tuntutan tersebut. Proses yang mengikuti merupakan proses *coping* serta konsekuensi dari penerapan strategi *coping*.

Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, stress muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya (Wijono, 2015: 168)

Handoko (2001: 201) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan

Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi / perusahaan. Penyebab stress “*off-the-job*” antara lain:

- a. Kekuatan finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (seperti perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Cooper (dalam Umam, 2012: 212-214) faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya :

- a. *Stressor* kondisi pekerjaan
Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.
- b. *Stressor* stress peran
Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan *stereotype* peran gender; pelecehan seksual
- c. *Stressor* faktor interpersonal
Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
- d. *Stressor* perkembangan karir
Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

e. *Stressor* struktur organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

f. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

Hurrell, dkk (dalam Munandar, 2014: 381) mengungkapkan bahwa faktor pembuat stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, diantaranya:

- 1) Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, *hygiene*)
- 2) Tuntutan tugas (*sift* kerja, beban kerja berlebih ataukah sedikit) atau *workload*

b. Peran individu dalam organisasi, meliputi:

- 1) Konflik peran:
 - a) Pertentangan antara tugas-tugas yang di lakukan dengan tanggung jawab yang di miliki
 - b) Tugas-tugas yang harus di lakukan yang menurut padangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
 - c) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang.

- d) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya.
- 2) Ketidakjelasan peran, meliputi:
 - a) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran
 - b) Kesamaran tentang tanggung jawab
 - c) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
 - d) Kesamaran tentang apa yang diharapkan
 - e) Ketidakpastian tentang unjuk-kerja pekerjaan
- 3) Pengembangan karier, meliputi faktor:
 - a) Peluang untuk menggunakan jabatan sepenuhnya
 - b) Peluang untuk menggunakan ketrampilan yang baru
 - c) Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan menyangkut karier. Adapun hal-hal yang termasuk di dalamnya adalah *job insecurity*, *over* dan *under promotion*.
- c. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan yang baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi.
- d. Struktur dalam organisasi

Sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta pada *support*.
- e. Tuntutan dari luar pekerjaan

Meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, konflik, tuntutan perusahaan, ini semuanya adalah faktor diluar pekerjaan yang menjadi sumber stres.
- f. Ciri-ciri individu

Kepribadian Tipe A dan Tipe B, kecakapan (unjuk kerja), serta nilai dan kebutuhan.

Maramis dan Maramis (2009: 84) menjelaskan ciri-ciri kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B.

Perilaku orang dengan kepribadian tipe A:

- a. Berbicara cepat secara konstan
- b. Gerakan-gerakan dan cara makan yang cepat
- c. Menunjukkan ketidaksabaran secara terbuka bila sesuatu berjalan perlahan menurut pendapatnya, terus menerus merasa terburu-buru.
- d. Berpikir tentang dan melakukan beberapa hal secara simultan
- e. Secara sengaja berusaha mengendalikan pembicaraan, menentukan bahan pembicaraan, dan sibuk dengan pikirannya sendiri, sementara orang lain berbicara.
- f. Waktu istirahat atau waktu tidak melakukan apa-apa merasa bersalah secara samar-samar.
- g. Keprihatinan yang berlebihan untuk memperoleh sesuatu yang bernilai, tidak mempunyai waktu untuk menjadi orang yang bernilai.
- h. Tidak mempunyai kasihan terhadap orang lain yang mempunyai juga kepribadian jenis A
- i. Gerakan-gerakan gugup yang khas: tik (tarik-tarik otot) pada muka, kepala, atau lengan, menggenggam tinju dan rahang, memukul meja, menggertakkan gigi.

Perilaku orang dengan kepribadian tipe B:

- a. Bebas dari semua kepribadian tipe A
- b. Tidak merasa terburu-buru

- c. Tidak ada rasa bermusuhan yang mengambang
- d. Tidak mempunyai kebutuhan untuk memamerkan atau membicarakan keberhasilan dan prestasinya, kecuali bila dituntut oleh keadaan.
- e. Percaya bahwa bermain adalah untuk santai dan bergembira, bukan untuk memamerkan keunggulan.
- f. Dapat bersantai tanpa perasaan bersalah dan dapat bekerja tanpa bergejolak.

King (2010: 277) menyatakan empat karakteristik keadaan pekerjaan yang berhubungan dengan masalah kesehatan:

- a. Adanya tuntutan kerja yang tinggi seperti memiliki beban kerja yang berat dan tekanan waktu
- b. Kesempatan yang tidak cukup untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan
- c. Tingkat kontrol penyelia yang terlalu tinggi
- d. Kurangnya kejelasan mengenai criteria kinerja kompeten.

Sutherland dan Cooper (dalam Wijayaningsih, 2014: 99) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu :

- a. Faktor penilaian kognitif

Stres adalah pengalaman subjektif individu didasarkan atas persepsi terhadap situasi, baik dari dalam maupun dari luar. Setiap individu berbeda dalam mereaksi suatu stresor. Ada yang menganggap ringan, sedang, atau berat ada yang merasa tidak berdaya.

- b. Faktor pengalaman

Merupakan proses belajar mengajar tentang kenyataan kalau sering menghadapi suatu masalah dan bisa dihadapi dengan baik maka kalau dihadapkan pada masalah yang sama akan mudah diselesaikan.

c. Faktor tuntutan

Besar kecilnya tuntutan akan mempengaruhi penanggulangan stres pada individu

d. Faktor pengaruh interpersonal

Respon terhadap stres dipengaruhi oleh latar belakang dan pengalaman subjektif. Peningkatan kesadaran dan pemahaman terhadap suatu masalah bisa membantu mengatasi stres secara potensial.

Marliani (2015: 266-267) mengutarakan faktor-faktor penyebab stress kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
2. Faktor pribadi sebagai pemicu stress. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:
 - a) Tidak adanya dukungan sosial, yang artinya stress akan muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan (seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, ataupun bawahan) serta dukungan dari keluarga.
 - b) Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan karyawan dalam

menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak karyawan mengalami stress kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stress kerja juga dapat terjadi ketika karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri karyawan.

- c) Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lainnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suara bising seperti suara mesin pabrik bisa memberikan andil yang besar terhadap munculnya stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan dengan karyawan lain.
- d) Manajemen yang tidak sehat. Banyak karyawan mengalami stress kerja ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitive, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa sehingga memengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, membesarkan peristiwa/kejadian yang sepele, menyebabkan karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang berujung pada munculnya stress kerja.
- e) Tipe kepribadian. Karyawan dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stress dibandingkan dengan kepribadian tipe B. Berapa kepribadian tipe ini adalah sering merasa diburu-buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi

pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung berkompetisi dengan karyawan lain meskipun dalam situasi yang nonkompetitif.

- f) Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis, atau menghadapi masalah pelanggaran hukum. Banyak kasus juga menunjukkan tingkat stress paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara stress yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Selain itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan perasaan tidak aman.

Sementara itu, Infantio & Gordon (dalam Wijono, 2015: 178) mengemukakan bahwa pegawai yang mempunyai persepsi positif terhadap penyeliaanya akan merasa puas dengan kata lain, tingkat stres kerjanya juga akan menjadi rendah, semakin tinggi peran persepsi positif maka stres kerjanya menjadi semakin rendah. Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan antara lain: kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara. Robbins dan Judge (dalam Widhiastuti, 2013: 17) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak memiliki *job description* yang jelas atau tidak memiliki *job description* yang lengkap aspek-aspeknya, akan mengalami stres kerja karena pekerjaannya menjadi

terlalu banyak, tidak punya waktu untuk menyelesaikan tugas, dan harus mengerjakan beberapa tugas sekaligus.

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap *job description* akan memandang tugas-tugas yang diberikan sebagai suatu resiko terhadap pekerjaannya serta dianggap dapat meningkatkan kemampuan bertugas dan tidak membuat seseorang mengalami stres, sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap *job description* akan memandang tugas-tugas yang diberikan sebagai suatu hal yang menghambat, tertekan akibat beban kerja yang diberikan, sukar, berat untuk dilaksanakan dan karyawan cenderung mengalami stres kerja.

Pekerjaan sangat mempengaruhi kondisi finansial, kondisi rumah, cara meluangkan waktu, lokasi rumah, dan sahabat-sahabat. Pekerjaan akan menciptakan suatu struktur serta ritme dalam kehidupan yang seringkali hilang jika individu tidak bekerja selama periode waktu tertentu. Ada banyak individu yang mengalami stress emosi dan rendah diri karena tidak mampu bekerja. Pemikiran yang penting tentang pekerjaan adalah seberapa besar stress yang ditimbulkannya. Sumber utama stress dalam pekerjaan yaitu gaji rendah, kekurangan kesempatan kenaikan pangkat, ekspektasi kerja yang tidak pasti, serta jam kerja yang panjang (Santrock, 2012: 30).

Faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) bisa berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok, dan diri sendiri. Luthan

(2006: 442) mengategorikan stressor yang memengaruhi stress kerja yaitu: stressor ekstraorganisasi, stressor organisasi, stressor kelompok, stressor individu.

Stresor ekstraorganisasi

Stresor di luar organisasi berhubungan dengan efek dan perasaan negatif pada pekerjaan. Contohnya seperti perubahan sosial / teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat. Keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stress individu. Situasi keluarga, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, relasi yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak. Pindah karena promosi jabatan, juga dapat menyebabkan stress. Variabel sosiologi seperti ras, dan kelas juga bisa menjadi pemicu stress kerja. Perbedaan keyakinan dan nilai, perbedaan kesempatan untuk penghargaan atau promosi, serta persepsi karyawan minoritas baik mengenai diskriminasi maupun kurangnya kesesuaian antara diri sendiri dan organisasi.

Stresor organisasi

Adanya kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja. Adanya tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, penghargaan yang tidak memadai, kurangnya deskripsi kerja yang jelas. Kehilangan pekerjaan atau terancam dipecat dapat menjadi tekanan yang luar biasa bagi karyawan. Adanya tuntutan pekerjaan yang kronis, juga dapat menyebabkan stress kerja.

Stresor kelompok

Kurangnya kohesivitas kelompok seperti karyawan tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas ini akan menyebabkan stress.

Kurangnya dukungan sosial. Berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama akan lebih baik. Bila dukungan sosial kurang, akan menyebabkan stress kerja, yang mengakibatkan biaya perawatan kesehatan.

Stresor individu

Adanya situasi dan disposisi individu dapat memengaruhi stres. Disposisi individu seperti kepribadian, *control personal*, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi. Adanya predisposisi daya tahan psikologis akan membantu orang menahan stress dengan memberikan *buffer* pada diri sendiri dan stressor.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti seringkali karyawan mendapat tekanan, beban tugas yang sangat berat atau sangat ringan, atau ketidakjelasan peran yang dimainkan, dapat membuat individu mengalami stress karena *underpressure*. Situasi semacam ini dapat, membangkitkan karakteristik pribadi yang mempunyai kecenderungan mudah stress dan depresi.

Hawari (1997: 46-48) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stress yaitu:

a. Perkawinan

Berbagai permasalahan perkawinan merupakan sumber stress yang dialami seseorang, misalnya pertengkaran, perpisahan (*separation*),

perceraian, kematian salah satu pasangan, ketidaksetiaan, dan lain sebagainya. Stresor perkawinan ini dapat menyebabkan seseorang jatuh dalam depresi.

b. Problem orangtua

Permasalahan yang dihadapi orangtua, misalnya tidak punya anak, kenakalan anak, anak sakit, hubungan yang tidak baik dengan mertua, ipar, besan dan lain sebagainya. Permasalahan tersebut di atas, dapat merupakan sumber stress yang pada gilirannya akan membuat seseorang dapat jatuh dalam depresi.

c. Hubungan interpersonal

Gangguan ini dapat berupa hubungan dengan kawan dekat yang mengalami konflik, konflik dengan kekasih, antara atasan dan bawahan, dan lain sebagainya. Konflik hubungan interpersonal ini dapat merupakan sumber stress bagi seseorang dan yang bersangkutan dapat mengalami depresi karenanya.

d. Pekerjaan

Masalah pekerjaan merupakan sumber stres kedua setelah perkawinan. Banyak orang menderita depresi karena masalah pekerjaan ini, misalnya pekerjaan terlalu banyak, pekerjaan tidak cocok, mutasi, jabatan, kenaikan pangkat, pension, kehilangan pekerjaan (PHK), dan lain sebagainya.

e. Lingkungan hidup

Kondisi lingkungan yang buruk besar pengaruhnya bagi kesehatan seseorang, misalnya soal perumahan, pindah tempat tinggal, pengusuran, hidup dalam lingkungan yang rawan (kriminalitas), dan sebagainya. Rasa tercekam dan tidak merasa aman ini dapat

mengganggu ketenangan dan ketentraman hidup, sehingga tidak jarang orang jatuh ke dalam depresi.

f. Keuangan

Masalah keuangan (atau kondisi sosial ekonomi) yang tidak sehat, misalnya pendapatan jauh lebih rendah dari pengeluaran, terlibat hutang, kebangkrutan usaha, soal warisan, dan lain sebagainya. Problem keuangan amat berpengaruh pada kesehatan jiwa seseorang dan seringkali masalah keuangan ini merupakan faktor yang membuat seseorang jatuh dalam depresi.

g. Hukum

Keterlibatan seseorang dalam masalah hukum dapat merupakan sumber stress pula, misalnya tuntutan hukum, pengadilan, penjara, dan lain sebagainya. Stres di bidang hukum ini dapat menyebabkan seseorang jatuh dalam depresi

h. Perkembangan

Yang dimaksud di sini adalah masalah perkembangan baik fisik maupun mental seseorang, misalnya masa remaja, masa dewasa, menopause, usia lanjut, dan lain sebagainya. Kondisi setiap perubahan fase-fase tersebut di atas, untuk sementara individu dapat menyebabkan depresi, terutama pada mereka yang mengalami menopause atau usia lanjut.

i. Penyakit fisik atau cedera

Sumber stress yang dapat menimbulkan depresi di sini adalah antara lain: penyakit, kecelakaan, operasi atau pembedahan, aborsi dan lain sebagainya. Dalam hal ini penyakit yang banyak menimbulkan depresi adalah penyakit kronis, jantung, kanker, dan sejenisnya.

j. Faktor keluarga

Yang dimaksud di sini adalah faktor stress yang dialami oleh anak dan remaja yang disebabkan karena kondisi keluarga yang tidak baik (seperti sikap orangtua), misalnya:

- a. Hubungan kedua orangtua yang dingin, atau penuh ketegangan, atau acuh tak acuh.
- b. Kedua orangtua jarang di rumah dan tidak ada waktu untuk bersama dengan anak-anak.
- c. Komunikasi antara orang tua dan anak yang tidak baik.
- d. Kedua orang tua berpisah atau bercerai
- e. Salah satu orang tua menderita gangguan jiwa atau gangguan kepribadian.
- f. Orang tua dalam mendidik anak kurang sabar, pemarah, keras dan otoriter.

k. Lain-lain

Stresor kehidupan lainnya juga dapat menimbulkan depresi, antara lain bencana alam, kebakaran, perkosaan, kehamilan di luar nikah, dan lain sebagainya.

Sumber stress Psikologis (Maramis & Maramis, 2009: 78-81), Sumber stress psikologis yaitu: frustrasi, konflik, tekanan atau krisis **Frustrasi** timbul apabila ada stresor antara individu dengan tujuannya. Ada frustrasi yang timbul karena, stressor dari luar, seperti bencana alam, kecelakaan, kematian orang tercinta, norma-norma, adat istiadat, peperangan, keguncangan ekonomi, diskriminasi rasial atau agama, persaingan yang berlebihan, perubahan yang terlalu cepat, pengangguran dan ketidakpastian sosial.

Konflik, terjadi apabila individu tidak dapat memilih antara dua atau lebih dari kebutuhan dan tujuan. Memilih yang satu berarti tidak tercapainya yang lain. Misalnya memilih mengurus rumah tangga atau bekerja, antara tugas dan ambisi. Contoh lain apabila kita memilih antara beberapa hal yang tidak kita inginkan, misalnya pekerjaan yang tidak menarik atau menganggur. Ada tiga jenis konflik yaitu (Luthan, 2006: 451):

- a. **Konflik pendekatan-pendekatan**, seseorang dimotivasi untuk mendekati dua tujuan positif atau lebih, terutama tujuan eksklusif.
- b. **Konflik pendekatan-penghindaran**, seseorang dimotivasi untuk mendekati tujuan, pada saat bersamaan serta dimotivasi untuk menghindarinya. Tujuan tunggal berisi karakteristik positif dan negatif bagi individu
- c. **Konflik penghindaran-penghindaran**, seseorang dimotivasi untuk menghindari dua tujuan negatif atau lebih, terutama tujuan eksklusif

Tekanan, dapat menimbulkan masalah penyesuaian. Tekanan sehari-hari biarpun kecil, tetapi bila menumpuk dan berlangsung lama, dapat menimbulkan stress yang hebat.

Krisis, merupakan keadaan karena stressor mendadak dan besar yang menimbulkan stress pada seorang individu ataupun kelompok, misalnya kematian, kecelakaan, penyakit yang memerlukan operasi, masuk kerja untuk pertama kali.

5.Tahapan Stres

Hawari (1997: 50-53) mengungkapkan tahapan-tahapan stress yang dialami individu sebagai berikut:

Stres tingkat I

Tahapan ini merupakan tingkat stress yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

- a. Semangat besar
- b. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
- c. Energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya.

Tahapan ini biasanya menyenangkan dan orang lalu bertambah semangat, tanpa disadari bahwa sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.

Stres tingkat II

Dalam tahapan ini dampak stress yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut:

- a. Merasa letih sewaktu bangun tidur
- b. Merasa lelah sesudah makan siang
- c. Merasa lelah menjelang sore hari
- d. Terkadang gangguan dalam sistim pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang-kadang pula jantung berdebar-debar
- e. Perasaan tegang pada otot-otot punggung dan tengkuk (belakang leher)

- f. Perasaan tidak bisa santai

Stres tingkat III

Pada tahapan ini keluhan keletihan semakin nampak disertai gejala-gejala:

- a. Gangguan usus lebih terasa (sakit perut, mulas, sering ingin ke belakang)
- b. Otot-otot terasa tegang
- c. Perasaan tegang yang semakin meningkat
- d. Gangguan tidur (sukar tidur, sering terbangun malam dan sukar tidur kembali, atau bangun terlalu pagi)
- e. Badan terasa oyong, rasa-rasa mau pingsan (tidak sampai jatuh pingsan)

Pada tahapan ini penderita sudah harus berkonsultasi pada dokter, kecuali kalau beban stress atau tuntutan, tuntutan dikurangi, dan tubuh mendapat kesempatan untuk beristirahat atau relaksasi, guna memulihkan suplai energi

Stres tingkat IV

Tahapan ini sudah menunjukkan keadaan yang lebih buruk, yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit
- b. Kegiatan-kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit
- c. Kehilangan kemampuan untuk menanggapi situasi pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat
- d. Tidur semakin sukar, mimpi-mimpi menegangkan dan seringkali terbangun dini hari

- e. Perasaan negativistic
- f. Kemampuan berkonsentrasi menurun tajam
- g. Perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan, tidak mengerti mengapa.

Stres tingkat V

Tahapan ini merupakan keadaan yang lebih mendalam dari tahapan IV di atas, yaitu:

- a. Keletihan yang mendalam (*psysical and psychological exhaustion*)
- b. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sederhana saja terasa kurang mampu
- c. Gangguan system pencernaan (sakit maag dan usus) lebih sering, sukar buang air besar atau sebaliknya feses encer dan sering ke belakang
- d. Perasaan takut yang semakin menjadi.

Stres Tingkat VI

Tahapan ini merupakan tahapan puncak yang merupakan keadaan gawat darurat. Tidak jarang penderita dalam tahapan ini di bawa ke ICCU. Gejala-gejala pada tahapan ini cukup mengerikan:

- a. Debaran jantung terasa amat keras, hal ini disebabkan karena zat adrenalin yang dikeluarkan karena stress tersebut cukup tinggi dalam peredaran darah
- b. Nafas sesak, megap-megap
- c. Badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran

- d. Tenaga untuk hal-hal yang ringan sekalipun tidak kuasa lagi, pingsan atau *collaps*

BAB 2

Dampak Stres dan penyakit

Stres semakin sering menyebabkan terjadinya suatu penyakit. Efek kumulatif dari stress sering kali memiliki dampak yang sangat merugikan kesehatan individu di masa dewasa menengah. Stress dapat menimbulkan penyakit seperti yang menyangkut sistem kekebalan tubuh dan penyakit kardiovaskular. Ketika seseorang dalam kondisi stress, virus atau bakteri cenderung memperbanyak diri dan menyebabkan penyakit. Stres dan emosi-emosi negatif dapat memengaruhi perkembangan dan rangkaian penyakit *cardiovascular* dengan cara mengubah proses-proses fisiologis yang mendasarinya. Sebagai contoh, orang yang hidup dalam kondisi stres yang kronis memiliki kecenderungan lebih besar untuk merokok, mulai makan secara berlebihan, dan tidak berolahraga. Semua perilaku yang terkait stres ini berkaitan dengan berkembangnya penyakit kardiovaskular (Santrock, 2012: 81). Konsekuensi manusiawi dari stres pekerjaan meliputi: kegelisahan, depresi, kemarahan, penyakit kardiovaskular, sakit kepala, kecelakaan kerja, dan bahkan serangan dini penyakit Alzheimer

Pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan aktivitas kerja saja, akan tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya

(Waluyo, 2009: 163). Selain itu dampak stres yang dialami karyawan, akan mengakibatkan terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance* kerja menurun, serta mempengaruhi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pemahaman terhadap gejala-gejala stress tersebut akan membuat individu mampu untuk melakukan tindakan preventif sehingga dapat mengurangi dampak negatif dari stress melalui *coping* yang efektif. Stres kerja juga bisa terjadi karena keadaan cuaca yang sangat ekstrem. Baik cuaca yang sangat panas ataupun cuaca yang sangat dingin.

Sejumlah besar penelitian yang dilakukan baik di lapangan maupun laboratorium menunjukkan, bahwa dua faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap pengaruh suhu ekstrim di tempat kerja adalah sifat kerja yang dilakukan dan lamanya karyawan mengalami suhu ekstrim tersebut. Kebanyakan penelitian tentang kerja mental atau kognitif menunjukkan, bahwa karyawan yang melaksanakan pekerjaan demikian di bawah pengaruh suhu tinggi yang berkepanjangan membuat lebih banyak kesalahan daripada subjek yang bekerja di bawah suhu yang lebih rendah.

1. Pengaruh Suhu Panas pada Kinerja

- a. Tugas fisik terganggu. Kelelahan karena kerja fisik yang berat terjadi lebih awal di lingkungan yang panas daripada suhu yang lain.
- b. Kinerja kognitif dan motor perseptual sederhana. Tugas sederhana meliputi waktu reaksi visual dan auditori, pemecahan masalah aritmatik, pengkodean tugas-tugas memori jangka

pendek. Penurunan kinerja pada tugas-tugas kognitif dan motor perseptual biasanya tidak tampak dalam kondisi panas, tetapi justru tampak peningkatan kinerja pada awal paparan yang singkat, dan penurunan kinerja pada jenis tugas ini tidak terjadi selama kondisinya dekat dengan batas toleransi fisiologis terhadap suhu panas.

- c. Kinerja kognitif dan motor perseptual yang kompleks. Tugas ini meliputi tugas-tugas *tracking*, tugas yang membutuhkan kewaspadaan dan tugas rangkap yang kompleks.

Beberapa teori digunakan untuk menjelaskan penurunan kinerja yaitu: (1) *arousal* bahwa suhu panas pada awalnya meningkatkan *arousal* dan setelah selang waktu akan menurunkan *arousal*. Hal ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh fasilitas awal dari suhu panas pada kinerja tugas sederhana. Suhu panas pada awalnya meningkatkan semua tingkat *arousal* rendah sampai tingkat optimum. (2) sumber tuntutan menjelaskan bahwa sumber kognitif diperlukan untuk beradaptasi terhadap stressor, serta kinerja akan menurun pada tugas-tugas kompleks dan hanya sedikit pengaruhnya pada tugas sederhana. (3) *Perceived control* bahwa beberapa penurunan kinerja kemungkinan merupakan akibat dari penurunan tingkat usaha individu, misalnya menyerah untuk tidak mengontrol suhu panas.

- d. Tingkah laku keamanan. Rasio tingkah laku yang mengabaikan keselamatan terjadi minimum pada suhu antara 63-73° F (17-

23^o C). Ketika kondisi iklim di bawah atau di atas suhu ini, tingkah laku mengabaikan keselamatan mulai meningkat.

2. Pengaruh Stres Dingin Terhadap Kinerja

Beberapa faktor terkait meliputi tipe atau fungsi kerja secara khusus; interaksi antara suhu udara, kelembaban, aliran udara dan radiasi, lama paparan, suhu tubuh menjadi hangat atau dingin, rata-rata pendinginan, perbedaan paparan untuk bagian tubuh yang berbeda, aklimatisasi, dan perbedaan individual.

a. Tugas-tugas Fisik

Penurunan suhu internal dan atau suhu otot, akan menurunkan fungsi fisik yang menyebabkan penurunan kekuatan dan ketahanan otot. Penurunan suhu internal akan mengurangi rata-rata metabolisme dalam otot dan mengurangi kecepatan konduksi saraf motor perifer.

b. Sensitivitas taktil

Sensitivitas taktil berkaitan dengan suhu kulit jari. Sensitivitas adalah fungsi bentuk L dari suhu kulit dan tiap individu mempunyai suhu kritis relatif yang ditandai dengan penurunan kinerja. Penurunan sensitivitas membuat kinerja yang mengharuskan manipulasi objek-objek kecil menjadi sulit.

c. Kinerja manual

Kinerja manual berkaitan dengan suhu kulit tangan. Pendinginan pelan-pelan menghasilkan penurunan kinerja lebih besar daripada pendinginan secara cepat pada suhu kulit tangan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa suhu pada jaringan dalam yang menyebabkan penurunan kinerja. Pada suhu kulit tangan 55-56° F (13-18° C) mulai lemah kaitan antara suhu dingin dan kinerja, namun batas awal penurunan dimulai tetap tidak diketahui.

d. Waktu reaksi

Dingin meningkatkan jumlah kesalahan mengerjakan tugas dan menurunkan waktu reaksi. Sedangkan waktu reaksi pada respon yang benar tidak terpengaruh. Pada tugas-tugas yang mengharuskan respon secara akurat dan cepat ada penurunan kemampuan mengontrol kesalahan.

e. Aktivitas mental

Dingin mungkin mengganggu beberapa tipe kerja mental. Besarnya pengaruh tergantung pada tipe tugas, kekuatan dingin, tingkat keahlian subjek, dan pengalaman awal subjek bekerja di lingkungan yang dingin. (Asih, 2009: 64-69)

Sangat jelas bahwa penyakit fisik serius dari stress mempunyai pengaruh drastis terhadap individu. Pengaruh yang tidak selalu tampak, tetapi serius adalah pengaruh masalah fisik seperti penyakit jantung yang akan berdampak terhadap perusahaan. Sebenarnya tidak semua penyakit jantung dapat dihubungkan secara langsung dengan stress kerja, kondisi lingkungan, faktor genetik, serta sejarah medis

seseorang tampaknya bias member kontribusi. Tingkat stress yang tinggi akan disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Dampak stress yang paling kuat akan muncul tidakan seperti agresi, sabotase, agresi antar pribadi, dan permusuhan. Penyakit fisik akibat stress mempunyai pengaruh yang drastis terhadap individu. Pengaruhnya tidak selalu tampak, tetapi serius, seperti adanya penyakit jantung, yang bisa berdampak pada organisasi. Serangan jantung dan psikologis bisa dipicu oleh adanya stress dan konflik, meskipun tiap orang akan memberikan reaksi yang berbeda, namun pengaruh negatif terhadap kinerja, sama besarnya dengan masalah psikologis, atau bahkan lebih buruk.

Karyawan yang mengalami distress secara mental dan fisik dikarenakan jam kerja yang panjang akan mengalami beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan akan menghasilkan masalah kesehatan seperti terluka karena pekerjaa, kecelakaan kerja, dan penyakit kardiovaskular, dan masalah mental seperti depresi dan kecemasan.

Penyakit kardiovaskular menyebabkan kematian orang dewasa di Negara industri Barat. Stres dan tipe kepribadian / perilaku misalnya A dan B mempunyai peran terhadap masalah jantung. Perilaku tipe A mempunyai hubungan erat dengan penyakit kardiovaskular, karena itulah identifikasi karakteristik Tipe A dan dampaknya banyak dipelajari /diteliti. Kepribadian tipe A memiliki sifat terburu-buru dan kompetitif. Kepribadian tipe B lebih santai dan terkendali. Perilaku tipe A sepertinya diinginkan oleh organisasi, serta penelitian menunjukkan bahwa banyak manajer dengan tipe A, kecuali

didominasi tipe B di posisi puncak, mempunyai kinerja lebih baik. Akan tetapi kepribadian tipe A tidak perlu mengubah kepribadian mereka yang memang tidak mungkin, tetapi perlu belajar untuk mengatasi situasi yang menekan yang menyebabkan reaksi emosional, seperti kemarahan, agar mencegah masalah fisik seperti penyakit jantung. Masalah utamanya adalah marah, tetapi jangan hiperaktif (Luthan, 2006: 467).

Akibat stress pada karyawan akan berdampak pula bagi perusahaan. Konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga *turnover*. Setiap individu memiliki perbedaan dalam memulihkan kondisi dari situasi stress. Ada individu / karyawan yang dengan mudah dan cepat pulih kembali, tetapi banyak individu sulit melupakan dan melepaskan diri dari situasi yang dialaminya. Individu-individu yang seperti ini yang harus mendapatkan perhatian lebih dari bagian personalia.

Orang mengalami stres akan menunjukkan konsentrasi, perhatian, dan kemunduran memori. Keadaan ini akan menyebabkan kesalahan dalam memecahkan masalah dan penurunan kemampuan dalam merencanakan tindakan. Dampak lain mengakibatkan semakin banyak tuntutan pada orang lain yang mengalami stres, kondisi ini menyebabkan ketidakmampuan menjalin hubungan dengan orang lain, dalam menghadapi stres individu lebih sensitive dan cepat marah. Mereka juga sulit untuk rileks, merasa tidak berdaya, depresi, dan cenderung hipokondria.

Pengaruh pada kognitif dan emosi ini mendorong terjadinya

perubahan perilaku pada orang yang mengalami stress berkepanjangan. Perubahan ini meliputi penurunan minat dan aktivitas, penurunan energi, tidak masuk atau terlambat kerja, cenderung mengekspresikan pandangan sinis pada orang lain atau rekan kerja serta melemahkan tanggungjawab (Yosep, 2007: 49).

Konsekuensi dari stres

Stres memiliki sejumlah konsekuensi, bila stress positif, hasilnya dapat berupa energi yang lebih besar seperti antusiasme dan motivasi. Bila konsekuensinya negatif akan berdampak pada perusahaan atau organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013: 185-187).

Konsekuensi Individual. Stres akan sangat memengaruhi individu. Organisasi juga dapat menderita, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Individu akan membayar harga sebenarnya. Stres dapat menghasilkan konsekuensi keperilakuan, psikologis, dan medis.

Konsekuensi Keperilakuan. Akan merugikan orang yang terkena stress atau orang lain. Salah satu perilaku ini adalah merokok. Orang yang merokok cenderung merokok lebih banyak ketika mereka mengalami stress. Terdapat juga bukti bahwa penyalahgunaan alcohol dan obat-obatan berhubungan dengan stress, meskipun hubungan ini kurang terdokumentasikan dengan baik. Kemungkinan konsekuensi keperilakuan lainnya adalah kerentanan kecelakaan, agresi dan kekerasan serta kelainan selera makan.

Konsekuensi Psikologis

Konsekuensi psikologis dari stress berhubungan dengan kesehatan dan kesejahteraan mental seseorang. Ketika orang-orang mengalami terlalu banyak stress di tempat kerja, mereka dapat menjadi lebih tertekan

atau menjadi tidur terlalu banyak atau terlalu sedikit. Stres juga dapat menimbulkan masalah keluarga dan kesulitan seksual

Konsekuensi Medis

Konsekuensi medis dari stress memengaruhi kesejahteraan fisik seseorang. Penyakit jantung dan stroke, dua diantara penyakit lainnya, telah dihubungkan dengan stress. Masalah medis lainnya yang diakibatkan oleh terlalu banyak stress meliputi sakit kepala, sakit punggung, berbagai kelainan perut dan usus serta kondisi kulit, seperti jerawat dan gatal-gatal.

Konsekuensi Organisasi

Stres akan membawa konsekuensi terhadap organisasi, meliputi penurunan dalam kinerja, penarikan diri, dan perubahan sikap yang negatif

Kinerja. Adanya penurunan kinerja pada karyawan, dimana kualitas kerja yang buruk dan penurunan produktivitas. Bagi manajer, hal ini dapat berarti pengambilan keputusan yang salah atau gangguan dalam hubungan kerja karena orang-orang menjadi mudah marah dan sulit untuk diajak bergaul.

Penarikan diri. Perilaku menarik diri dapat terjadi karena stress. Bagi organisasi, dua bentuk perilaku penarikan diri yang paling signifikan adalah absensi dan berhenti. Orang-orang yang kesulitan mengatasi stress dalam pekerjaan mereka lebih berkemungkinan untuk menelepon dengan alasan sakit atau mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi selamanya. Stres juga dapat menghasilkan bentuk penarikan diri yang lain yang lebih halus. Manajer mungkin mulai melanggar tengat waktu atau beristirahat makan siang lebih

lama. Karyawan mungkin menarik diri secara psikologis dengan berhenti memedulikan organisasi dan pekerjaannya. Kekerasan karyawan adalah konsekuensi individual dari stress. Hal ini mempunyai implikasi organisasi yang nyata

Sikap. Konsekuensi organisasi langsung lainnya dari stress karyawan berhubungan dengan sikap. Kepuasan kerja, moral, komitmen organisasi semuanya dapat dirugikan, bersama dengan motivasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Akibatnya, orang-orang mungkin lebih mudah mengeluh mengenai hal-hal yang tidak penting, hanya melakukan cukup pekerjaan untuk memenuhi syarat, dan sebagainya.

Kelelahan (burnout)

Pengertian burnout

Kelelahan (*burnout*) adalah perasaan umum dari kelelahan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan. Kelelahan biasanya berkembang dengan cara: orang-orang dengan aspirasi tinggi dan motivasi kuat untuk menyelesaikan pekerjaan adalah kandidat utama untuk mengalami kelelahan dalam kondisi tertentu. Mereka khususnya rentan ketika organisasi menekan atau membatasi inisiatif mereka sambil secara konstan menuntut mereka melayani tujuan organisasi sendiri. Karyawan berusaha untuk memenuhi agendanya sendiri sambil secara bersamaan berusaha untuk memenuhi harapan organisasi. Pengaruh yang paling mungkin terjadi dari situasi ini adalah stress berkepanjangan, kecapaian, frustrasi, dan ketidakberdayaan di bawah beban tuntutan yang berlebihan. Orang tersebut secara harfiah kehabisan aspirasi dan motivasinya. Kehilangan

kepercayaan diri dan penarikan diri psikologis akan mengikuti. Akhirnya *burnout* akan muncul. Akhirnya karyawan akan takut untuk pergi bekerja pada pagi hari, mungkin membutuhkan waktu yang lebih lama, tetapi menyelesaikan lebih sedikit dibandingkan dengan sebelumnya, dan biasanya menampilkan kelelahan mental dan fisik (Moorhead dan Griffin, 2013: 187).

Dessler (2016: 667) mendefinisikan kejenuhan (*burnout*) sebagai terkurasnya sumber daya fisik dan mental secara total yang disebabkan oleh usaha yang berlebihan untuk menjangkau sasaran terkait pekerjaan yang tidak realistis. Menurut Ivancevich, dkk (2006: 306) *Burnout* merupakan suatu proses psikologis yang dibawa oleh stress pekerjaan yang tidak terlepaskan, menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian. *Burnout* cenderung menjadi masalah tertentu diantara orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan data atau memiliki tanggung jawab atas orang lain (Ivancevich, dkk, 2006: 307). Moorhead dan Griffin (2013: 187) menyatakan bahwa *burnout* adalah perasaan umum dari keletihan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan. Kelelahan biasanya berkembang dengan cara pertama, orang-orang dengan aspirasi tinggi dan motivasi kuat untuk menyelesaikan pekerjaan adalah kandidat utama untuk mengalami kelelahan dalam kondisi tertentu. Kedua, pekerja rentan ketika organisasi menekan atau membatasi inisiatif sambil secara konstan menuntut melayani tujuan organisasi sendiri. Felix dan Eva (2008: 9) *burnout* adalah keadaan pikiran yang terus-menerus, negatif, dan berhubungan dengan pekerjaan pada individu normal yang terutama

ditandai oleh kelelahan, yang disertai dengan kesusahan, rasa efektivitas berkurang, motivasi menurun, pengembangan sikap dan perilaku disfungsi di tempat kerja. Kondisi psikologis ini berkembang secara bertahap tetapi mungkin tetap tidak disadari untuk waktu yang lama oleh individu yang terlibat. Hasil dari ketidaksesuaian antara niat dan kenyataan dalam pekerjaan. sering kali kelelahan terus terjadi karena strategi *coping* yang tidak memadai yang berhubungan dengan sindrom.

Lavrora dan Levin (2006: 6) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom yang berkembang karena *stress* permanen dan menyebabkan kelelahan sumber daya emosional dan personal, kehilangan energy pada seseorang yang bekerja. *Burnout* muncul ketika emosi negatif yang terakumulasi tanpa “*discharge*” atau “pembebasan” yang tepat. Bahaya *burnout* adalah bahwa *burnout* bukanlah periode waktu sementara yang singkat, tetapi sebuah proses “*burning to the end*” yang berkepanjangan. Artal dan Cabrera (dalam Bahrer dan Khotler, 2013: 15) *burnout* merupakan masalah global dan stress yang terkait dengan pekerjaan memiliki potensi untuk memengaruhi secara negative kesehatan psikologi dan fisik individu, serta efektivitas organisasi. Menurut Levy (2010: 294) *burnout* merupakan suatu kondisi karyawan menjadi sangat menekan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi dan rasa berprestasi mengurang. Wahjono (2015: 202) mengatakan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) adalah sebagai penurunan total dari sumber daya fisik dan mental yang diakibatkan oleh perjuangan yang berlebihan untuk memperoleh sesuatu tujuan dalam pekerjaan.

Gejala-gejala burnout

Gejala *burnout* antara lain: mudah marah, kekurangan semangat, kelelahan, sinisme, perasaan terjebak, dan kebencian.

Ivancevich, dkk (2006: 306) menyatakan gejala *burnout* antara lain :

a. Kelelahan emosi

Individu merasa terkuras oleh pekerjaan, merasa lelah di pagi hari, frustrasi, serta tidak ingin bekerja dengan orang lain.

b. Perubahan kepribadian

Individu menjadi keras atau tidak sensitive karena pekerjaan, memperlakukan orang seperti objek, tidak peduli apa yang terjadi kepada orang lain, serta merasa orang lain menyalahkan dirinya.

c. Pencapaian pribadi yang rendah

Individu tidak dapat berhadapan dengan masalah secara efektif, tidak memiliki pengaruh positif terhadap orang lain, tidak dapat memahami masalah orang lain dan mengidentifikasi diri dengan orang lain, serta tidak lagi merasa bersemangat di dalam bekerja.

Maslach (dalam Lumongga, 2009: 58) menyebutkan tiga gejala dari *burnout* , yaitu :

a. Kelelahan emosional

Perasaan seluruh energi habis digunakan. Ketika seseorang mengalami kelelahan emosional seseorang mencoba mengurangi stress emosional terhadap orang lain dengan cara memisahkan diri dari orang lain. Pekerja mulai menjaga jarak emosional dengan orang lain.

b. *Depersonalization*

Seseorang dengan *burnout* melihat orang lain sebagai objek atau nomor. Pekerja memperlakukan orang lain dengan kasar dan kritis.

c. Berkurangnya pencapaian pribadi

Seseorang dengan *burnout* mencoba mengurangi beban kerjanya dengan menghindari kerja, absen, mengerjakan sesedikit mungkin, tidak mengerjakan tugas tertentu yang dianggap lebih berat dan memakan waktu lebih lama.

Schaufeli, dkk (dalam Schabracq, dkk, 2003: 398) mengelompokkan gejala *burnout* menjadi lima kategori utama, yaitu:

a. Manifestasi afektif

Individu yang terkena *burnout* terlihat murung, sedih dan memiliki perasaan depresi. Pada aspek afektif secara umum dapat diamati dampaknya seperti semangat yang rendah, suasana hati sedih dan murung yang lebih dominan. Individu mengalami kelelahan emosional karena sangat banyak energy yang digunakan dalam jangka waktu yang lama. Individu menjadi cepat marah, sensitive, berperilaku bermusuhan dan curiga, tidak hanya terhadap penerima layanan, namun juga terhadap rekan kerja dan atasan.

b. Manifestasi kognitif

Berupa perasaan tidak berdaya, putus asa dan tidak bertenaga. Setelah ketidakberhasilannya dalam pekerjaan, individu merasa kehilangan arti pekerjaan. Terjadi penurunan keterlibatan pelayanan klien dan terjadi perubahan hubungan yang awalnya penuh empati, perhatian, dan pemahaman, perubahan menjadi sinis, persepsi dehumanisasi terhadap penerima layanan yang ditandai dengan sikap negative, pesimis, dan stereotyping. Pada level organisasi, pekerja yang menderita *burnout* merasa tidak ada penghargaan diri dari atasan maupun rekan kerja. Mereka merasa kehilangan perhatian dari organisasi, lebih suka mengkritik, tidak percaya pada

manajemen, rekan kerja dan atasan. Kepuasan kerja dan komitmen kerja menurun serta munculnya intens meninggalkan pekerjaan.

c. Manifestasi fisik

Timbulnya keluhan psikosomatis seperti kelelahan fisik yang kronis, kelemahan fisik (*weekness*) dan *low energy* yang dialami oleh pekerja. Dalam beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan *depersonalization* memiliki hubungan dengan frekuensi sakit berat seperti serangan jantung yang dialami oleh pekerjaan yang mengalami *burnout*.

d. Manifestasi perilaku

Dampak *burnout* pada perilaku yang merugikan bagi organisasi adalah ketidakhadiran di tempat kerja, berganti pekerjaan dan prestasi kerja yang rendah. Secara individual dampak perilakunya adalah menarik diri dari pekerjaan yang dilakukannya.

e. Manifestasi motivasi

Menghilangnya motivasi instrinsik pada individual seperti hilangnya semangat, antusiasme, ketertarikan dan *idealism*. Sebaliknya muncul kekecewaan, ketidakpuasan dan menarik diri. Kondisi nyata dari individu pekerja yang mengalami *burnout* adalah menurunnya keterlibatan dengan penerima layanan.

Jackson, dkk (2011: 287) menyatakan gejala *burnout* antara lain:

a. Kelelahan emosional

Tahap awal kejenuhan adalah rasa kelelahan emosional karena pekerjaan, secara emosional dapat mengungkapkan perasaannya yang tidak dianggap, tidak tahu harus berbuat apa lagi, atau kelelahan fisik.

b. Depersonalisasi

Salah satu reaksi umum untuk kejenuhan adalah memberikan jarak psikologis antara diri seseorang dengan klien seseorang dan mengurangi keterlibatan pribadi seseorang dengannya.

c. Pencapaian pribadi yang rendah

Suatu kondisi yang membuat individu menyadari bahwa pekerja tidak dapat mewujudkan harapannya terhadap kariernya.

d. Memburuknya pekerjaan

e. Memburuknya hubungan dengan sesama rekan kerja

Kejenuhan menciptakan suasana tempat kerja yang negative, para pekerja yang merasa jenuh sering tidak masuk kerja dan lebih sering mengambil waktu istirahat kerja.

Lavrora dan Levin (2006: 11) terdapat tiga gejala dari *burnout* yaitu:

a. Gejala fisik

Pada gejala ini seseorang mengalami *burnout* akan merasakan sakit pada bagian tulang belakang. Kemudian ada perubahan pada indera perasa, yang membuat individu menjadi susah makan sehingga mengalami diare. Tekanan darah meningkat, merasa kelelahan, dan memiliki masalah bagian lambung. Individu juga sering merasakan sakit kepala, gangguan tidur, penegangan otot, dan pada akhirnya berat badan akan menurun.

b. Gejala psikologis

Pada gejala ini seseorang yang mengalami *burnout* akan mudah marah dan frustrasi. Individu merasa harga dirinya telah hilang dan juga mulai kehilangan kesadaran. Individu selalu merasa kurang dengan apa pun yang didapatkannya, tidak berdaya, dan bersalah.

Individu juga merasa cemas, depresi yang berlebihan, moodnya sering berubah, merasa gagal dan khawatir terhadap masa depan.

c. Gejala perilaku

Pada gejala ini seseorang yang mengalami *burnout* akan mudah terkena gangguan emosional. Individu akan menghindari dari teman atau keluarganya dan mengabaikan tanggung jawabnya. Individu pun kehilangan kemampuannya untuk mengevaluasi sesuatu secara kritis dan juga sulit untuk berkonsentrasi.

Menurut Bahrer dan Kholer (2013: 38) terdapat gejala-gejala *burnout*, yaitu :

- a. Emosional dan kelelahan fisik (semacam penipisan)
- b. Respons depersoal terhadap orang lain (menunjukkan fitur sinisme dan detasamen)
- c. Rasa pencapaian pribadi yang berkurang (tingkat kinerja menurun).

Faktor-faktor yang Memengaruhi Burnout

Cherniss, dkk (dalam Lamongga, 2009: 59) terdiri empat faktor-faktor memengaruhi, yaitu :

a. Faktor keterlibatan dengan pelanggan

Dalam beberapa pekerjaan tertentu, para pekerjanya memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya, keterlibatan yang tinggi dengan pelanggan dan disertai masalah dalam berhubungan dengan pelanggan dapat menyebabkan *burnout*.

b. Faktor lingkungan kerja

Faktor ini berkaitan dengan beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai, dukungan sosial dari atasan tidak memadai, kontrol

yang rendah terhadap pekerjaan, peraturan-peraturan yang kaku, dan kurangnya stimulasi dalam pekerjaan.

c. Faktor individu

Faktor ini meliputi faktor demografik (jenis kelamin, latar belakang etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan), dan karakteristik kepribadian (konsep diri rendah, kebutuhan dan motivasi diri terlalu besar, kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi, *locus of control* eksternal, *introvert*).

d. Faktor sosial budaya

Faktor ini meliputi keseluruhan nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi yang diambil.

Faktor - faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout* (Spector, 2006: 296), yaitu:

- a. Beban kerja yang berat (*Heavy workload*)
- b. Kontrol rendah (*Low control*)
- c. Peran ambiguitas (*Role ambiguity*)
- d. Konflik peran (*Role conflict*).

Dorman, dkk (dalam Lumongga, 2009: 60) faktor – faktor memengaruhi *burnout* adalah:

- a. Tuntutan pekerjaan baik secara emosional maupun beban kerja yang tinggi.
- b. Ditekan oleh atasan atau percaya telah ditekan atasan.
- c. Kurangnya sumber daya untuk pekerja.

Menurut Schaufeli dan Buunk (dalam Schabracq, dkk, 2003: 396) Faktor – faktor yang memengaruhi *Burnout* terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

- a. Banyaknya tuntutan pekerjaan (*quantitative job demands*)

Pekerja yang mengalami kelebihan pekerjaan dan tekanan waktu berakibat pada kelelahan emosional. Tuntutan pekerjaan dapat dijelaskan seperti jumlah jam kerja, intensitas kontak langsung dengan penerima layanan, beban kasus penerima layanan dan rumitnya permasalahan yang dihadapi penerima layanan.

b. Permasalahan peran (*role problems*)

Konflik peran dan ambiguitas peran sering berhubungan dengan terjadinya burnout. *Role conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan dalam waktu bersamaan tidak dapat dipertemukan. Sedangkan *role ambiguity* terjadi ketika pekerja memiliki peran ganda yang harus dilakukan secara bersamaan dalam pekerjaannya. Serta pekerja kurang memiliki informasi untuk setiap peran yang harus dilaksanakan sehingga timbul ambiguitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*)

Dukungan sosial berfungsi menahan dampak *stressors*. Pekerja yang menerima banyak dukungan sosial akan lebih mampu untuk menanggulangi tuntutan pekerjaan. Sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari atasan, rekan kerja, teman, komunitas, keluarga, *peer* dan *team*.

d. Kurangnya aktivitas regulasi diri (*lack of self-regulatory activity*)

Aktivitas regulasi diri berperan bagi pekerja dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Kurangnya aktivitas regulasi diri ini menyebabkan pekerja mengalami *burnout*. Bagi pekerja aktivitas regulasi diri ini terlihat seperti sikap otonom yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya, pekerja terlibat dalam proses pembuatan keputusan

terkait pekerjaannya, dan pekerja mendapatkan *feedback* yang membangun atas pekerjaan yang telah dilakukan.

e. Berhubungan dengan tuntutan klien (*client-related demands*)

Kondisi pekerjaan pada sektor *human service* yang tidak dielakkan adalah tingginya interaksi dengan klien yang bermasalah, frekuensi kontak dengan klien dalam kondisi kronis atau sakit parah, klien dalam kondisi kritis atau kematian klien menyebabkan pekerja terlibat secara emosional dalam menghadapi klien tersebut. Dalam jangka waktu lama kondisi ini dapat menjadi penyebab pekerjaan mengalami *burnout*.

Lavrora dan Levin (2006: 8) menjelaskan kedua faktor yang dapat memengaruhi *burnout*, yaitu :

a. Faktor personal

Terdapat usia (khususnya pada usia muda cenderung lebih menampilkan *emotional exhaustion*), tingginya harapan seseorang terhadap keadaan sekitar, tingginya tingkat interaksi mencari perhatian dan sifat yang idealis, bekerja terlalu keras, keinginan untuk menampilkan kemewahan, perilaku yang mengarah pada pencapaian prestasi, ketidakmampuan untuk mengatakan tidak, sulit untuk menyerahkan tanggung jawab, kecenderungan sifat untuk mengorbankan diri, kecenderungan untuk memberi dan tidak menerima.

b. Faktor situasional

Terdiri dari tidak mampu menentukan peran dan tanggung jawab sosial, konflik diantara tuntutan fungsional, bekerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan, konflik interpersonal, kurangnya memiliki kemampuan dalam bekerja, kurangnya sumber

penghasilan, kurangnya dukungan sosial, kurangnya rasa bersyukur, faktor yang berhubungan dengan tempat kerja, seperti tidak ada kejelasan dalam bekerja dan kurang memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan.

Cara untuk mengatasi burnout

Dessler (2016: 667) mengungkapkan beberapa cara untuk mengatasi burnout:

- a. **Mengubah pola**, pertama-tama, semakin seimbang kehidupan Anda, semakin akan terlindungi dari kejenuhan
- b. **Lakukan hal untuk melepaskan diri dari semuanya secara berkala**. Jadwalkan periode berkala untuk melakukan introspeksi diri, sehingga dapat melepaskan diri dari rutinitas sehari-hari.
- c. **Nilai kembali sasaran berdasarkan nilai instrinsiknya. Apakah sasaran yang telah ditetapkan sendiri dapat tercapai?** Apakah sasaran tersebut sepadan dengan pengorbanannya?
- d. **Pikirkan mengenai pekerjaan kita**. Dapatkah kita melakukan pekerjaan yang sama baiknya tanpa menjadi tegang?
- e. **Tetap aktif**. Peningkatan dalam kejenuhan kerja dan depresi menjadi paling kuat di antara karyawan yang tidak terlibat dalam aktivitas fisik dan paling lemah pada titik tidak signifikan diantara mereka yang terlibat dalam aktivitas fisik tinggi
- f. **Mengesampingkan pekerjaan apabila sudah sampai rumah**.

BAB 3

Coping Stres

1. Pengertian coping stres

Coping adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan (baik itu tuntutan yang berasal dari individu maupun tuntutan yang berasal dari lingkungan) dengan sumber-sumber daya yang digunakan dalam menghadapi *stressful* (Lazarus & Folkman dalam Smet, 1994: 143). Menurut Rasmun (2004:29) *coping* adalah proses yang dilalui oleh individu dalam menyelesaikan situasi *stressfull*, *coping* tersebut adalah merupakan respon individu terhadap situasi yang mengancam dirinya baik fisik maupun psikologis. Ahli lain yang mengemukakan tentang *coping* adalah Matheny dkk (dalam Safaria, 2012: 97) yang mendefinisikan *coping* sebagai segala usaha, sehat maupun tidak sehat, positif maupun negatif, usaha kesadaran atau ketidaksadaran, untuk mencegah, menghilangkan, atau melemahkan *stressor*, atau untuk memberikan ketahanan terhadap dampak stres. *Coping* pada dasarnya adalah salah satu jenis pemecahan masalah. Prosesnya melibatkan pengelolaan situasi yang berlebihan, meningkatkan usaha untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan kehidupan, dan mencari cara untuk mengalahkan stress atau menguranginya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *coping stress* adalah suatu usaha yang dilakukan oleh individu dalam mengelola tuntutan-tuntutan baik tuntutan internal maupun eksternal untuk memberikan ketahanan terhadap dampak stress yang berupa

dampak fisiologis, emosional, kognitif, interpersonal, dan organisasional.

2. Jenis-jenis *Coping Stress*

Coping stress adalah suatu usaha yang dilakukan oleh individu dalam mengelola tuntutan-tuntutan baik tuntutan internal maupun eksternal untuk memberikan ketahanan terhadap dampak stres. Terdapat jenis-jenis *coping stress*, yaitu:

a. Emotion Focused Coping

Menurut Taylor (dalam Smet, 1994: 145) *emotional focused coping* digunakan untuk mengatur respon emosional terhadap stres. Pengaturan ini melalui perilaku individu, seperti menggunakan alkohol, peniadaan fakta-fakta yang tidak menyenangkan, melalui strategi kognitif. Bila individu tidak mampu mengubah kondisi yang *stressfull*, individu akan cenderung untuk mengatur emosinya.

Lazarus (dalam Santrock, 2003:566) mendefinisikan *emotion focused coping* sebagai strategi penanganan stress dimana individu memberikan respon terhadap situasi stres dengan cara emosional, terutama dengan menggunakan penilaian defensif. *Emotion focused coping* merujuk pada berbagai upaya untuk mengurangi berbagai reaksi emosional negatif terhadap stres. Contohnya dengan mengalihkan perhatian dari masalah, melakukan relaksasi, atau mencari rasa nyaman dari orang lain (Lazarus & Folkman dalam Davison, dkk 2006 : 275).

Pada *coping* yang berfokus pada emosi, orang berusaha segera mengurangi dampak *stressor* atau menari diri dari situasi. *Coping* yang

berfokus pada emosi tidak menghilangkan stressor atau tidak juga membantu individu dalam mengembangkan cara yang lebih baik untuk mengatur *stressor* (Lazarus dan Folkman, dalam Nevid, dkk., 2005: 144).

b. *Problem Focused Coping*

Taylor (dalam Smet, 1994:145) menyatakan *problem focused coping* digunakan untuk mengurangi *stressor*, individu akan mengatasi dengan mempelajari cara-cara atau keterampilan-keterampilan yang baru. Individu akan cenderung menggunakan strategi ini, bila dirinya yakin akan dapat mengubah situasi. Metode atau fungsi masalah ini lebih sering digunakan oleh para dewasa.

Pada *coping* yang berfokus pada masalah, orang menilai *stressor* yang dihadapi dan melakukan sesuatu untuk mengubah stressor atau memodifikasi reaksi individu untuk meringankan efek dari *stressor* tersebut (Lazarus dan Folkman, dalam Nevid, dkk., 2005: 144-145).

Lazarus (dalam Santrock, 2003:566) mendefinisikan *problem focused coping* sebagai strategi kognitif untuk penanganan stres atau *coping* yang digunakan oleh individu yang menghadapi masalahnya dan berusaha menyelesaikannya. *Problem focused coping* mencakup bertindak secara langsung untuk mengatasi masalah atau mencari informasi yang relevan dengan solusi (Lazarus & Folkman dalam Davison, dkk 2006 : 275).

Menurut Lazarus (dalam Siswanto 2007 : 60) *coping* dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Tindakan langsung (*direct action*)

Coping jenis ini adalah setiap usaha tingkah laku yang

dijalankan oleh individu untuk mengatasi kesakitan atau luka, ancaman atau tantangan dengan cara mengubah hubungan yang bermasalah dengan lingkungan. Ada empat macam *coping* jenis tindakan langsung:

- 1) Mempersiapkan diri untuk menghadapi luka
- 2) Agresi
- 3) Penghindaran (*avoidance*)
- 4) Apati

b. Peredaan atau peringanan (*palliation*)

Jenis *coping* ini mengacu pada mengurangi atau menghilangkan dan menoleransi tekanan-tekanan ketubuhan atau fisik, motorik atau gambaran afeksi dari tekanan emosi yang dibangkitkan oleh lingkungan yang bermasalah. Atau bisa diartikan bahwa bila individu menggunakan jenis *coping* ini, posisinya dengan masalah relative tidak berubah, yang berubah adalah diri individu, yaitu dengan cara merubah persepsi atau reaksi emosinya. Ada dua macam *coping* jenis peredaran (*palliation*):

- 1) Diarahkan pada gejala (*symptom directed modes*)
- 2) Cara intra psikis (*Intrapsychic modes*)

Harber & Runyon (dalam Siswanto, 2007:64-66) menyebutkan jenis-jenis *coping* yang dianggap konstruktif,

yaitu:

- 1) Penalaran (*reasoning*)
- 2) Objektivitas
- 3) Konsentrasi
- 4) Humor
- 5) Supresi
- 6) Toleransi terhadap kedwigtartian atau ambiguitas
- 7) Empati

APA (dalam Siswanto, 2007:66-67) juga menyebutkan sejumlah *coping* yang sehat merupakan bentuk penyesuaian diri yang paling tinggi dan paling baik (*high adaptive level*) dibandingkan dengan jenis *coping* lainnya, yaitu :

- 1) Antisipasi
- 2) Afiliasi
- 3) Alturisme
- 4) Penegasan diri (*self assertion*)
- 5) Pengamatan diri (*selft observation*)

Perbedaan lain antara strategi pemecahan masalah adalah pendekatan yang mendekati pada inti masalah (*approach coping*) dan pendekatan yang menghindar dari inti masalah (*avoidant coping*), seperti pemecahan yang focus pada masalah, berarti secara aktif terlibat dalam masalah. Seperti berpikir kritis dan kehirauan: artinya membiarkan diri menyadari semua sisi dari masalah yang dihadapi. *Avoidant coping* berarti menyelesaikan masalah dengan mengusahakan untuk dapat mengabaikannya atau menghindarinya (King, 2010: 53)

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, *focus* jenis *coping* pada

penelitian ini dengan menggunakan dua jenis *coping stress* yaitu *emotional focused coping* dan *problem focused coping*.

3.Aspek-aspek Coping Stress

Coping stress memiliki beberapa aspek. Aspek-aspek *coping stress*, antara lain:

a.Aspek *Emotional Focused Coping*

Folkman dan Lazarus (dalam Safaria, 2012 : 108-109) mengidentifikasi beberapa aspek *emotional focused coping* yang didapat dari penelitian-penelitiannya. Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) *Seeking social emotional support*, yaitu mencoba untuk memperoleh dukungan secara emosional maupun sosial dari oranglain
- 2) *Distancing*, yaitu mengeluarkan upaya kognitif untuk melepaskan diri dari masalah atau membuat sebuah harapan positif
- 3) *Escape avoidance*, yaitu mengkhayal mengenai situasi atau melakukan tindakan atau menghindari dari situasi yang tidak menyenangkan. Individu melakukan fantasi andaikan permasalahannya pergi dan mencoba untuk tidak memikirkan mengenai masalah dengan tidur atau menggunakan alkohol yang berlebih
- 4) *Self control*, yaitu mencoba untuk mengatur perasaan diri sendiri atau tindakan dalam hubungannya untuk menyelesaikan masalah
- 5) *Accepting responsibility*, yaitu menerima untuk menjalankan

masalah yang dihadapinya sementara mencoba untuk memikirkan jalan keluarnya

- 6) *Positive reappraisal*, yaitu mencoba untuk membuat suatu arti positif dari situasi dalam masa perkembangan kepribadian, kadang-kadang dengan sifat yang religious

Menurut Aldwin dan Revenson (dalam Setianingsih, 2003: 107), aspek- aspek perilaku *coping* yang sekedar meredakan ketegangan dan emosi adalah :

- 1) Pelarian diri dari masalah, yaitu usaha dari individu untuk meninggalkan masalah dengan membayangkan hal-hal yang lebih baik
- 2) Pengurangan beban masalah, yaitu usaha untuk menolak merenung sesuatu masalah dan bertindak seolah-olah tidak terjadi apa-apa
- 3) Penyalahan diri, yaitu tindakan pasif yang berlangsung dalam batin kemudian baru pada masalah yang dihadapi dengan jalan menghadapi bahwa masalah terjadi karena kesalahannya
- 4) Pencarian arti, yaitu usaha menemukan kepercayaan baru atau sesuatu yang penting dari kehidupan

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan aspek- aspek *emotional focused coping* diantaranya adalah *seeking social emotional support, distancing, escape avoidance, self control, accepting responsibility, dan positive appraisal*.

b. Aspek *Problem Focused Coping*

Folkman dan Lazarus (dalam Safaria, 2012: 108-109) mengidentifikasi beberapa aspek *problem focused coping* yang didapat dari penelitian-penelitiannya. Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) *Seeking informational support*, yaitu mencoba untuk memperoleh informasi dari orang lain, seperti dokter, psikolog, atau guru
- 2) *Confrontive coping*, melakukan penyelesaian masalah secara konkret
- 6) *Planful problem-solving*, menganalisis setiap situasi yang menimbulkan masalah serta berusaha mencari solusi secara langsung terhadap masalah yang dihadapi

Menurut Aldwin dan Revenson (dalam Setianingsih, 2003 : 107), aspek- aspek perilaku *coping* yang berorientasi pada permasalahan adalah :

- 1) Kehati-hatian, yaitu merencanakan sesuatu dengan baik sebelum melaksanakan sesuatu
- 2) Tindakan instrumental, yaitu usaha-usaha yang secara langsung dilaksanakan untuk memecahkan masalah
- 3) Negosiasi, yaitu usaha yang memusatkan perhatian pada taktik untuk memecahkan masalah secara langsung dengan orang lain mengenai dirinya

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan aspek-aspek *problem focused coping* diantaranya adalah *seeking informational support*, *confrontive coping*, dan *planful problem-solving*. Serta *emotional focused coping*, dengan aspek-aspeknya adalah *seeking social emotional support*, *distancing*, *escape*

avoidance, self control, accepting responsibility, dan positive reappraisal

4. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Coping Stress*

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *coping stress*, menurut Setianingsih (2003 : 107), perilaku *coping* dipengaruhi oleh beberapa faktor:

a. Usia

Akan berbeda untuk setiap tingkat usia

b. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan, akan mempunyai penilaian yang lebih realistis

c. Status sosial ekonomi

Individu yang mempunyai status sosial ekonomi yang rendah akan mempunyai tingkat stress yang tinggi terutama dalam masalah ekonomi

d. Dukungan sosial

Dukungan sosial yang positif berhubungan dengan berkurangnya kecemasan dan depresi

e. Jenis kelamin

Pria dan wanita mempunyai cara yang berbeda dalam menghadapi suatu masalah

f. Karakteristik kepribadian

Model karakteristik yang berbeda akan mempunyai perilaku *coping* yang berbeda

g. Pengalaman

Pengalaman merupakan bahan acuan atau perbandingan individu dalam menghadapi suatu kejadian yang hampir sama

Smet (1994: 135) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *coping stress*, adalah :

a.Usia

Problem-focused coping atau fungsi masalah ini lebih sering digunakan oleh orang dewasa

b.Dukungan sosial

Dukungan sosial dapat terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan nonverbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial dan mempunyai manfaat emosional

Safaria (2012:103) mengemukakan pemilihan *coping stress* tergantung dari dua faktor,yaitu :

a.Faktor eksternal

Yang termasuk didalam faktor eksternal adalah ingatan pengalaman dari berbagai situasi dan dukungan sosial, serta seluruh tekanan dari berbagai situasi yang penting dalam kehidupan

b.Faktor internal

Yang termasuk didalam faktor internal adalah gaya *coping* yang bisa dipakai seseorang dalam kehidupan sehari-hari dan kepribadian dari individu tersebut

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi *coping stress* diantaranya adalah usia,

pendidikan, dukungan sosial, status sosial ekonomi, jenis kelamin, karakteristik kepribadian, dan pengalaman.

Tidak semua jenis coping bersifat adaptif, ada yang bahkan bersifat maladaptif. Strategi coping adaptif akan mengurangi distress jangka pendek dan panjang, termasuk penghindaran situasi yang menimbulkan distress, memecahkan masalah, dan berdamai dengan situasi. Namun, bila berlangsung terus, penghindaran dapat merugikan dan mencegah terjadinya pemecahan masalah dan berdamai dengan situasi. Strategi coping maladaptif efektif untuk jangka pendek tetapi akan menimbulkan kesulitan dalam jangka panjang. Strategi maladaptif ini dapat berupa penggunaan alkohol dan zat yang berlebihan, melepas emosi melalui perilaku *histrionic* atau agresif, dan mencederai diri sendiri dengan sengaja (Maramis dan Maramis, 2009: 318)

BAB 4

Manajemen Stres dalam Organisasi

Manajemen stress merupakan kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (respons). Adapun tujuan dari manajemen stress adalah mencegah timbulnya stress dari karyawan, menampung akibat fisiologikal dari stress, untuk memperbaiki kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik, serta untuk mencegah berkembangnya stress jangka pendek menjadi stress jangka panjang atau stress yang kronis. (Marliani, 2015: 281). Sampai saat ini berbagai program manajemen stress telah diperkenalkan oleh para pakar kesehatan kerja dan industry. Akan tetapi, masih banyak program yang memiliki kelemahan karena cakupan program tidak memuat aspek perbaikan kondisi kerja. Selain itu informasi-informasi mencakup mekanisme perubahan dalam tubuh yang diharapkan terjadi setelah diaplikasikannya program atau dampak dari stress kerja secara biologi akan member acuan untuk dapat mengukur dampak stress kerja melalui pengukuran secara objektif serta bermanfaat untuk dapat melakukan penanganan secara dini. Ketika individu berhadapan dengan tekanan, maka ada beberapa pilihan yang dapat dipilih yaitu: menyerah (keluar dari pekerjaan), bertahan dalam kondisi yang penuh dengan tekanan, serta bangkit atau bertumbuh. Oleh karena itu individu atau karyawan perlu melakukan manajemen stress.

1. Strategi Manajemen Stres Kerja

a. Pendekatan individu

Karyawan dapat melakukan tanggung jawab pribadi untuk menurunkan tingkat stress. Hal yang bisa dilakukan yaitu: manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial. Olahraga teratur, makan makanan yang sehat, dan bersantai.

Selain itu, bisa melakukan teknik penenangan melalui aktivitas fisik. Tujuannya menggunakan sampai habis stress oleh ketakutan dan ancaman serta mengubah sistem hormon ke dalam sikap mempertahankan. Manfaat kedua yaitu menurunkan reaktivitas individu terhadap stress di masa mendatang dengan melakukan relaksasi. Kenaikan detak jantung dan pernapasan memompa darah dan oksigen untuk mengaktifkan otot-otot dan merangsang pusat-pusat kendali di otak. Menggunakan sampai habis produk-produk dari stress dengan melakukan aktivitas fisik akan membersihkan badan dari kekuatan destruktif daripada hanya dengan duduk diam. Aktifitas fisik yang bias dilakukan semisal lari, berenang, menari, bersepeda, atau olahraga lainnya selama kurang lebih satu jam. Menurut Sujono (2015: 169) strategi pengelolaan stress secara dengan cara: psikologis dan latihan fisiologis. Strategi psikologis dilakukan melalui peningkatan kesadaran diri, pengurangan ketegangan, dan konseling atau psikoterapi. Sementara itu, strategi latihan fisiologis melalui mengatur makan secara bijaksana, berhenti merokok, dan berolahraga. Individu yang memiliki daya tahan akan dapat bertahan dan akan berkembang dalam lingkungannya, tetapi individu yang tidak memiliki daya tahan mungkin mengalami stress dan konflik yang berbahaya. Bila individu

memiliki ketangguhan dan mengalami energi pendorong (dengan ketegangan minimal) yang diperlukan untuk sukses, individu akan menganggap berbagai situasi sebagai tantangan bukan sebagai ancaman.

b. Pendekatan Organisasional

Strategi yang bisa dilakukan yaitu peningkatan seleksi karyawan, penempatan pekerjaan, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, *merancang kembali pekerjaan* untuk memberikan karyawan tanggung jawab yang lebih, pekerjaan yang lebih bermakna, lebih mandiri, meningkatkan umpan balik. *Meningkatkan keterlibatan karyawan* dalam pengambilan keputusan, melakukan pemberdayaan karyawan akan menurunkan ketegangan psikologis. **Meningkatkan komunikasi organisasi** secara formal dengan para karyawan dapat menurunkan ketidakpastian peranan dan konflik peranan. Komunikasi yang efektif sebagai sarana untuk membentuk persepsi karyawan, **Cuti panjang karyawan**, dan **Program Kesehatan (wellness program)** mendukung program yang menitikberatkan pada kondisi total fisik dan mental dari karyawan. Hal yang dilakukan yaitu: membantu orang-orang berhenti merokok, menghentikan pemakaian alkohol, kehilangan berat badan, makan dengan baik, dan mengembangkan program latihan secara teratur dengan menitikberatkan pada kondisi fisik dan mental karyawan

Pendekatan organisasi memakai pendekatan peningkatan komunikasi, sistem penilaian prestasi dan ganjaran yang efektif, meningkatkan partisipasi, memperkaya tugas dan mengembangkan keterampilan, dan kepribadian atau pekerjaan.

Program konseling atau pembimbingan bias dilakukan. Program ini untuk membantu karyawan agar dapat menangani masalah dengan

baik, atau membantu individu menjadi lebih efektif dalam memecahkan permasalahan karyawan. Konseling bisa dilakukan oleh para profesional maupun bukan profesional, biasanya bersifat rahasia agar karyawan merasa bebas untuk mengemukakan berbagai masalah mereka secara bebas (Handoko, 2001: 205-206).

Fungsi konseling yaitu:

1. Pemberian nasehat

Berupa pemberian nasehat kepada karyawan dengan maksud untuk mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.

2. Penentruman hati

Karyawan diyakinkan kemampuannya untuk mengerjakan serangkaian kegiatan dan karyawan didorong untuk mencobanya.

3. Komunikasi

Konseling merupakan proses komunikasi. Menciptakan komunikasi ke atas ke manajemen, dan juga memberikan kesempatan kepada pembimbing untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan berbagai pandangan kepada para manajemen.

4. Pengenduran ketegangan emosional

Orang cenderung menjadi kendur ketegangan emosionalnya bila mereka mempunyai kesempatan untuk membahas masalah-masalah mereka dengan orang lain.

5. Penjernihan pemikiran

Pembahasan masalah-masalah secara serius dengan orang lain akan membantu seseorang untuk berpikir lebih jernih tentang berbagai masalah mereka

6. Reorientasi

Reorientasi mencakup perubahan berbagai tujuan dan nilai karyawan. Konseling yang mendalam oleh para psikolog, akan sangat membantu para karyawan merubah nilai-nilai mereka

Dukungan sosial bisa menjadi sarana menurunkan stress. Adanya dukungan sosial bisa memberikan seseorang yang mau untuk mendengarkan masalah dari sudut pandang yang lebih objektif terhadap situasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial akan menurunkan stress kerja yang tinggi. Saat hidup mendatangkan stress, orang yang kurang memiliki control personal akan berhenti mencoba dan berpikir. Mereka merasa tidak memiliki kekuatan dan kontrol, mereka merasa tidak berdaya dan khawatir bahwa usaha mereka akan menemui kegagalan dan mendatangkan malu. Bantuan psikologis utama yang karyawan butuhkan adalah meningkatkan efikasi diri dan mengurangi kepasifan dan rasa tidak berdaya. Pandangan pesimistik meningkatkan potensi stress seseorang dan mempunyai pengaruh negatif terhadap kesehatannya.

Kontrol diri orang dapat ditingkatkan dengan memberikan dukungan, kasih sayang, rasa hormat, memberikan lingkungan yang merangsang, memberikan penghargaan atau pujian terhadap prestasinya, menetapkan standar kinerja dan perilaku yang masuk di akal yang dianggap seseorang sebagai tantangan, bukan ancaman. Dengan melakukan hal seperti itu mungkin akan meningkatkan kontrol diri dan daya tahan psikologis seseorang, sehingga mampu mengatasi stress yang dialami secara efektif. Organisasi juga dapat membantu

mengatasi stress dengan iklim yang mendukung, memiliki desain kerja yang baik, dan mengurangi konflik peranan dan ambiguitas peranan.

2. Kiat mengurangi stress

Stres dalam kerja sama seperti stress lainnya, yaitu bagaimana persepsi karyawan / individu terhadap sebuah pengalaman, merupakan suatu hal yang masuk akal untuk mengasah keterampilan mengatasi stress individu. Individu memonitor pola perilaku dan kebahagiaan secara periodik. Terkadang individu memandang pekerjaan hanya sebuah kata. Terkadang melihat usaha yang dilakukan sebagai sesuatu yang harus dihindari, atau berpandangan bekerja keras terasa terlalu keras, tetapi sangat penting untuk diingat bahwa bekerja adalah bagian esensial dari kehidupan yang penuh.

a. Menyediakan waktu relaks

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dimulai sejak pagi, sebelum berangkat kerja. Oleh sebab itu, daripada memikirkan beban pekerjaan, lebih baik waktu digunakan untuk melakukan relaksasi, seperti meditasi, yoga, dan teknik pernapasan. Teknik pernapasan adalah teknik relaksasi yang paling mudah dilakukan. Relaksasi dapat dilakukan dengan sederhana atau menggunakan teknik khusus seperti *biofeedback*. Relaksasi sederhana dengan cara menarik nafas dalam-dalam, lalu menghembuskan sampai tidak ada lagi udara yang tersisa di paru-paru. Dilakukan minimal 3x sambil membayangkan beban berkurang.

b. Bersikap lebih asertif

Pada umumnya masalah pekerjaan berpangkal dari kurangnya kesempatan untuk membuat perubahan atau keputusan. Oleh sebab itu perlu berbicara dengan atasan, berkaitan dengan tugas dan

tanggung jawab tambahan. Dengan demikian, pekerjaan dapat dilakukan dengan cara kerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

c. Bekerja lebih efisien

Karyawan pada umumnya selalu kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas yang bukan disebabkan tugas yang berlebihan, melainkan berkaitan dengan waktu dan cara mengerjakannya. Untuk bekerja secara efisien, karyawan harus terampil menentukan prioritas. Urutan prioritas dapat membantu mengatur strategi penyelesaian pekerjaan.

d. Tingkatkan energi dengan tidur

Keadaan lelah lebih mudah memicu stress karena hal-hal yang sepele. Dalam keadaan demikian, dianjurkan tidur selama 15 menit di tengah waktu kerja akan sama manfaatnya dengan tidur malam 3 jam.

e. Mengatur lingkungan kerja

Mengubah lingkungan kerja secara kecil-kecilan, seperti menata meja kerja yang berantakan, mengurangi asap rokok. Tempat kerja yang teratur akan membentuk pikiran yang teratur. Menjaga lingkungan kerja terutama meja kerjadari tumpukan kertas atau file. Simpan kertas dalam map dan kotak file atau laci file. Hal lain yang dapat mencegah stress dengan mengubah tata letak meja kursi. Bisa juga memindah meja kursi sehingga akan mendapat cahaya matahari.

f. Meningkatkan Keterampilan

Tidak ada kata terlambat untuk mempelajari keterampilan baru. Misalnya kurang mampu dalam melakukan komunikasi,

keterampilan dapat dipelajari melalui buku-buku atau latihan kepemimpinan. Peningkatan keterampilan akan membuat karyawan lebih berharga.

g. Jaringan

Seorang karyawan perlu memperluas jaringan, sehingga karyawan akan diuntungkan dari adanya dukungan sosial. Jaringan juga dipakai sebagai strategi mengurangi stress kerja, karena hal ini akan membentuk hubungan dekat dengan rekan kerja dan kolega yang berempati dan dipercaya untuk menjadi pendengar yang baik dan membangun kepercayaan diri.

h. Pekerjaan Bukan Segalanya

Bekerja merupakan ajang untuk aktualisasi diri, akan tetapi masih banyak kegiatan lain yang dapat menimbulkan perasaan berguna bagi karyawan.. Seperti mengikuti kegiatan di luar pekerjaan, stress di tempat pekerjaan akan berkurang. Karyawan dapat meyakinkan diri bahwa walaupun tidak dapat memperbaiki keadaan di tempat kerja, karyawan dapat mengendalikan hal-hal penting dalam hidupnya. Perasaan mampu mengendalikan kehidupan sendiri merupakan harta yang tidak ternilai.

Beratnya suatu stress sebagian besar tergantung pada penilaian individu sendiri terhadap stressor dan stresnya. Setiap individu mengalami suatu pola stress yang khas dan berubah-ubah. Individu harus dengan tidak henti-hentinya berusaha mengatasi itu. Individu bereaksi secara holistic terhadapnya dengan berbagai macam reaksi penyesuaian psikologis, yaitu berorientasi pada tugas dan mekanisme pembelaan ego. Reaksi psikologis terhadap stress sangat dipengaruhi

oleh pandangan individu terhadap realitas, kegunaan reaksi dan akibatnya yang mungkin timbul (Maramis dan Maramis, 2009: 106)

Albrecht (dalam Dessler, 2016: 666) menyarankan cara-cara untuk mengurangi stres kerja:

- a. Bangun hubungan yang memuaskan, menyenangkan, dan kooperatif dengan rekan kerja dan karyawan
- b. Jangan mengambil pekerjaan lebih dari yang Anda mampu lakukan
- c. Bangun hubungan yang efektif dan suportif dengan atasan
- d. Negosiasikan dengan atasan untuk tenggat waktu yang realistis pada proyek penting
- e. Belajar sebanyak yang kita mampu mengenai kegiatan yang akan datang dan dapatkan *lead time* sebanyak mungkin untuk mempersiapkan diri.
- f. Carilah waktu setiap hari untuk pelepasan dan relaksasi.
- g. Berjalan-jalanlah di sekitar kantor untuk menjaga tubuh tetap segar dan waspada
- h. Temukan cara untuk mengurangi kebisingan yang tidak perlu
- i. Kurangi jumlah hal-hal sepele dalam pekerjaan, delegasikan pekerjaan rutin jika dimungkinkan.
- j. Batasi interupsi
- k. Jangan menunda untuk mengatasi permasalahan yang tidak disukai
- l. Buatlah “daftar kekhawatiran” konstruktif yang berisi solusi untuk setiap permasalahan.
- m. Dapatkan tidur yang berkualitas yang lebih lama dan lebih baik.

Ciri-ciri individu yang dapat mengatasi stress dengan baik yaitu (Maramis & Maramis, 2009: 86)

1. Mampu menunda pikiran tentang suatu masalah sampai pada waktu yang tepat untuk mengatasinya.
2. Mengenal dan mengakui adanya gejala-gejala kepayahan pada dirinya.
3. Menghindari pemakaian obat terlarang dan minum-minuman keras.
4. Memiliki kehidupan keluarga yang hangat dan stabil
5. Mengambil cuti secara teratur dan tidur cukup
6. Berminat pada hal-hal di luar pekerjaannya.
7. Memiliki pandangan hidup yang mantap dan jiwa sosial yang tinggi
8. Dapat memisahkan antara bekerja dan kepentingan pribadi.
9. Wawas diri mengenai reaksi dan perasaannya, mampu membedakan mana yang perlu dan tidak perlu.
10. Mampu mendelegasikan tanggung jawab dan kepercayaan.
11. Mampu mengeluarkan isi hati dengan baik
12. Melakukan latihan fisik
13. Melakukan latihan-latihan relaksasi.
14. Menghilangkan atau mengurangi ciri-ciri kepribadian tipe A
15. Mampu menempatkan skala prioritas dalam hidup.

Program manajemen stress kerja idealnya mencakup pencegahan primer, sekunder dan tersier yang aplikasinya disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Program manajemen stress harus mencerminkan *the workers and employer's need* agar dapat diaplikasikan secara berkesinambungan. Ergo-JSI merupakan sebuah program manajemen stress kerja yang mencakup perbaikan kondisi kerja dan berorientasi

individu. Penerapan ergonomi merupakan aspek yang sangat penting dalam program manajemen stress kerja, karena dapat menangani stress kerja secara lebih holistic (Purnawati, 2014: 42)

BAB 5

HASIL-HASIL PENELITIAN STRES KERJA

Koping religius dan kesejahteraan subjektif memiliki peran terhadap stress, artinya bila koping religius aktif dan menjalankan praktek koping religius, maka para anggota Bintara polisi akan memiliki tingkat stres yang rendah (Juniarly dan Hadjam, 2012: 14). Hasil penelitian Florentine dan Prabowo (2014:241) menunjukkan karyawan yang menganggap dirinya mengalami ketidakseimbangan antara kualifikasi pribadi dan kualifikasi jabatan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mengalami stress kerja dibandingkan dengan karyawan yang menganggap dirinya tidak mengalami *skill mismatch*. *Skill mismatch* adalah kondisi di mana karyawan dihadapkan kepada suatu keadaan dimana pendidikan yang dimilikinya berbeda dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pekerjaannya. Perbedaan tersebut dapat berbentuk jenis pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maupun tingkat pendidikan yang lebih rendah atau lebih tinggi dari kualifikasi yang dibutuhkan. Di saat *skill mismatch* ini terjadi, karyawan akan dituntut untuk mempelajari hal-hal yang baru, hal-hal yang tidak pernah dilakukan sebelumnya, sebagai bentuk adaptasi dirinya terhadap pekerjaan yang dijalannya. Hal inilah yang dapat memicu stress kerja ketika karyawan dihadapkan pada begitu banyak perubahan. Safaria (2012: 32) menyatakan sumber stressor seperti beban kerja yang tinggi, konflik yang muncul antara pasangan, orang lain atau rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan yang buruk, kondisi lingkungan

kerja yang bising, panas, bau, dan membahayakan jiwa, kesulitan keuangan, kesulitan tugas yang diluar kemampuan karyawan untuk mengerjakannya dan lain-lain. Untuk mengatasi atau mengelola stres kerja dengan cara yang efektif, individu dan perusahaan diharapkan mempunyai pendekatan untuk mengelola stres kerja yang muncul. Ada lima pendekatan dalam mengelola stres kerja diantaranya pendekatan pertama yaitu meningkatkan komunikasi, pendekatan kedua sistem penilaian dan ganjaran yang efektif, pendekatan ketiga meningkatkan partisipasi karyawan, pendekatan keempat memperkaya tugas dan pendekatan terakhir adalah mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan. Berdasarkan hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa, tingkat stress yang tinggi dapat dilihat dari: kemarahan, kelelahan secara fisik dan emosional, nervous, mudah tersinggung, ketegangan, kebosanan, agresi antarpersonal, serta sikap permusuhan antar rekan kerja. Masalah perilaku yang berkaitan dengan stress, mencakup perilaku kurang makan atau terlalu banyak makan, tidak bisa tidur, merokok, penyalahgunaan obat terlarang. Perilaku stress pada tingkat yang tinggi dapat berpengaruh dalam kinerja seperti: meningkatnya absensi, lebih lambat dalam melakukan pekerjaan, serta tingkat perputaran kerja yang tinggi.

Orang yang tinggi dalam dimensi *Extroversion*, akan menikmati kebersamaannya dengan orang lain, berani, bersemangat, berambisi, dan besar mulut, cenderung menjadi politisi yang sukses atau pemimpin yang terkenal. Orang yang memiliki skor tinggi pada dimensi *Conscientiousness* tampaknya dapat bekerja dengan baik, terutama dalam latar perusahaan. Ketekunan, tanggung jawab, dan tujuan hidup mereka membantu mereka untuk dapat mencapai sasaran

dan mendapat pujian dari atasan. Orang dengan skor *agreeableness* yang tinggi cenderung *altruistic* dan suka terlibat dalam kegiatan sosial. Cenderung menjadi pemimpin organisasi nirlaba, menjadi orangtua yang baik. Orang yang *neurotic*, yang gugup, tegang, mudah cemas, dapat menjalani satu dari dua kemungkinan, mengubah kecemasan mereka ke semacam bentuk kompulsi menuju kesuksesan atau membiarkan kecemasan mereka ke dalam kegagalan. Orang yang memiliki skor tinggi pada dimensi *Openness* cenderung kreatif dan menghargai minat yang berbau estetika dan intelektual, karena mereka mencari berbagai jenis pengalaman (Friedman dan Schustack, 2008: 310-311).

Berdasarkan temuan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Tidak ada pengaruh antara *Neuroticism*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness* dengan stress kerja. (2) Ada pengaruh negatif *Extraversion* dan *Openness* dengan stress kerja. Sehingga apabila hasil penelitian diterapkan pada kehidupan keseharian para anggota Dewan Perwakilan Rakyat RI, tidak semua unsur kepribadian *Big Five Personality* anggota DPR RI berpengaruh terhadap stress kerja.

Banyak faktor di luar pekerjaan yang dapat menjadi pemicu stress. Salah satunya adanya perubahan-perubahan struktur kehidupan. Adanya dimensi budaya sosial bersama keluarga, struktur pekerjaan. Adanya hubungan dengan lingkungan sekitar, semisal peran sebagai orangtua, suami/istri, rekan kerja, serta bagian dari anggota Negara, serta adanya karakteristik individu itu sendiri. Kehidupan setiap individu akan dipengaruhi oleh stress. Hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi stress didapatkan hasil bahwa Faktor-faktor

yang paling mempengaruhi stress pada anggota dewan yaitu adanya perubahan pada aktivitas sosial, kematian teman dekat, kondisi keuangan, perubahan pada kegiatan-kegiatan ibadah, memperoleh anggota keluarga baru, serta penyesuaian kembali pada usaha yang lebih besar. Perubahan-perubahan serba cepat di bidang teknologi, sosial, politik, perdagangan, dan lain-lain, membuat individu sering mengalami stress. Tingginya tuntutan, baik dalam kehidupan perorangan/perkawinan maupun perusahaan, maka dalam upaya melayani seseorang yang cermat akan mengambil risiko untuk memaksakan diri berbuat melampaui batas kemampuan fisik dan mentalnya. Tantangan-tantangan yang pernah dihadapi individu merupakan pendorong dan motivasi, kini mengancam ketepatgunaannya selaku pimpinan dan pengambil keputusan, semata-mata karena jumlahnya yang banyak.

Pada penelitian Yurista dkk (2017) dengan judul hubungan antara kecerdasan emosi dengan stress kerja pada perawat ditemukan bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan stress kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Banda Aceh. Pada penelitian tersebut juga bertujuan untuk melihat aspek kecerdasan emosi manakah yang memberikan kontribusi paling besar terhadap rendahnya stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran diri merupakan aspek yang memiliki kontribusi terbesar terhadap stress kerja. Hal ini berarti bahwa perawat akan memiliki kecerdasan emosi tinggi apabila ia mampu untuk menyadari, memahami dan mampu menamakan setiap emosi yang muncul sehingga dapat mengubah perilakunya ke arah yang lebih baik. Hasil penelitian yang ditulis

Prihatsanti dkk (2013) ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari penerapan teknik COPE sebagai solusi alternative untuk menurunkan tingkat stress kerja petugas pemasyarakatan Lapas 'X'. Pelatihan teknik COPE adalah sebuah upaya yang didasarkan pada strategi pemecahan masalah yang berfokus pada problem yang dihadapi (*problem focused coping*), yaitu strategi pemecahan masalah dimana individu secara aktif mencari penyelesaian dari masalah untuk menghilangkan kondisi atau situasi yang menimbulkan stress. Di samping itu hasil penelitiannya ditemukan bahwa Stres kerja petugas pemasyarakatan diantaranya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang terlalu berat, hubungan interpersonal, jenuh dalam bekerja, permasalahan keluarga, permasalahan keuangan, dan tekanan untuk menyelesaikan tugas. Hal tersebut memunculkan respon ketegangan secara fisik, sehingga reaksinya berupa gejala fisik seperti pusing dan penurunan berat badan.

Paparan penelitian dari Sutarto (2009) menjelaskan bahwa laki-laki cenderung mengalami tingkat stress kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Sementara itu, responden yang berada pada usia 56-60 tahun mengalami stress kerja yang rendah, sedangkan responden yang berusia antara 41-55 tahun mengalami stress kerja sedang. Stres kerja yang tinggi ternyata dialami responden yang berusia antara 26 hingga 30 tahun. Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan sarjana muda mengalami stress kerja rendah, sedangkan responden yang berada pada tingkat pendidikan SMU/SMK dan Diploma mengalami stress kerja sedang. Sebaliknya responden yang berpendidikan SLTP, Sarjana Strata 2 mengalami stress kerja tinggi. Responden yang mengalami stress kerja rendah mempunyai

pengalaman kerja > 30 tahun, sedangkan responden yang mengalami stress kerja sedang mempunyai pengalaman kerja antara 11-30 tahun. Demikian juga, responden yang mengalami stress kerja tinggi mempunyai pengalaman antara 1 -10 tahun. Responden dengan lama menjabat antara 16 – 25 tahun mengalami stress kerja rendah, sedangkan responden dengan lama menjabat antara 6 – 15 tahun mengalami stress kerja sedang. Namun, responden dengan lama menjabat 1 – 5 tahun mengalami stress kerja tinggi. Temuan lain pada responden yang mengalami stress kerja rendah mempunyai jumlah jam kerja / minggu antara 37 – 40 jam, sedangkan responden yang mengalami stress kerja sedang mempunyai jumlah jam kerja / minggu antara 61 -71 jam. Sebaliknya, responden yang mengalami stress kerja tinggi mempunyai jumlah jam kerja / minggu antara 41 hingga 60 jam. Yang terakhir responden yang mengalami stress kerja rendah didominasi oleh jenis jabatan manajer divisi, sedangkan responden yang mengalami stress kerja sedang ada dalam jenis jabatan kepala bagian dan kepala unit. Sebaliknya, responden yang mengalami stress kerja tinggi berada pada jenis jabatan divisi dan kepala supervisor.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G, Y. (2009). *Ergonomika. Dalam Kehidupan Sehari-hari*. Semarang: Semarang University Press.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, KS. 2012. *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip
- Dewi, Gusti Ayu Agung D.A. dan I Made Artha Wibawa. (2016). “Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar”. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5(8): 4865 – 4891.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. *Universitas Muria Kudus*, I(1): 20
- Florentine dan Prabowo, S. 2014. “Hubungan Antara Skill Mismatch dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT X”. *Psikodimensia*. 12 (2): 233-245.
- Hamzah, Helena Desfaroza. (2015). “Pengaruh Penempatan Kerja dan Deskripsi Jabatan (Job Description) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Prof HB. Sa’anin Padang”. *Universitas Taman Siswa Padang*.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hawari, D. (1997). *Ilmi Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Yasa.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih bahasa: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Jackson, Schuler, dan Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Benny Prihartanto. Jakarta: Salemba Empat.
- Juaniarly, A.dan Hajam, M.N.R. (2012). Peran Koping Religius dan Kesejahteraan Subjektif Terhadap Stres Pada Anggota Bintara Polisi di Polres Kebumen. *Psikologika* Vol. 17. No. 1: 5-17.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja. Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung. Alfabeta.
- King, Laura, A. (2010). *Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif*. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika
- Kohler, dan Bahrer, Sabine. (2013). *Burnout for Experts*. London: Springer
- Lamongga, Namora. (2009). *Depresi Tinjauan Psikologis*. Jakarta: Kencana.
- Lavrora, K, dan Levin, A. (2006). *Burnout Syndrome: Prevention and Management*. Handbook for workers of harm reduction programs. Russian : Central and Eastern European Harm Reduction Network.
- Levy, Paul E. (2010). *Industrial Organizational Psychology*. New York: Worth Publishers
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari.Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, Mariot. (2004). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Maramis, W, F. & Maramis A.A. (2009). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mckenna, Eugene dan Nic Beech. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Muchlas, Makmuri. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Pers.
- Pattisausiwa, Salamah. (2013). "Pengaruh Job Description Fsn Job Specification Terhadap Kinerja Proses". Universitas Mulawarman, 10(1): 62.
- Prihatsanti, U. Ratnaningsih, I.Z., Prasetyo, A, R. (2013). Menurunkan Stres Kerja Petugas Pemasarakatan melalui Teknik COPE. *Jurnal Psikologi UGM*. Vol 40, No. 2, 159-168.
- Purnawati, S. (2014). Program Manajemen Stres Kerja di Perusahaan: sebuah Petunjuk untuk Menerapkannya. *Buletin Psikologi*. Vol 22, No. 1 Juni: 36-44.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Safaria, T. (2005). *Autisme: Pemahaman Baru untuk Hidup Bermakna Bagi Orang Tua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Safaria, Triantoro dan Nofrans Eka Saputra. (2012). *Manajemen Emosi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development. Perkembangan Masa-Hidup*. Jilid 2. Alih Bahasa: Benedictine Widyasinta. Jakarta: Erlangga.
- Schabracq, Winnubst, dan Cooper. (2003). *The Handbook Of Work & Health Psychology*. England: John Willey & Sons Ltd.
- Shaleh, Abdul Rahman dan Muhibb Abdul Wahab. (2009). *Psikologi Suatu Pengantar dalam Persepektif Islam*.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Smet, Bart. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo.
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Spector, Paul E. (2006). *Industrial And Organizational Psychology*. Amerika: John Wiley.
- Thoha, Mifta. (2014). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Walgito, Bimo. (2003). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: ANDI
- _____. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta; Graha Ilmu

- Widhiastuti, Hardani. (2007). *Terapan dan Fungsi Analisis Pekerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- _____. (2013). *Fungsi Analisis Pekerjaan Dalam Pengelolaan Organisasi*. Semarang: Semarang University Press.
- Wijayaningsih, Kartika Sari. (2014). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media.
- Wijono, S. (2009). Pengaruh Locus of Control Eksternal dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Asvatta. The Journal of Psychology*. Vol 1. No. 1: 7-24
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika
- Yosep, Iyus. (2007). *Keperawatan Jiwa*. Bandung: Refika Aditama
- Yurista, D. Bakar, A. Mirza. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres kerja Pada Perawat. *Jurnal Psikogenesis*. Vol. 5. No. 1: 58-70
- Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

SKALA STRES KERJA

1	Nafsu Makan saya menurun ketika teringat pekerjaan yang berat	SS	S	TS	STS
2	Saya nyaman bekerja sebagai anggota dewan	SS	S	TS	STS
3	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
4	Hubungan yang terjadi dengan rekan kerja sangat akrab	SS	S	TS	STS
5	Saya sulit konsentrasi karena teringat pekerjaan yang belum selesai.	SS	S	TS	STS
6	Saya tetap tenang menghadapi berbagai tuntutan di tempat kerja.	SS	S	TS	STS
7	Beratnya pekerjaan sebagai anggota dewan membuat saya sulit tidur nyenyak	SS	S	TS	STS
8	Saya tenang ketika pimpinan memberikan tugas yang menantang.	SS	S	TS	STS
9	Saya enggan membina hubungan akrab dengan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
10	Rekan kerja bersedia berbagi informasi mengenai pekerjaan kepada saya.	SS	S	TS	STS
11	Jantung saya berdetak kencang mendengar tambahan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	SS	S	TS	STS
12	Kondisi badan saya tetap prima meskipun sedang banyak rapat.	SS	S	TS	STS
13	Kepala saya mendadak sakit ketika memikirkan pekerjaan	SS	S	TS	STS
14	Saya mampu mengambil keputusan dengan tenang dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
15	Tuntutan kerja sebagai anggota dewan membuat saya jengkel.	SS	S	TS	STS
16	Saya menjaga komunikasi dengan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa terancam dengan bekerja sebagai anggota dewan.	SS	S	TS	STS

18	Saya menikmati setiap langkah dalam melaksanakan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
19	Rutinitas mengerjakan tugas sebagai anggota dewan membuat badan terasa pegal.	SS	S	TS	STS
20	Saya tetap percaya diri dalam menghadapi berbagai tugas sebagai anggota dewan.	SS	S	TS	STS
21	Saya mudah bertengkar dengan rekan kerja karena jenuh dalam bekerja	SS	S	TS	STS
22	Saya nyaman dengan suasana kerja di senayan	SS	S	TS	STS
23	Saya khawatir hasil kerja saya mendapatkan kritik dari masyarakat	SS	S	TS	STS
24	Saya tetap dapat tidur nyenyak meskipun banyak rapat	SS	S	TS	STS
25	Saya menjadi kehilangan nafsu makan ketika teringat pembahasan undang-undang belum selesai.	SS	S	TS	STS
26	Saya optimis dalam melaksanakan tugas.	SS	S	TS	STS
27	Rasa tertekan dalam pekerjaan membuat saya berselisih paham dengan rekan kerja.	SS	S	TS	STS
28	Saya mampu menjalin hubungan baik di tempat kerja	SS	S	TS	STS
29	Rasanya jengkel jika pembahasan penyusunan undang-undang yang tak kunjung selesai.	SS	S	TS	STS
30	Saya tetap bugar dalam menjalani berbagai pekerjaan sebagai anggota dewan	SS	S	TS	STS

PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan
2. Anda diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternative jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan diri Anda.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh: SS S TS STS

3. Apabila Anda ingin mengganti jawaban, coret jawaban Anda sebelumnya dengan member tanda (=) dan beri tanda silang pada jawaban baru yang paling sesuai dengan diri Anda

Contoh: SS S TS STS

4. Semua jawaban adalah benar, apabila sesuai dengan diri Anda
5. Kerahasiaan jawaban Anda dijamin sepenuhnya
6. Setelah selesai, periksa dan telitilah kembali semua jawaban yang telah diisi, pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat
7. Atas partisipasi dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan adalah hobi bagi saya	SS	S	TS	STS
2	Pekerjaan saya menarik sehingga membuat saya merasa tidak jenuh	SS	S	TS	STS
3	Saya merasa rekan-rekan lebih berminat dengan tugas mereka	SS	S	TS	STS
4	Saya anggap tugas saya di DPR ini kurang menyenangkan	SS	S	TS	STS
5	Saya menyenangi pekerjaan saya lebih daripada waktu istirahat saya	SS	S	TS	STS
6	Saya seringkali merasa jenuh dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	SS	S	TS	STS
8	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
9	Pada saat ini, saya merasa puas dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
10	Teman-teman saya lebih tertarik dengan pekerjaan mereka	SS	S	TS	STS
11	Saya gembira dengan pekerjaan saya melebihi orang lain	SS	S	TS	STS
12	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas	SS	S	TS	STS
13	Tugas saya di DPR ini setiap hari seolah-olah tidak ada habisnya	SS	S	TS	STS
14	Saya menyenangi pekerjaan saya lebih daripada oranglain menyenangi pekerjaan mereka.	SS	S	TS	STS
15	Saya begitu senang dengan tugas saya	SS	S	TS	STS
16	Saya begitu jengkel mendapat tugas ini	SS	S	TS	STS
17	Saya tidak menyukai pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
18	Pekerjaan saya menarik	SS	S	TS	STS
19	Saya puas dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
20	Tugas saya cukup jujur dalam kebijakan promosi	SS	S	TS	STS

Selesaikanlah skala ini dengan cara memberi lingkaran terhadap angka yang Anda anggap sesuai dengan keadaan Anda pada setiap item yang menunjukkan banyaknya kejadian yang Anda alami selama satu tahun terakhir ini, khususnya yang berhubungan dengan peristiwa kehidupan, dalam perjalanan pekerjaan Anda.

No	Peristiwa Kehidupan	
1.	Kematian suami/istri	
2.	Perceraian	
3.	Perpisahan dalam perkawinan	
4.	Ditahan dalam penjara	
5.	Kematian anggota keluarga	
6.	Kecelakaan / penyakit tertentu	
7.	Kawin	
8.	Dikeluarkan dari pekerjaan	
9.	Perdamaian kembali dalam perkawinan	
10.	Mengundurkan diri dari pekerjaan	
11.	Perubahan besar dalam kesehatan atau tingkah laku anggota keluarga	
12.	Kehamilan	
13.	Kesulitan dalam seks	
14.	Memperoleh anggota keluarga baru	
15.	Penyesuaian kembali terhadap usaha yang besar	
16.	Perubahan besar terjadi karena kondisi keuangan	
17.	Kematian teman dekat	
18.	Pertukaran pekerjaan	
19.	Perubahan lebih besar karena pertengkaran suami / istri	
20.	Memperoleh uang muka atau member pinjaman	
21.	Pengambilan harta benda	
22.	Pengambilan harta benda dari suatu tabungan atau pinjaman	
23.	Anak pergi dari rumah	
24.	Kesulitan menyesuaikan diri dengan saudara ipar	
25.	Keberhasilan pribadi secara jelas	
26.	Suami / istri mulai menghentikan kegiatan di luar rumah	
27.	Mulai tamat dari sekolah pendidikan formal	
28.	Perubahan besar terjadi dalam kehidupan sosial	
29.	Peninjauan ulang terhadap kebiasaan yang dilakukan	
30.	Kesulitan menyesuaikan diri dengan atasan	

31.	Perubahan lebih besar terhadap jangka waktu atas kondisi kerja	
32.	Perubahan pada tempat tinggal	
33.	Pertukaran tempat terjadi pada sekolah yang baru	
34.	Perubahan lebih besar terjadi dalam jenis atau jumlah hiburan	
35.	Perubahan lebih besar terjadi dalam kegiatan-kegiatan ibadah	
36.	Perubahan lebih besar terjadi dalam aktivitas social	
37.	Memperoleh uang muka atau memberi pinjaman	
38.	Perubahan yang lebih besar terhadap kebiasaan tidur	
39.	Perubahan yang lebih besar terjadi dalam kehidupan bersama keluarga	
40.	Perubahan lebih besar dalam kebiasaan makan	
41.	Pengasingan	
42.	Hari Raya	
43.	Pelanggaran kecil terhadap peraturan / Undang-Undang	

Pertanyaan Diskusi

1. Pernahkan keseimbangan pekerjaan-kehidupan menjadi persoalan dalam kehidupan Anda?
2. Apakah Anda setuju bahwa stres dengan derajat tertentu diperlukan untuk merangsang energi tinggi dan motivasi?
3. Menghadapi stress individu dapat memilih *fight* atau *flight*. Apa kebaikan dan kelemahan dari kedua reaksi tersebut?
4. Apa yang dapat dilakukan oleh seorang atasan sewaktu menyaksikan adanya operator (tenaga kerja yang mengoperasikan mesin di pabrik) mengalami stress?

Tentang Penulis

Gusti Yuli Asih, M.Si

Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si, lahir di Pati, 25 Juli 1976. Saat ini mengajar di Fakultas Psikologi Universitas Semarang. Sarjana (S-1) lulus 1999 dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Magister (S-2) lulus pada 2002 dari Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Di Fakultas Psikologi penulis pernah menjabat Sekretaris LP2T / Lembaga Pengembangan Psikologi Terapan (2003-2004), Ketua LP2T (2004-2006), Ketua Jurusan Psikologi (2008-2009), Wakil Dekan (2009-2012). Kepala Laboratorium Faal dan Eksperimen (2012 - sekarang). Buku yang pernah ditulis yaitu Ergonomika tahun 2010, dan Psikologi Eksperimen 2011

Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, M.M., Psikolog

Hardani Widhiastuti adalah seorang Guru Besar di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Ia doktor lulusan Fakultas Psikologi Universitas Gajahmada (UGM) dengan konsentrasi Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) tahun 2005, sekaligus doktor di bidang Psikologi Industri dan Organisasi pertama di Jawa Tengah dan saat ini berstatus sebagai dosen tetap Universitas Semarang (USM)

Bidang Perilaku Organisasi sudah menjadi santapan sehari-hari. Tulisan mengenai Perilaku Organisasi dalam terapan perusahaan maupun pengelolaan pemerintahan merupakan minat yang ditekuni, sehingga keahliannya kini dibutuhkan untuk mengampu Psikologi Industri dan Organisasi serta Perilaku Organisasi di berbagai Program Pascasarjana baik Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Semarang.

Hardani Widhiastuti lahir di Jember 56 tahun yang lalu, bersama suami kesehariannya membimbing dua orang putra di sela-sela aktivitas pekerjaannya kini sebagai salah satu Pengelola Universitas Semarang bidang akademik, konsultan sumber daya manusia, sebagai dosen, Pengurus PMI kota Semarang, Pengurus Himpunan Masyarakat Haemophilia, narasumber, dan juga yang tak terlupa sebagai penulis.

Rusmalia Dewi, M.Si., Psikolog

Rusmalia Dewi lahir di Semarang 44 tahun yang lalu. Masa kecilnya dihabiskan di Palembang. Setelah memasuki bangku kuliah penulis kembali ke Semarang dan menetap di Semarang sampai sekarang. Rusmalia merupakan lulusan dari magister sains psikologi unika Soegijapranata tahun 2013. Sebelum masuk kedunia akademisi, penulis sudah berkecimpung di dunia industri selama 10 tahun sebagai psikolog dan praktisi. Penulis bekerja di sebagai dosen tetap di fakultas Psikologi Universitas Semarang (USM). Saat ini penulis masih studi lanjut S3 psikologi dengan konsentrasi PIO di Universitas Surabaya. Aktivasnya sekarang sebagai sekretaris Jasa Layanan Psikologi USM, anggota Himpsi Jateng dan mengelola biro bersama-sama teman psikolog yang sudah dipercaya beberapa perusahaan besar di Semarang untuk melakukan seleksi, rekrutmen dan pelatihan. Serta menjadi penasehat psikologis bagi karang taruna di Sendang Mulyo