# STRESS SEBAGAI MASALAH SERIUS DI TEMPAT KERJA

Oleh: Safuwan, S.Ag., M.Psi

#### Abstract

Talks about the stress much associated with the world of work, which in turn is known to work stress (job stress). Job stress is a condition in which one or several factors at work interact with the workers / employees in such a way as to disturb the balance of physiological and psychological. Job stress arises because there are a number of sources of stress (stressors), such as the workload is too heavy, too few jobs, model assignments under pressure and there was never awards, roles are not clear, interpersonal relations are less harmonious, career development is not clear and also climate organizations or institutions that are not profitable. How individuals studied the stress, adapt to stress and reducing stress in the workplace is requiring specific techniques or strategies, or at least recognize and be able to interpret the individual that he started and is being overcome by stress, making it easier to cope with stress in a precise and accurate.

Key words: Stress and Work

### A. Pendahuluan

Tingkat perkembangan ekonomi dunia yang semakin maju dan berdampak global membawa perubahan yang signifikan pada sector struktural yang kompleks pada berbagai level birokrasi, institusi atau dunia usaha. Disisi lain, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi mendorong kompetensi sejumlah institusi untuk bersaing secara ketat dalam mempertahankan eksistensinya. Keadaan ini menjadikan perubahan strategi organisasi dan perusahan dalam meraih keuntungan. Dalam menyikapi persaingan itu, maka organisasi, perusahaan atau lembaga publik lainnya berusaha mensiagakan secara terus menerus dalam mencapai sasaran/target yang lebih progresif setiap tahunnya serta dilakukan upaya-upaya nyata untuk merealisasikan misi dalam jangka panjang, dapat dikatakan tekanan (pressure) pada segenah karyawannya.

Dalam konteks ini, maka kemampuan karyawan/pegawai bukan lagi terletak pada pengetahuan dan skill yang mereka punyai, akan tetapi dituntut kehandalan dan kepekaan yang tinggi sehingga proses kerja yang dilakonin mereka harus cepat dan tepat dengan penguasaan teknologi tepat guna. Dari kondisi yang demikian, disadari atau tidak dalam diri seseorang pada kondisi pressure tersebut memicu stress yang tinggi. Dalam waktu yang releatif panjang hal ini tampak, karena manusia setiap harinya bergelut dengan pekerjaannya lebih dari 1/3 dari waktu totalitas hidupnya.

Secara ilmiah, stress tidak senantiasa merupakan kondisi negative yang mengarah pada munculnya gejala penyakit secara fisik mamupun mental atau perilaku yang tidak wajar secara (distress). Stress juga dapat merupakan kekuatan positif (eustress) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi kerja yang mantap, tinggi dan bermakna pada titik tertentu, seperti kerja kejar waktu atau batas waktu (dead line). Dalam kondisi yang demikian, maka pekerjaan yang dilakukan menjadi tinggi (boleh jadi lembur) dan mampu mengendaikan situasi yang dirasakan sebagai tantangan. Namun jika seseorang menjadi ambisius atau tekanan kerja yang terlalu tinggi, maka kinerja menjadi rendah kembali. Stress yang terlalu banyak menguras tenaga (fisik dan pikiran) manusia, dan situasi akan berubah menjadi ancaman yang mencemaskan (Munandar, 1999: 102).

Penelitian-penelitian yang berkaitan pekerjaan dengan stress yang dialami manusia menunjukkan bahwa, hamper setiap orang merasakan pekerjaanya senantiasa penuh dengan stress (stressfull), bila manusia dalam lembaga/perusahaan mengalami stress yang terlalu berat dan berkepanjangan, hal ini akan menimbulkan ketegangan (strain). Ketegangan ini sebagian besar (36%) disebabkan oleh tekanan pekerjaan (Cooper & Payne, 1988: 8), dapat menimbulkan hal-hal yang membahayakan pada karyawan/ pegawai dan kinerjanya, seperti sakit berat, kecelakaan, tidak masuk kerja, stroke -yang sering terjadi dan sebagainya. Indikasinya, kerugian besar dialami oleh organisasi, perusahaan atau lembaga yang bersangkutan.

Riset lain tentang dampak dari suatu organisasi atau lembaga terhadap ketegangan pekerja, disebabkan salah satunya adalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, kesulitan dalam penyesuaian diri, gangguan fisologis, seperti tekanan darah tinggi dan kolestrol. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketegangan psikologis dan fisiologis mengarah kepada timbulnya penyakit jantung koroner. Penyakit ini menajdi issu sentral, karena dipandang hal buruk terkait dengan angka kematian dan biaya yang tinggi dalam pemeliharan kesehatan (Burrell, dkk., 1988:29).

Bertolak dari wacana di atas, tulisan ini berusaha menganalisis kondisi stress kerja, penyebab dan upaya mengurangi stress di tempat kerja.

## B. Stress Kerja (Job Stress)

Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi sedemikian rupa hingga menggangu keseimbangan fisiologik dan psikologik individu. Diantara, faktor-faktor penyebab stress di tempat kerja seperti; beban kerja yang terlalu berat, pekerjaan yang terlalu sedikit, hubungan atasan-bawahan yang tidak serasi, peran yang tidak jelas, karir yang lamban, dan lain sebagainya.

Setiap orang yang bekerja dalam suatu lembaga, organisasi atau perusahaan cenderung mengalami tekanan (strain) dalam upaya membentuk identitasnya sesuai dengan harapan-harapan (expectations) yang normatif. Harapan-harapan tersebut berkaitan dengan peran (role) dalam organisasi, perusahaan atau lembaga tertentu, yaitu peran yang diinginkan oleh individu sendiri, peran yang dikendaki oleh orang lain, serta peran yang menjadi tuntutan individu terhadap pekerjaannya di tempat individu bekerja. Terkait dengan aplikasi peran ini, maka individu/karyawan sering kali dihadapkan pada ketegangan atau konflik peran sehingga menimbulkan stress (Thomson & Mc.Hug, 1990: 319-320).

Stres di tempat kerja merupakan ancaman yang serius, baik bagi keamanan karyawan maupun bagi kelangsungan organisasi atau lembaga (Burrell, dkk., 1988: 32). Stress kerja bisa muncul karena adanya sumber-sumber stress (*stressor*). Hampir semua aspek di lingkungan kerja dapat menimbulkan stress. Stoop & Brouwer (1991: 65) membagi stressor kerja dalam 4 kategori, yaitu:

- 1. Isi dari pekerjaan (job discription), seperti; apa dan bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan, dsb.
- Lingkungan pekerjaan, seperti; keadaan tempat kerja, ruangan sempit, bising, panas, dsb.
- 3. Syarat-syarat bekerja, yang meliputi antara lain; aturan, gaji, kepangkatan, karir, kesempatan mengembangkan diri, dsb.

4. Hubungan dalam pekerjaan, misalnya; cara memimpin, hubungan atasan bawahan, hubungan teman sekerja, kesempatan berdialog, hubungan intin yang tidak dikehendaki, dsb.

Burrell, dkk., (1988:32), mengidentifikasikan sumber stress potensial di tempal kerja dalam 5 golongan, yaitu:

- Faktor-faktor intrinsik dalam penugasan, seperti kondisi fisik tempat bekerja yang buruk, beban pekerjaan, diburu waktu, dan berbagai risiko
- 2. Peran dalam organisasi atau lembaga, seperti keterpaksaan peran, konflik peran dan tanggungjawab
- Hubungan antar pribadi di tempat kerja, yang meliputi; kualitas hubungan dengan atasan dan rekan kerja, masalah delegasi dan komunikasi dalam pekerjaan
- Perkembangan karir, sperti kenaikan pangkat/jabatan yang melampaui kemampuan (over promotion), kenaikan pangkat/jabatan yang lamban (under promotion), rasa kurang terjamin dalam pekerjaan, ambisi yang tidak terpenuhi, dsb.
- 5. Struktur dan iklim lembaga/organisasi, yang meliputi; hubungan karyawan dengan lembaga/organisasi seperti kurang kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pengekangan perilaku, pembunuhan karakter/mental, kurangnya kesempatan berkomunikasi dan konsultasi dengan pimpinan atau teman kerja, dsb.

Sementara Stephen Robin (2000:224-226), melihat sumber potensial stress dalam lingkungan pekerjaan dikarenakan oleh beberapa factor, yaitu:

- a) Faktor lingkungan, seperti ketidak jelasan kesejahteraan karyawan (aspek ekonomis), ketidak pastian politik pimpinan, dan kekurangan dalam hal fasilitas operasional lembaga/organisasi yang berbasis teknologis.
- b) Faktor organisasi/lembaga, seperti tuntutan tugas yang berat, tuntutan peran yang beragam, tuntutan antar pribadi, kepemimpinan, struktur organisasi/ lembaga, dan sebagainya.
- c) Faktor individual, misalnya; maslah keluarga, maslah pendapatan ekonomi, kepribadian, dan sebagainya.

Di samping itu, selain stress yang bersumber di tempat kerja, stress karyawan/ pegawai juga dapat berkembang dari tempat dimana individu berdomisili atau masyarakat. Keadaan kehidupan manusia di realitas keluarga dan sosial ikut memberi sumbangan stress pada individu (disadari atau tidak oleh individu yang bersangkutan) sehingga terbawa ke tempat kerja. Karena itu, pemasalahan-permasalahan dan tuntutan yang timbul dari sejumlah stressor itu akan dihayati secara subyektif oleh individu. Hasil penghayatan tersebut mengidentifikasikan bahwa, jika ada dukungan sosial yang diberikan oleh orang-orang terdekat atau pihak lain, akan sangat membantu individu dalam menghadapi sejumlah tuntutan dari stressor-stressor yang mengelilinginya.

## C. Konsekuensi Stress Kerja

Sepanjang individu bekerja atau bergelut dengan pekerjaan, kondisi stress tidak mungkin dihindari oleh individu, namun seberapa besar derajat atau problema stress yang dihadapi individu ini adalah konteks yang membutuhkan pengkajian. Ada kalanya stress yang dialami individu dapat mendorong semangat kerja hingga mencapai kinerja yang tinggi diidentifikasikan sebagai stress yang baik(eustress). Di sisi lain, ada stress yang dihadapi individu dapat mengakibatkan keterpurukan yang berkepanjangan hingga kronis, dinamakan sebagai stress buruk (distress). Sesuai analisis ini, maka stress kerja dapat memiliki konsekuensi-konsekuensi yang perlu dipelajari sehingga dapat diketahui model penanganan yang tepat. Secara umum konsekuensi stress kerja dapat dibedakan dalam tiga gejala, yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku.

Pertama: Gejala fisiologis. Dalam konteks ini kebanyakan perhatian diri atas stress diarahkan pada gejala fisik. Riset medis menunjukkan bahwa stress dapat menciptakan perubahan pada metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung, dsb.

Kedua: Gejala psikologis. Dalam ranah ini, stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan akibatnya individu merasa bersalah dan merasa tidak mampu, pada kemampuan yang dimilikinya di atas rata-rata secara akademis. Stress muncul dalam situasi psikologis lain, seperti ketegangan, muka masam, suka marah-marah, melihat orang lain dengan sikap cuek atau sinis, menarik diri dari aktivitas, serta menunda-nunda pekerjaan, dsb.

<u>Ketiga</u>: Gejala perilaku. Pada lingkup ini, analisis stress berkaitan dengan perilaku dapat mencakup; perubahan atau penurunan dalam kinerja (prestasi kerja), suka membolos kerja atau tidak masuk kerja, sering gelisah atau ketika berbicara sering tidak fokus, gangguan tidur, dan lain-lain.

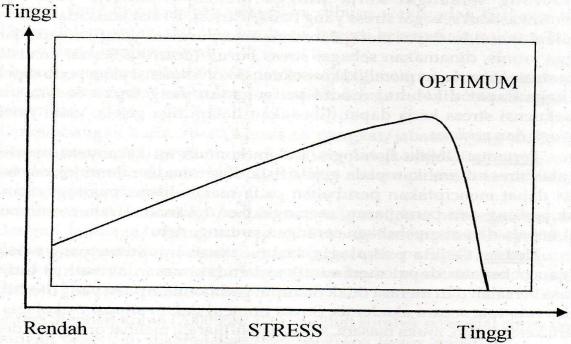
## D. Mengelola Stress Kerja

Persepsi individu mengenai stress pada umumnya tidak menyenangkan. Realitas ini adalah wajar-wajar saja, karena mengarah pada keinginan untuk mengatasinya. Namun perlu diketahui bahwa menanggulangi stress bukan hanya sekedar mengatasi stress saja. Tersirat pula usaha-usaha proses penyesuaian diri dan adaptasi secara intensif dan efektif terhadap tuntutantuntuan yang sedang dihadapi. Stress dalam takaran tertentu dapat menjadi pemicu jalan untuk mencapai kesuksesan, seperti yang dialami oleh para atlet atau tim sepak bola pada suatu kompetisi. Tetapi stress yang berlebihan atau stress yang terlalu sedikit bisa fatal dan bahkan merugikan individu maupun organisasi/lembaga dimana seseorang bekerja.

Kebanyakan riset psikologi telah menyelidiki hubungan stress dengan pekerjaan seseorang. Salah satu pola hubungan antara hasil kerja dengan tingkat stress yang dialami karyawan/pegawai di tempat kerja dapat dianalisa seperti deskripsi gambar berikut ini:

#### Gambar:

Hubungan antara tingkat stress dengan kinerja



Sumber: Human Behaviour at Work (Keith Davis, 1981: 444)

Berdasarkan gambar di atas dapat dianalisis bahwa untuk memperoleh kinerja optimal diperlukan tingkat stress tertentu. Dalam kondisi stress rendah dan tinggi akan mengakibatkan unjuk kerja (kinerja) rendah, sebaliknya dalam kondisi stress sedang justru menunjukkan prestasi kerja (kinerja) yang tinggi. Dari sudut pandang kelembagaan, organisasi atau perusahaan –manajemen barangkali tidak perduli jika karyawannya mengalami stress dalam tingkatan tertentu.

Alasannya, simpel yaitu dalam kondisi tertentu itu dapat saja bersifat fungsional dan mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. Namun jika tingkat stress rendah atau tinggi yang berkepanjangan dapat menurunkan prestasi kerja (unjuk kerja) karyawan, dan hal ini menuntut tindakan manajemen. Untuk itu agar dapat melakukan manajemen stress kerja diperlukan adanya pendekatan yang tepat, yakni pendekatan individual dan organisasional.

Pendekatan individual, berkaitan dengan usaha pengelolan stress melalui cara identifikasi atau pengenalan akan derajat stress yang dialami seseorang untuk melakukan sterilisasi tingkat stres. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, mengupayakan latihan fisik (olah raga atau senam), latihan pengenduran diri (relaksasi), dan perluasan jaringan dukungan sosial. Sedangkan pendekatan organisasional, berkaitan dengan faktor pengetahuan akan isi dan pekerjaan secara baik dan benar, berusaha mengaplikasikan peran-peran sesuai harapan masing-masing tuntuntan dan menghindari bentrok peran, memperbaiki hubungan atasan-bawahan yang serasi, meningkatkan efektifitas hubungan dengan teman sekerja, memaknai lingkungan fisik kerja, dan lain sebagainya.

## E. Penutup

Secara awam, stress dipahami sebagai situasi tegang yang tidak menyenang yang dialami atau diderita seseorang. Dalam situasi stress seseorang secara subyektif merasa ada "masalah" yang tidak beres dan membebani dirinya. Walaupun sebenarnya semua orang mengalami stress, akan tetapi pembicaraan stress lebih banyak dikaitkan dengan dunia kerja (pekerjaan). Ada anggapan bahwa semakin tinggi kedudukan dan tingkat sosial ekonomi seseorang, maka semakin besar potensi ia mengalami stress. Hal ini merujuk pada adanya asosiasi antara kedudukan dan tingkat sosial ekonomi individu dengan cara dan gaya hidup yang dilakoninya, sehingga menarik perhatian para ahli psikologi untuk mengkaji secara mendalam, dimana stress dianggap sebagai "penyakit" yang melanda masyarakat modern saat ini.

Stress di tempat kerja (stress kerja) merupakan suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi sedemikian rupa hingga menggangu keseimbangan fisiologik dan psikologik individu. Faktor-faktor penyebab stress di tempat kerja dapat diidentifikasi seperti; beban kerja yang terlalu berat, pekerjaan yang terlalu sedikit, hubungan atasan-bawahan yang tidak serasi, peran yang tidak jelas, karir yang lamban, dan lain sebagainya.

Stress pada level tertentu dapat menjadi pemicu jalan untuk mencapai kesuksesan, seperti yang dialami oleh para olahragawan di arena olimpiade. Tetapi stress yang berlebihan atau stress yang terlalu sedikit bisa fatal dan bahkan merugikan individu maupun organisasi/lembaga dimana seseorang bekerja. Berdasarkan hal di atas, maka dapat dikenali sejumlah konsekuensi dari stress kerja, yang siap menggerogoti ranah fisiologis, pskiologis dan perilaku individu. Karena itu, dalam menanggulangi stress kerja diperlukan upaya-upaya manajemen stres yang lebih sesuai dengan tuntutantuntutan yang dihadapi karyawan/pegawai, derajat stress yang dialami karyawan/pegawai, serta pemaknaan pada situasi dan kondisi masyarakat dimana individu tersebut berada.

### Daftar Pustaka

Burrell, dkk., (1988). Occupational Stress: Issue and Development in Research, Journal of Social Psychology. No. 7, Vol. II. 1988

Davis, K. (1981). Human Behaviour at Work, New York: Mc. Graw Hill.Inc

Thomson & Mc Hug (1990). Occupational Stress: Issue and Development in Research, Journal of Social Psychology. No. 11, Vol. I. 1990

Mc. Quade W & Ann Aikman (1991), Stress (Edisi Indonesia), Jakarta: Erlangga

Soewondo, S. (1993). Stres Kerja dalam Era Pembangunan, Pidato Pengukuhan Guru Besar idang Psikologi, Depok: Universitas Indonesia

00000