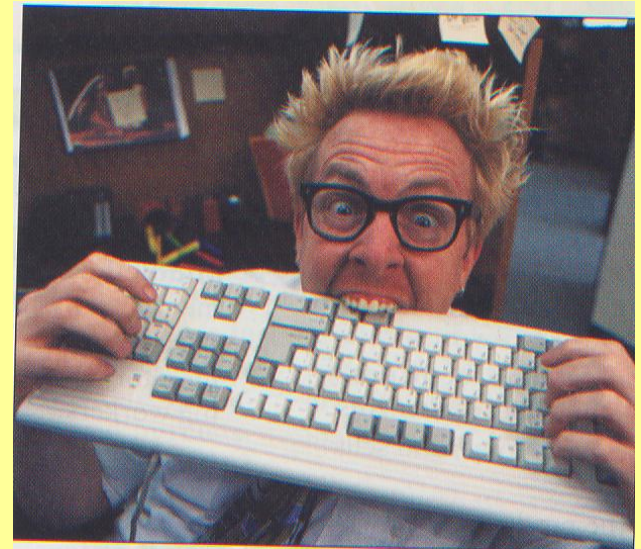

Psikologi Dunia Kerja

Stres Dalam Pekerjaan

Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si



Pandangan Mengenai Stres

- Stres:
 - Apabila pekerja kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya
 - Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurang pengertian manusia akan keterbatasan dirinya.

Pandangan Mengenai Stres

- Menurut Dr. Hans Selye:
 - Stress: sesuatu yang abstraksi. Orang tidak dapat melihat pembangkit stres (*stressor*), yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stres
 - Stress terdiri dari 3 tahap (*general adaptation*):
 - *Alarm* (tanda bahaya)
 - *Resistance* (perlawanan)
 - *Exhaustion* (kehabisan tenaga)

Pandangan Mengenai Stres

- Jika reaksi badan tidak cukup, berlebihan, atau salah maka dapat menimbulkan : *diseases of adaptation* (penyakit dari adaptasi)
- Misalnya:
 - *gastrointestinal ulcers* (nanah dari perut),
 - Tekanan darah tinggi
 - Penyakit jantung (*cardiac incidents*),
 - Alergi
 - Gangguan mental

Pandangan Mengenai Stres

- Pengkritik Selye berpendapat:
 - Stres merupakan fungsi dari individu yang menafsirkan situasi
 - Reaksi orang berbeda terhadap situasi stress yang sama
 - Orang tidak memberikan jawaban langsung terhadap rangsang, tetapi terhadap arti dari rangsang itu.
 - Contoh:
“apa yang ada lakukan ketika anda diberi gelas yang berisi cairan?”

Pandangan Mengenai Stress

- Pengkritik Selye berpendapat:
 - Peristiwa/rangsang yang terjadi tidak membangkitkan stres, tetapi individu sendiri yang mempersepsikannya sebagai situasi yang penuh stres
 - Penghayatan stres ditentukan oleh:
 - Penafsiran tentang tuntutan apa yang dihadapi
 - Analisis dari sumber-sumber yang dimiliki untuk mampu menghadapi tuntutan

Pandangan Mengenai Stres

- Pengkritik Selye berpendapat:
 - Contoh: Menjelang Ujian Akhir Semester.
 - Situasi stres bagi mereka yang ragu akan penguasaan bahan dan kemampuan menjawab pertanyaan
 - Bukan stres bagi mereka yang menguasai bahan ujian dan mampu menjawab pertanyaan.
 - Berikan contoh lain sesuai dengan pengalaman anda!!

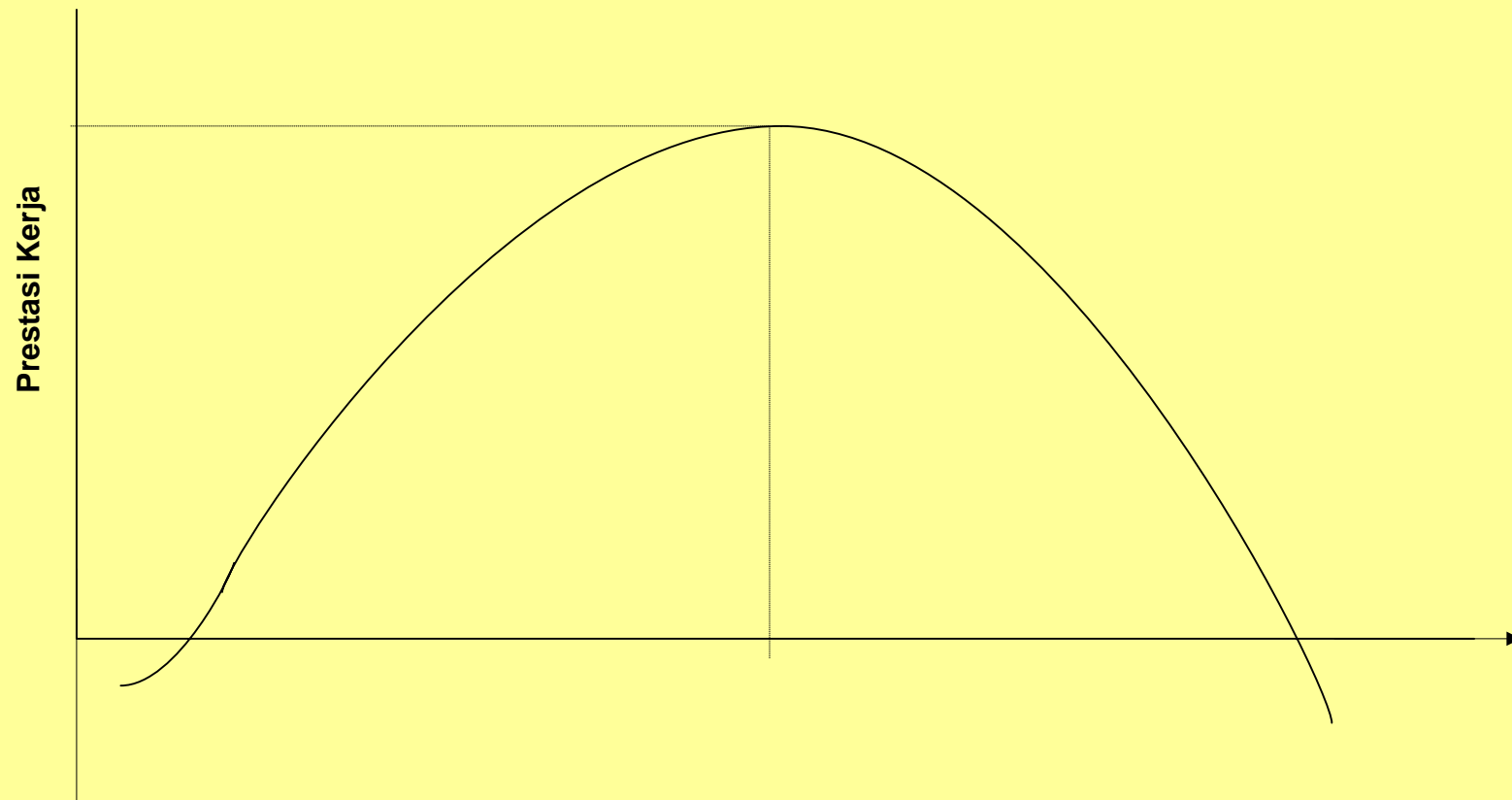
Pandangan Mengenai Stres

- Fincham & Rhodes berpendapat:
 - Stres merupakan 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

Pandangan Mengenai Stress

- Selye membedakan stres menjadi:
 - Distress;
 - bersifat negatif dan destruktif.
 - Akan timbul jika tingkat stres telah melewati titik optimalnya
 - Eustress;
 - yang bersifat konstruktif dan positif.
 - Makin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya, makin tinggi produktivitas dan efisiensinya

Hubungan Stres dan Prestasi Pekerjaan



Tanda Tanda Stres

- Everly & Girdano, mengemukakan tanda-tanda stres berdampak pada:
 - *Mood* (suasana hati)
 - *Musculoskeletal* (otot kerangka)
 - *Visceral* (organ dalam badan)

Pembangkit Stres

- Faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stres:
 - Faktor intrinsik dalam pekerjaan
 - Peran dalam organisasi
 - Pengembangan karir
 - Hubungan dalam pekerjaan
 - Struktur dan iklim organisasi

Pembangkit Stres

- Faktor intrinsik dalam pekerjaan
 - Tuntutan Fisik:
 - Bising
 - Vibrasi
 - hygiene
 - Tuntutan Tugas
 - Kerja shift
 - Beban kerja
 - Penghayatan dari resiko dan bahaya

Pembangkit Stres: Bising

- Dapat menimbulkan gangguan sementara/tetap pada alat pendengaran
- Dapat menyebabkan stress, akibat dari peningkatan kesiagaan & ketidakseimbangan psikologis
- Paparan: rasa lelah, sakit kepala, mudah tersinggung, tidak mampu berkonsentrasi.
- Akibat paparan: penurunan produktivitas, terjadi kecelakaan, penurunan perilaku membantu, bersikap lebih negatif terhadap orang lain, rasa permusuhan yang lebih terbuka, dan agresi terbuka

Pembangkit Stres: Vibrasi

- Sumber stress yang kuat yang mengakibatkan peningkatan taraf *catecholamine* dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurologikal
- Vibrasi yang beralih dari benda ke badan dapat memberi pengaruh yang tidak baik pada unjuk kerja

Pembangkit Stres: Hygiene

- Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres
- Faktor pembangkit stres:
 - Kondisi berdebu dan kotor
 - Akomodasi pada waktu istirahat yang kurang baik
 - Toilet yang kurang memadai

Pembangkit Stres: Kerja Shift

- Bahwa kerja shift merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik
 - Berdasarkan penelitian, Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dari pada pekerja biasa, dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut

Pembangkit Stres: Beban Kerja

- Beban kerja berlebih dan beban kerja sedikit merupakan pembangkit stres.
 - Beban kerja yang terlalu banyak/sedikit (kuantitatif) yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - Beban kerja terlalu banyak/sedikit (kualitatif), yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja

Pembangkit Stres

- Peran dalam organisasi
 - Konflik Peran
 - Ketaksaan Peran

Pembangkit Stres: Konflik Peran

- Timbulnya konflik peran
 - Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki
 - Tugas-tugas yang harus dilakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya
 - Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya
 - Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Pembangkit Stres: Konflik Peran

- Empat jenis konflik peran (Miles & Perreault)
 - Konflik peran-pribadi
 - tenaga kerja ingin melakukan tugas berbeda dari yang disarankan dalam uraian pekerjaannya
 - Konflik Intrasender
 - Tenaga kerja menerima penugasan tanpa memiliki tenaga kerja yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas dengan berhasil

Pembangkit Stres: Konflik Peran

- Empat jenis konflik peran (Miles & Perreault)
 - Konflik Intersender
 - Tenaga kerja diminta untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga ada orang yang merasa puas dengan hasilnya, sedangkan orang lain tidak
 - Konflik dengan beban berlebih
 - Tenaga kerja mendapat penugasan kerja yang terlalu banyak dan tidak dapat ia tangani secara efektif

Pembangkit Stres: Ketaksaan Peran

- Dirasakan ketika seseorang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Pembangkit Stres: Ketaksaan Peran

- Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan peran (Everly & Girdano):
 - Ketakjelasan sasaran dan tujuan
 - Kesamaran tanggung jawab
 - Ketakjelasan prosedur kerja
 - Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
 - Kurang adanya balikan, atau kepastian tentang unjuk-kerja pekerjaan

Pembangkit Stres: Ketaksaan Peran

- Menurut Khan et. al ,Stres karena ketidakjelasan sasaran dapat mengarah pada:
 - Ketidakpuasan pekerjaan
 - Kurang memiliki kepercayaan diri
 - Rasa diri tidak berguna
 - Rasa harga diri yang menurun
 - Depresi
 - Motivasi rendah untuk bekerja
 - Peningkatan tekanan darah dan detak nadi
 - Kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan

Pembangkit Stres

- Pengembangan Karir
 - Ketidakpastian pekerjaan (*Job Insecurity*)
 - Ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi
 - Promosi yang berlebih atau kurang (*Over/Under Promotion*)
 - Peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena ‘dilupakan’ dapat membangkitkan stres
 - Stres yang timbul karena over promotion memberikan kondisi yang sama seperti beban kerja yang berlebih, promosi jabatan yang tidak sesuai dengan bakatnya

Keterasingan Kerja

- Ciri-ciri

- Merasa tidak bahagia dalam bekerja
- Bosan dalam keseharian kerja
- Merasa direndahkan, ditindas oleh pekerjaan sendiri

Keterasingan Kerja

- Penyebab keterasingan kerja

- Struktural

- Struktur yang ada dan sebab-sebab yang berasal dari faktor eksternal (berhubungan erat dengan kemajuan teknologi yang mendorong perkembangan industri.

- Fungsional

- Berasal dari faktor internal atau berasal dari diri pekerja itu sendiri (kondisi mental pekerja dan kualitas pekerja dalam memenuhi tuntutan kerja sesuai dengan spesifikasinya)

Kebosanan Kerja

- Pandangan Mengenai Kebosanan Kerja
 - Kebosanan kerja bisa terjadi bukan saja pada pekerja di tingkat bawah (*Frontliner*) tetapi juga bisa melanda para pekerja di tingkat atas (*Managerial Level*).
 - Oleh karena itu banyak perusahaan yang melakukan berbagai tindakan pencegahan dengan cara melakukan rotasi kerja, melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan, melaksanakan *company gathering*, memberikan kesempatan untuk melakukan cuti, dan masih banyak lagi hal lainnya.

Kebosanan Kerja

- Penyebab Kebosanan Kerja
 - Pekerjaan Tidak Menarik atau Tidak Menantang
 - Tidak Memiliki Otonomi
 - Arti Bekerja
 - Tidak Melakukan Apa-apa

Mengelola Stres

- Stres: dapat dicegah atau dihadapi
- Mengelola stres:
 - Berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu, dan menampung akibat fisiologikal dari stres
- Tujuan mengelola stres:
 - Mencegah stres jangka pendek menjadi stres kronis
 - Mengatasi stres kronis/stres yang negatif destruktif
 - Mempertahankan stres stress positif konstruktif

Mengelola Stres

- Reaksi terhadap stres: *flight or fight*
 - *Flight* (melarikan diri):
 - Meninggalkan ruangan kerja
 - Mengundurkan diri
 - Melarikan diri secara psikologis: minum alkohol, ganja, me-repress
 - *Fight* (melawan dengan baik):
 - Mengubah faktor lingkungan agar tidak merupakan pembangkit stres
 - Mengubah faktor-faktor dalam individu agar:
 - Ambang stres meningkat
 - Toleransi terhadap stres meningkat

Mengelola Stres

- Teknik-teknik:
 - Kerekayasaan organisasi
 - Kerekayasaan kepribadian
 - Penenangan pikiran
 - Penenangan melalui aktivitas fisik

Mengatasi Stres Bagi Manajer

- Kiat

- Relakan mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan
- Jangan pernah bertindak berlebihan di dalam keadaan darurat atau dalam situasi kritis
- Dengarkan baik-baik pendapat orang lain
- Jujur dan langsung dalam hubungan kerja

Mengantisipasi Stres Kerja

- Untuk Para Pimpinan
 - Pertama adalah desain tugas/pekerjaan yang *stressful*.
 - Kedua adalah gaya manajemen yang *stressful*.
 - Ketiga adalah hubungan interpersonal yang tidak kondusif
 - Keempat adalah peranan kerja yang tidak jelas. Ini misalnya terjadi konflik peranan,
 - Kelima adalah nasib karir yang tidak jelas
 - Keenam adalah kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan

Mengantisipasi Stres Kerja

- **Antisipasi Bagi Para Manajer:**
 1. Merumuskan standar, Kriteria dan strategi untuk mengatur muatan kerja agar benar-benar sesuai dengan kapabilitas dan sumberdaya yang tersedia.
 2. Merancang pekerjaan atau tugas yang kira-kira menantang, memberikan nilai tambah, memberikan kesempatan orang untuk mengaplikasikan keahliannya atau pengetahuan atau pengalaman

Mengantisipasi Stres Kerja

- Antisipasi Bagi Para Manajer:
 3. Mempertegas peranan dan tanggung jawab masing-masing orang agar tidak terjadi *crowded* atau *overlapping*.
 4. Memberi kesempatan berpartisipasi dalam proses mengambil keputusan.

Mengantisipasi Stres Kerja

- **Antisipasi Bagi Para Manajer:**
 5. Mengurangi berbagai bentuk komunikasi dan informasi yang bisa menimbulkan kekacauan, ketakutan atau ketidakpastian.
 6. Memberi ruang terjadinya proses keakraban sosial di antara para pekerja

Mengantisipasi Stres Kerja

- Antisipasi Bagi Para Manajer:

7. Menerapkan jam kerja yang *compatible* dengan tuntutan perubahan eksternal maupun tujuan yang ingin dicapai.

8. Menetapkan manajemen kinerja: memberi *reward* kepada yang berprestasi dan menegur yang melanggar serta menyemangati yang tertinggal.

Mengantisipasi Stres Kerja

- **Antisipasi Bagi Para Manajer:**
 9. Menghargai kepentingan atau nilai-nilai yang dianut individu selama tidak bertentangan dengan akal sehat secara umum,
 10. Menjaga keputusan dan aksi (implementasi) agar sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi

Mengantisipasi Stres Kerja

- Untuk Para Karyawan

- Pertama, panggilan tanggung jawab itu jalankan/artikan sebagai sebuah peluang atau kesempatan belajar.
- Kedua, gunakan sebagai wadah untuk memperkuat diri.
- Ketiga, jadikan sarana untuk menggali ilmu, informasi, atau cara melakukan sesuatu (teknik & metoda).

Mengantisipasi Stres Kerja

- Untuk Para Karyawan
 - Keempat, jadikan sarana untuk memperluas *friendships*.
 - Kelima, pikirkan diri anda.