

STRESS KERJA

Harpini Endang Sardewi*

ABSTRACT

Stress is an adaptation response by someone towards a stimulation that result to physical and psychic demand. Various stress comes from different components, such as: adaptation, stressor role and psychological stressors. An over rated demand on an individual can cause stress. According to Dr. Hans Selye, a stress¹ is identified as GAS (General Adaptation Syndrome) and eustress concept. Response towards a stress is varied, not always the same, existing profiles of type A personality and type B personality, an individual tends to be more in the zone of A or B type.

Work can cause stress, there are 2 types of working stress: first is white collar stress and second is blue collar stress.

Key words: *work stress, stress adaptation*

PENDAHULUAN

Ada banyak yang membuat definisi tentang stres, tetapi pada umumnya berpendapat bahwa stres disebabkan oleh rangsangan, baik berupa fisik maupun psikis, dan respons dari setiap individu terhadap stres berlainan. Jadi stres adalah respons adaptasi seseorang terhadap rangsangan, yang menimbulkan tuntutan fisik atau psikologik yang berlebihan.

Sehubungan dengan penyebab stres berdasarkan definisi tersebut beragam, maka perlu diteliti komponen-komponennya dengan cermat. Pertama tentang adaptasi, individu

beradaptasi terhadap stres dengan berbagai cara. Kedua, peranan rangsangan, rangsangan ini umumnya disebut sebagai stresor, adalah segala sesuatu yang merangsang untuk timbulnya stres. Ketiga, stresor dapat berupa psikologikal atau fisik. Akhirnya, tuntutan pada individu yang bersangkutan oleh stresor tampaknya berlebihan sehingga dapat menimbulkan stres.

Dr.Hans Selye mengidentifikasikan:

- Sindrom adaptasi umum
- Konsep *eustress* dan *distress*

* Dosen Bagian Hiperkes FK UKRIDA

Gambar 1
Sindroma Adaptasi Umum (General Adaptation Syndrome / GAS)



Menurut gambar di atas, setiap individu mempunyai tahap normal pertahanan terhadap kejadian stres. Beberapa individu dapat menoleransi sebagian besar dari stres dan sisanya kurang dapat menyesuaikan diri, tetapi umumnya kita mempunyai ambang batas di mana stres mulai mempengaruhi.

General Adaptation Syndrome (GAS) dimulai pada saat seseorang pertama kali bertemu dengan stresor. Tahap pertama dikenal sebagai *alarm*, di sini seseorang akan mengalami suatu derajat panik, mulai bertanya bagaimana mengatasinya, dan seterusnya. Individu tersebut juga mungkin mengatasinya dengan pertanyaan "melawan atau menghindar". Apakah ia dapat mengatasinya, atau apakah harus melarikan diri? Contoh: seorang manajer mendapat tugas membuat laporan yang panjang untuk diselesaikan dalam semalam. Reaksi yang timbul adalah "apakah mungkin dapat menyelesaikan tugas ini besok?".

Bila stresor terlalu ekstrem, seseorang mungkin tak dapat mengatasinya. Kebanyakan individu akan terpengaruh kekuatannya (fisikal atau emosional) dan melawan efek negatif stresor. Manajer dengan tugas laporan panjang tersebut harus menenangkan diri, menelepon ke rumah untuk memberitahukan bahwa ia harus bekerja sampai larut, menyingsingkan lengan baju, memesan makanan malam, dan segera mulai bekerja. Jadi pada tahap-tahap GAS, individu **melawan** efek stresor.

Kebanyakan fase perlawanan mengakhiri GAS. Bila manajer tadi dapat menyelesaikan tugasnya lebih cepat dari perkiraannya, ia akan segera pulang ke rumah dengan kecapean, tetapi lega. Sebaliknya perpanjangan pajanan stresor tanpa jalan keluar akan terbawa ke fase ketiga GAS: **kelelahan**. Pada tahap ini, seseorang akan menyerah dan tidak lagi dapat melawan stresor. Manajer tadi tertidur kelelahan di meja pada pukul 03.00 dini hari dan gagal menyelesaikan laporannya.

DISTRESS DAN EUSTRESS

Menurut Selye ada kemungkinan sumber stres tidak buruk. Contoh: Menerima bonus dan kemudian memikirkan apa yang akan dilakukan dengan uang tersebut dapat membuat seseorang menjadi stres. Juga mendapat promosi jabatan, menikah, menjadi terkenal, dan hal-hal semacam yang “baik” lainnya. Menurut Selye hal itu adalah tipe *eustress*.

Ada juga negatif stres. Dikenal sebagai *distress*, hal inilah yang kebanyakan dipikirkan oleh setiap orang setiap mendengar perkataan stres. Tekanan berlebihan, tuntutan tak masuk akal, berita buruk, dan seterusnya. Sesuai dengan namanya, stres jenis ini menimbulkan konsekuensi negatif pada individu.

Penting juga mengenal perbedaan efek stres individu. Telah diketahui bahwa terdapat perbedaan dalam tahapan normal ketahanan individu terhadap stres.

Perbedaan kebudayaan juga berperan penting dalam hal seseorang menghadapi stres. Contoh: Menurut penelitian Cary Cooper, para eksekutif Amerika lebih kurang stresnya dibandingkan dengan eksekutif di negara lainnya, termasuk Jepang dan Brazil.

Penelitian lain, wanita cenderung lebih mendapatkan efek stres psikologik, sedangkan pria lebih banyak mengalami stres fisik. Pada akhirnya beberapa penelitian menduga bahwa seseorang yang melihat dirinya sebagai individu yang kompleks, lebih baik dalam menangani stres dibandingkan dengan individu yang melihat dirinya sebagai orang yang relatif simpel.

PENYEBAB STRESS YANG UMUM

Banyak hal dapat menimbulkan stres. Terdapat dua kategori stresor, yaitu organisasional dan stresor kehidupan. Juga terdapat tiga kategori konsekuensi stres: konsekuensi individu, konsekuensi organisasional, dan *burnout*.

1. Stresor organisasional

Di tempat kerja berbagai macam faktor dapat menimbulkan stres. Empat kelompok besar stresor organisasional adalah tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, tuntutan interpersonal.

2. Tuntutan tugas

Merupakan stresor yang berhubungan dengan pekerjaan spesifik yang dikerjakan oleh seseorang. Beberapa pekerjaan secara alamiah lebih menimbulkan stres dibandingkan dengan pekerjaan lainnya. Pekerjaan dokter ahli bedah, pengontrol lalu lintas udara, pelatih bola profesional, lebih menyebabkan stres bila dibandingkan dengan dokter umum biasa, petugas pengangkut bagasi, manajer perlengkapan tim sepak bola.

Di luar tekanan spesifik tugas tersebut, tuntutan tugas lain dapat mengancam kesehatan fisik individu. Seperti contoh pekerja di tambang batubara, pekerja yang menangani sampah beracun, dan lain-lain. Dalam sebuah survei di bidang industri, ditemukan bahwa pekerjaan pertambangan dan polisi termasuk 10 besar dari peringkat pekerjaan penyebab stres di industri USA.

Pada akhirnya tuntutan tugas meluap. Luapan timbul akibat seseorang harus mengerjakan pekerjaan yang tak dapat ditanganinya. Luapan tersebut dapat berbentuk kuantitatif (individu tersebut menanggung terlalu banyak tugas yang harus dilaksanakan/terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya), atau kualitatif (individu tersebut beranggapan bahwa ia tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut).

3. Tuntutan fisik

Berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Salah satu elemen penting adalah temperatur. Bekerja di luar gedung pada suhu ekstrem dapat menyebabkan stres, demikian juga dalam ruangan yang panas atau sangat dingin. Pekerjaan mengisi kargo berat atau mengangkat paket berat juga dapat menimbulkan stres serupa.

Desain kantor juga dapat menimbulkan masalah. Desain ruangan yang buruk dapat menyebabkan orang kesulitan untuk mendapatkan *privacy* atau menyebabkan terlalu banyak atau terlalu terbatas interaksi sosial. Terlalu banyak interaksi dapat menarik seseorang dari tuntutannya, sedangkan hanya sedikit yang akan menjadi jemu atau kesepian. Pencahayaan buruk, permukaan tempat kerja yang tak adekuat, dan lainnya dapat juga menimbulkan stres.

Tuntutan berperan, juga dapat menimbulkan stres pada individu dalam organisasi. Peranan adalah perilaku yang diharapkan sehubungan dengan kedudukan tertentu dalam organisasi. Seseorang akan

mengalami stres baik dari peranan *ambiguity* (kehilangan kejelasan seperti yang diharapkan) atau peranan konflik (ketidak sesuaian/*incongruens*) antara dua atau lebih peran.

Tuntutan interpersonal, terdapat tiga tuntutan interpersonal. Kelompok presor termasuk tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk tuntutan normal dari kelompoknya, dan seterusnya. Misalnya, sudah lazim bila ada kesepakatan tak resmi dalam suatu kelompok kerja tentang seberapa banyak produksi seseorang. Individu yang berproduksi lebih banyak atau agak kurang dari kesepakatan dapat ditekan oleh kelompoknya untuk segera kembali ke dalam garis yang telah disepakati. Seseorang yang ingin berbeda dari kelompoknya (mungkin untuk mendapatkan kenaikan penghasilan atau jabatan) akan menjadi stres, terutama bila pengakuan kelompoknya merupakan hal yang penting bagi individu tersebut.

Gaya kepemimpinan juga dapat menyebabkan stres. Misalkan ada seseorang memerlukan dukungan sosial dari pemimpinnya. Pemimpinnya agak *brusque* atau tidak memperlihatkan perhatiannya atau penghargaan (*compassion*) kepadanya, maka individu tersebut akan stres.

Akhirnya, kepribadian konflik dan kebiasaan konflik dapat menimbulkan stres. Konflik dapat timbul bila dua orang atau lebih orang harus bekerja sama sekalipun kepribadian mereka, *attitude*, dan kebiasaannya berbeda. Contoh: seseorang dengan "kekurangan" untuk mengontrol, sedangkan yang diperlukan adalah

untuk selalu mengontrol apakah segala sesuatunya berjalan dengan semestinya, dapat menjadi frustrasi bila bekerja sama dengan orang lain yang hanya mau menunggu dan membiarkan saja apa yang akan terjadi.

STRESOR KEHIDUPAN

Stresor dalam organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kejadian di luar organisasi. Umumnya stresor kehidupan dikategorikan dalam perubahan hidup dan trauma kehidupan.

1. Perubahan hidup (*life change*)

Thomas Holmes dan Richard Rahe, yang pertama kali mempopulerkan pendapat bahwa perubahan hidup sebagai sumber stres. Perubahan hidup adalah setiap perubahan yang bermakna dalam kepribadian individu atau situasi kerjanya. Mereka berpendapat bahwa perubahan besar dalam kehidupan seseorang dapat memicu stres dan terkadang menjadi penyakit.

Mereka menyimpulkan penelitian pada kejadian perubahan besar dalam kehidupan, yaitu bahwa beberapa kejadian berhubungan langsung (misalnya dipecat dari kerja, pensiun) atau tak langsung (pindah rumah).

2. Trauma kehidupan

Serupa notasi pada perubahan hidup, hanya lebih sempit, terarah dan fokusnya lebih pada jangka pendek. Trauma kehidupan setiap *upheaval* pada kehidupan individu yang mengubah perilaku, emosi, dan kepribadiannya.

Sebagai gambaran, sejalan dengan

pandangan perubahan hidup, perceraian menambahkan potensi kemungkinan untuk menimbulkan masalah kesehatan pada tahun berikutnya. Pada saat yang bersamaan, individu yang bersangkutan juga akan mengalami emosi *turmoil* selama proses perceraian itu sendiri. *Turmoil* ini, fokus dari trauma kehidupan, dapat menimbulkan stres, sebagian akan berpengaruh pada situasi tempat kerjanya. Trauma kehidupan yang besar yang dapat menimbulkan stres termasuk masalah dalam perkawinan, kesulitan keluarga, dan masalah kesehatan, mulanya tidak berhubungan dengan stres. Contoh, Seseorang mulai menderita radang sendi sehingga membatasi aktivitas yang disukainya, misalnya bermain ski. Pengalihannya/diterjemahkannya sebagai stres di tempat kerja.

3. Profil kepribadian tipe A dan B

Respons seseorang terhadap stres tidaklah sama, kenyataannya, setiap aspek stres, dari mulai jenis pemicunya sampai konsekuensinya, bervariasi dari satu orang ke orang lainnya. Sistematis perbedaan individu tersebut dikenal sebagai profil kepribadian tipe A dan B.

TIPE A dan B ini pertama kali ditemukan oleh dua orang ahli jantung, yaitu Meyer Friedman dan Ray Rosenman. Mulanya ide timbul di kala seorang tukang reparasi *upholstery* pada kursi-kursi di ruang tunggu, banyak kursi yang digunakan hanya bagian depannya saja. Ini menggambarkan bahwa pasien jantung senantiasa cemas dan tidak dapat duduk dengan tenang. Berdasarkan pengamatan pada titik awal ini dan yang berbasis pada klinik mereka, keduanya menyimpulkan bahwa

pasien mereka mempunyai dua kepribadian yang sangat berbeda.

Individu tipe A, sangat kompetitif, sangat menyukai/tergantung pada kerja, dan sangat mementingkan waktu. Selanjutnya individu ini tampak lebih agresif, tak sabaran, sangat berorientasi pada kerja. Mereka sangat berupaya untuk dapat melaksanakan sebanyak mungkin dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

Sedangkan individu tipe B, sebaliknya, kurang bersaing, kurang tergantung pada kerja, dan kurang mementingkan waktu. Individu ini lebih sedikit konfliknya dengan orang lain atau waktu dan lebih bisa menyeimbangkannya, santai dalam hidup. Mereka lebih yakin dan lebih senang bekerja dengan waktu yang tetap. Akhirnya individu tipe B tidak terlalu penting lagi, atau kurang sukses dibandingkan tipe A.

Menurut kedua ahli jantung tersebut setiap individu tidak murni tipe A atau B, tetapi mempunyai kecenderungan ke arah tipe A atau B, contoh: Seseorang mungkin dapat terkesan karakteristik tipe A, tetapi sewaktu-waktu dapat rileks juga dan bahkan dalam beberapa situasi bisa melupakan waktu juga.

MENGAPA BEKERJA DAPAT MEMBUAT STRES?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut tidaklah mudah. Aspek stres seputar kerja sangat beragam dan juga sebabnya sangat bervariasi. Perawat yang sangat berat beban kerja dan emosinya, pekerja produksi lini yang sangat rumit, dan lain lain, seringkali menderita efek

stres di lingkungan kerja.

Dapat dibedakan stres antara “*kerah biru* dan *kerah putih*”, yang tampaknya masing-masing terlihat serupa, tetapi sesungguhnya perbedaan di antara keduanya lebih penting daripada kemiripannya. Stres pada kerah biru akibat dari kerja monoton, alienasi dan perasaannya hanya merupakan kepanjangan tangan dari mesin saja. Sedangkan stres kerah putih timbul akibat dari banyaknya hal yang harus dilakukan padahal waktu yang tersedia terbatas. Adanya teknologi baru membuat stres kerah biru masuk ke dalam lingkungan perkantoran. Variasi kedua stres tersebut lebih menekan lagi bilamana individunya kehilangan otonomi dan perasaan “panggilan” kerjanya. Kejenuhan dan monoton tidak setiap saat berkaitan. Perasaan “panggilan” yang kompleks dapat menimbulkan kejenuhan bila kehilangan makna dan keyakinan relevansi individu tersebut. Bilamana kerja kehilangan “arti”, maka dapat berubah menjadi tekanan yang tak berujung.

KESIMPULAN

Beberapa individu dapat mentoleransi sebagian besar dari stres dan selebihnya kurang dapat menyesuaikan diri, tetapi umumnya ada ambang batas dimana stres mulai mempengaruhi. Terdapat dua tipe stres, yakni eustres, dimana hal-hal yang “baik” menimbulkan stres pada seseorang; sedangkan tipe distres, adalah saat stresor menimbulkan konsekuensi negatif pada individu.

Dua macam kategori stresor, yaitu stresor

organisasional dan kehidupan. Sedangkan kategori konsekuensi organisasional dan *burnout*. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh stresor organisasional maupun kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

1. American Hospital Association and National Safety Council, Safety Guide for Health Care Institutions, 3rd edition.
2. Departemen Tenaga kerja RI, 10 kunci Keselamatan dan kesehatan kerja bagi Supervisor, 1995
3. Departemen Tenaga Kerja RI, penerapan Hiperkes di Perusahaan, 1993
4. Gregory Moorhead & Ricky W.Griffin, Organizational Behavior, 2000
5. Stephen Pheasant, Ergonomics, work and Health, 1992