

MODUL MATA KULIAH

**BAHAYA PSIKOSOSIAL
DAN
STRES KERJA**



OLEH :

DECY SITUNGKIR, SKM, M.KKK

PROGRAM STUDI/ KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

TAHUN 2018

BAB VI

STRES KERJA

OLEH : DECY SITUNGKIR, SKM, M.KKK

Sasaran Pembelajaran

- 1) Menjelaskan pengertian stres
- 2) Menyebutkan faktor-faktor penyebab stres kerja
- 3) Menguraikan gejala-gejala individu yang mengalami stres
- 4) Menguraikan dampak stres kerja bagi kesehatan pekerja

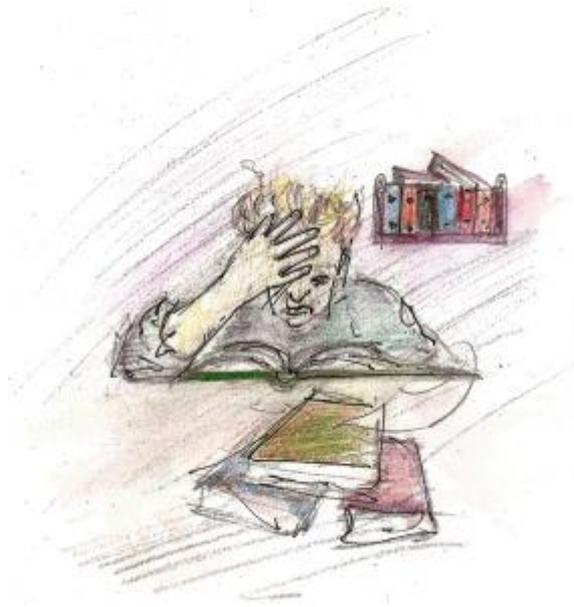
1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dewasa ini, persaingan antara perusahaan baik di dalam maupun di luar negeri semakin ketat dan keras. Disamping itu, juga terjadi perubahan-perubahan yang sangat cepat dan berbagai masalah perdagangan yang sangat kompleks. Dewasa ini juga telah terjadi trend dan mempengaruhi peradaban kehidupan manusia seperti terjadinya perubahan dari masyarakat agraris menuju masyarakat industri. Selanjutnya perubahan dari masyarakat industri menuju masyarakat informasi, teknologi manual menjadi teknologi tinggi, ekonomi nasional selalu dipengaruhi perubahan ekonomi dunia, dan lain-lain (Tarwaka, 2015)

Manusia merupakan anggota lebih dari satu kelompok sosial. Dalam melakukan kegiatan di setiap kelompok, manusia dapat mengalami stres. Stres yang dialami sebagai hasil kegiatannya di setiap kelompok saling menunjang, saling menguatkan. (Munandar, 2001)

2. Stres Kerja

Menurut Manuaba stres adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit. Sedangkan menurut Health Safety Executive, bahwa stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya.



Gambar 6. 1 Sketsa stres

Sumber : <http://www.who.int>

Menurut Robbins (2006) stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting.

Heerdjan menguraikan bahwa stres digambarkan sebagai suatu kekuatan yang dihayati mendesak atau mencekam dan muncul dalam diri seseorang sebagai akibat dari kesulitan dalam menyesuaikan diri. Selanjutnya Mendelson mendefinisikan stres akibat kerja secara lebih sederhana, dimana stres merupakan suatu ketidak mampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja.

Stres kerja adalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah tanggapan yang mungkin dimiliki orang ketika disajikan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya. Stres terjadi dalam berbagai situasi kerja tetapi sering menjadi lebih buruk ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki sedikit dukungan dari supervisor dan rekan kerja, serta sedikit kontrol atas proses kerja (WHO, 2018).

3. Jenis Stres

Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. Eustress, adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas tinggi, timbul harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif.
- b. Distress, adalah akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

4. Tahapan Stres

Stres merupakan respon tubuh baik secara fisiologi maupun perilaku terhadap keadaan terancam yang dihadapi oleh individu. Menurut Watts (1990) dalam (Casper, 2014) respon tubuh terhadap stress terdiri dari lima tahapan, yaitu:

a) Tahap alarm

Tahapan awal ini merupakan tahap reaksi alarm dalam tubuh berupa mekanisme pertahanan tubuh. Untuk mengatasi stressor yang dihadapi, tubuh membutuhkan pengeluaran energi yang cukup tinggi. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan aktivitas kelenjar tiroid dan adrenal. Saraf simpatik kemudian meresponnya dengan meningkatkan sekresi hormon kortikoid aldosterone dan antidiuretic hormone (ADH) dalam tubuh. Sekresi ini menghasilkan retensi natrium dan air di dalam tubuh yang kemudian menjadi indikasi terjadinya inflamasi. Pada tahap yang lebih lama akan menyebabkan terjadinya gastritis, diverticulitis, kolitis, sinusitis arthritis, dll. Pada tahapan ini juga terjadi peningkatan hormon stress, denyut jantung, penyempitan pembuluh darah, kadar gula darah, kadar kolesterol, pengeroposan tulang, pemecahan protein otot dan jaringan ikat, resistensi insulin, perasaan stress, takut, cemas, dan depresi. Tahap alarm ini juga menyebabkan penurunan memori jangka pendek, kemampuan berkonsentrasi, dan imunitas tubuh. Pada tahapan ini kebutuhan vitamin, seperti C, D, E, B1, B6, dan B12 serta kalsium, tembaga, kobalt, natrium, selenium dan seng mengalami peningkatan. Sehingga ketika individu kekurangan nutrisi tersebut maka kemampuannya untuk mengelola respon akan sulit dilakukan. Sisi positif dari tahapan ini adanya peningkatan refleksi dan fokus mental. Hal ini dapat menjadikan tubuh merespon terhadap stress menuju efek yang baik atau buruk.

b) Tahap resisten

Tahap ini terdiri dari tahapan lanjutan dari stimulasi saraf simpatik yang terjadi pada tahap alarm. Pada tahap ini tubuh berusaha mempertahankan homeostasis akibat adanya stressor dalam tubuh. Hormon kortisol disekresikan untuk mengendalikan inflamasi yang terjadi di dalam tubuh. Sekresi hormon kortisol ini menyebabkan terjadinya katabolisme dan meningkatkan gula darah sehingga disebut hormon glukokortikoid. Individu tidak dapat melewati tahapan ini maka katabolisme yang terjadi akan menyebabkan penyakit kronis, seperti syok, disfungsi kekebalan tubuh, fluktuasi tingkat energi, dll.

c) Tahap kelelahan

Pada tahap ini tubuh semakin kehilangan kemampuannya untuk pulih dari kondisi kronis yang dihadapi. Sebagai akibat stress yang berkepanjangan, maka kelenjar tiroid dan adrenal mulai merasa kehilangan sumber energi dari dalam tubuh. Individu akan berusaha mencari sumber energi dari luar tubuh dengan mengkonsumsi alkohol, kopi, nikotin, dan obat-obatan. Tahap ini kadar kolesterol mengalami peningkatan sehingga berbagai penyakit kronis timbul, seperti diabetes, kanker, penyakit jantung, sembelit, alergi dan asma, kelelahan, dan hipoglikemia. Keadaan berkepanjangan yang seperti ini akan membuat tubuh menjadi rentan terhadap berbagai macam penyakit bahkan dalam kasus yang lebih berbahaya dapat mengakibatkan kematian.

5. Gejala-gejala Stres

a) Gejala psikologi

Gejala-gejala psikologi individu yang mengalami stres antara lain :

- Kecemasan,
- Ketegangan,
- Bingung,
- Marah,
- Sensitif,
- Komunikasi tidak efektif,
- Mengurung diri,
- Depresi,
- Merasa terasing,
- Bosan
- Tidak puas,
- Lelah mental,
- Menurunnya fungsi intelektual,
- Kehilangan konsentrasi,
- Kehilangan spontanitas dan kreativitas,
- Kehilangan semangat hidup,

- Menurunnya percaya diri

b) Gejala perilaku

Individu dapat mengalami stres jika diobservasi melalui perilaku jika individu tersebut :

- Menunda atau menghindari pekerjaan
- Penurunan prestasi dan produktivitas
- Minum miras
- Sabotase
- Meningkatnya absensi
- Perilaku makan yang tidak normal
- Kehilangan nafsu makan
- Perilaku beresiko : ngebut, berjudi
- Meningkatnya agresivitas, kriminal
- Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- Kecenderungan bunuh diri

c) Gejala fisik

Gejala-gejala fisik yang dialami individu jika mengalami stres antara lain :

- Detak jantung & tekanan darah meningkat,
- Meningkatnya sekresi adrenalin & nonadrenalin,
- Gangguan gastrointestinal,
- Mudah terluka,
- Mudah lelah,
- Gangguan kardiovaskuler,
- Gangguan pernapasan,
- Berkeringat,
- Gangguan pada kulit,
- Kepala pusing,
- Migrain,
- Ketegangan otot,
- problem tidur

6. Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja antara lain :

1) Faktor instrinsik pekerjaan

Ada beberapa faktor instrinsik dalam pekerjaan yang sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan kesehatan mental memburuk. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan

kerja yang tidak nyaman (bising, debu, suhu dan sebagainya), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru, dan lain-lain.

Perampingan jumlah karyawan sering dipilih perusahaan sebagai cara untuk menghemat pengeluaran perusahaan. Namun, ternyata hal ini tidak selamanya berdampak baik untuk perusahaan, khususnya karyawan itu sendiri. Hal tersebut pastinya menyebabkan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan menjadi lebih banyak.

Selain beban kerja, hal tersebut dapat membuat jam kerja lebih panjang daripada biasanya. Tentunya hal tersebut dapat memicu stres. Pola hidup karyawan juga akan menjadi tidak teratur, dan ini ada kaitannya dengan pola makan, jatah waktu untuk berolahraga, jatah waktu untuk refreshing di luar jam kantor dan di akhir pekan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusmiati dkk (2017) mengenai gangguan kesehatan akibat stres kerja pada jajaran kepolisian di Polres Wakatobi-Indonesia menyatakan bahwa shift kerja merupakan faktor yang paling berhubungan dengan gangguan kesehatan akibat stres kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa

informan lebih banyak bekerja dengan sistem shift dimana informan merasa tidak memiliki banyak waktu istirahat sebab meskipun jadwal masuk kantor pagi sampai sore tetap juga tidak melalaikan tugas untuk penjagaan dengan sistem shift. Menurut informan sangat perlu adanya penegasan pada jam kerja sehingga yang mendapat giliran jaga tidak lagi bertugas setelah jam pergantian shift. Namun demikian, informan menerima bahwa bekerja shift sudah merupakan ketentuan atau kebijakan yang harus dijalani rutin sehingga masih lebih banyak yang tidak mengalami gangguan kesehatan akibat kerja.

2) Faktor peran individu dalam organisasi kerja

Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Berdasarkan penelitian Azizah (2013) mengenai analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank menyatakan bahwa ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja.

Peran individu dalam organisasi, dalam hal ini peran tenaga kerja dalam organisasi perusahaan, merupakan salah satu sumber stres kerja. Stres kerja dapat timbul karena individu mengalami ketidakjelasan peran dan sasaran yang akhirnya mengarah pada ketidakpuasan kerja. Individu yang mengalami konflik peran lebih banyak mempunyai kepuasan lebih rendah yang diikuti oleh ketegangan pekerjaan lebih

tinggi dan kebosanan sehingga sumber stres yang nyata dialaminya (Wijono, 2006).

3) Faktor hubungan kerja

Menurut Cooper dan Payne, hubungan baik antara karyawan di tempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stres. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stres akibat kerja. Tuntutan tugas yang mengharuskan seorang tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi, sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerja lain seperti operator telpon, penjaga mercusuar dan lain-lain juga menyebabkan stres kerja.

Berdasarkan penelitian Azizah (2013) mengenai analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank, menyatakan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa semakin baik kualitas hubungan interpersonal seorang pekerja di lingkungan kerjanya maka akan semakin kecil kemungkinan pekerja tersebut untuk mengalami stres di tempat kerja. Hubungan interpersonal adalah cara berkomunikasi seseorang dengan orang lain yang bukan hanya sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika seseorang berkomunikasi individu tersebut tidak hanya menentukan content atau isi melainkan juga menentukan cara untuk menyampaikan atau relationship. Semakin baik hubungan interpersonal, maka semakin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya; makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya; sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung diantara komunikan (Andi dkk, 2012).

Dukungan sosial dapat mereduksi tingkat stres di tempat kerja. Kuantitas dan kualitas hubungan sosial individu dengan pasangan hidup, rekan kerja, atasan berpengaruh pada kemampuan individu dalam menanggulangi stres yang dihadapinya. Hasil penelitian Kumiaty dkk (2017) juga menyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan gangguan kesehatan akibat stres kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan merasa bahwa orang-orang terdekat dimana atasan kurang interaktif dengan anggota, rekan kerja kurang bekerja sama maupun pasangan masih kurang memahami tugas dari pasangannya. Atasan, rekan kerja dan pasangan memberikan dukungan sementara pekerjaan sebagai informan sangat rentan dengan gangguan kesehatan akibat dari stres karena pekerjaannya.

4) Faktor pengembangan karier

Stres secara langsung berkaitan dengan perkembangan atau dalam karier di dalam organisasi. Ini dapat dibuat oleh:

- Kurangnya keamanan kerja karena perubahan yang berlanjut dalam struktur organisasi.
- Overpromotion karena, mungkin, pemilihan salah atau tidak ada orang lain yang tersedia untuk mengisi pos secara efektif.
- Underpromotion, menciptakan perasaan 'telah diabaikan'.
- Ambisi yang terhalang, di mana ambisi pribadi karyawan tidak selalu mengikat
- dengan persepsi manajemen tentang kemampuannya saat ini dan masa depannya.
- Pekerjaan tidak memiliki status yang cukup.
- Tidak dibayar sama halnya dengan orang lain yang melakukan pekerjaan serupa.

Perasaan tidak aman dalam pekerjaan, posisi dan pengembangan karier mempunyai dampak cukup penting sebagai penyebab terjadinya stres. Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, promosi yang kurang, ketidaknyamanan dalam bekerja, ketakutan dikeluarkan dari pekerjaan, pension terlalu dini, frustrasi terhadap apa yang telah dicapai oleh karier seseorang.

Hasil penelitian Sormin (2016) menunjukkan ada hubungan antara promosi karier dengan stres kerja pada pekerja pabrik pengolahan kelapa sawit di PTPN VII Bekri Lampung Tengah. Promosi kerja ke jabatan yang lebih rendah atau yang lebih tinggi dari kemampuan pekerja dan kurangnya keamanan pekerjaan, dapat menyebabkan pekerja frustrasi. Pekerja menjadi hilang percaya diri, meningkat sensitifitas, ketegangan dan ketidakpuasan kerja.

Menghindari stres pada pekerja dapat dilakukan dengan promosi / pengembangan karier yang sesuai dengan prestasi kerja, kemampuan khusus yang dimiliki dan bidang keahlian pekerja.

5) Struktur organisasi dan suasana kerja

Penyebab stres yang berhubungan dengan struktur organisasi dan suasana kerja biasanya berawal dari budaya organisasi dan model manajemen yang dipergunakan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain kurangnya pendekatan partisipatoris, konsultasi yang tidak efektif, kurangnya komunikasi dan kebijaksanaan kantor. Selain itu, seringkali pemilihan dan penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat juga dapat menyebabkan stres kerja.

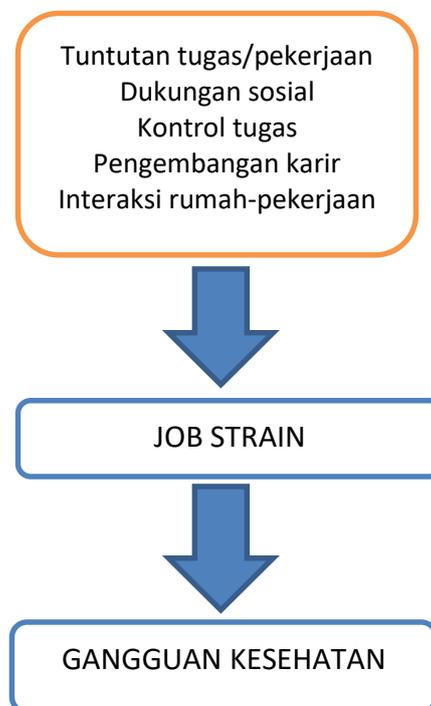
Penelitian menunjukkan kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku yang negatif misalnya menjadi perokok berat. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan unjuk-kerja dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik. (Munandar, 2001)

6) Home-work interface

Mencapai keseimbangan yang bahagia antara tuntutan pekerjaan dan lingkungan rumah, bagi banyak orang, menjadi sulit dalam dekade terakhir. Pengenalan E-mail, telepon seluler dan bentuk komunikasi lainnya telah memperburuk situasi di mana orang tidak lagi dapat menceraikan kehidupan rumah mereka dari pekerjaan mereka. Orang-orang sedang berada di bawah tekanan yang lebih besar di tempat kerja dan sangat penting untuk mencapai keseimbangan yang wajar antara rumah dan kantor.

Menurut Profesor Cary Cooper dari UMIST, stres yang timbul dari interaksi antara pekerjaan dan rumah ini dapat menghasilkan:

- a) Kesetiaan terbagi: dimana karyawan sering diminta untuk membuat keputusan dalam hal kesetiaan mereka terhadap tuntutan keluarga yang bertentangan dengan yang timbul dari pekerjaan.
- b) Konflik kerja dengan tuntutan keluarga: terutama dalam hal kerja lembur, mengakibatkan karyawan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja alih-alih bersama keluarga mereka dan berpartisipasi dalam kegiatan keluarga, seperti acara keluarga dan makan bersama
- c) Intrusi masalah di luar pekerjaan: karena bekerja dengan jam kerja berlebihan, karyawan mungkin tidak dalam posisi untuk menangani berbagai hal yang memerlukan perhatiannya, termasuk yang bersifat ekonomi atau situasi krisis kehidupan.



Gambar 6.2 Konsep Penyebab Stres Kerja & Efek Stres Kerja

Selain faktor-faktor di atas, ada beberapa faktor lain yang memungkinkan dapat menyebabkan stres kerja antara lain :

a) Ancaman pemutusan hubungan kerja

Faktor ini sering kali menghantui para karyawan di perusahaan dengan berbagai alasan dan penyebab tidak pasti . salah satu contoh kasus pengeboman hebat yang terjadi pada tanggal 12 Oktober 2002 di Legian Kuta Bali merupakan kasus yang memberikan dampak negatif di bidang ketenagakerjaan disamping dampak-dampak kemanusiaan, sosial dan ekonomi. Ribuan karyawan sektor pariwisata terancam pemutusan hubungan kerja akibat menurunnya turis yang datang ke Bali.

b) Perubahan politik nasional

Perubahan politik secara cepat berakibat kepada pergantian pemimpin secara cepat pula, diikuti dengan pergantian kebijaksanaan yang dapat menimbulkan pro dan kontra. Kondisi demikian tidak jarang meresahkan para pegawai akibatnya motivasi kerja menurun, angka absensi meningkat, mogok kerja dan lain-lain.

c) Krisis ekonomi nasional

Krisis ekonomi dapat menyebabkan banyak perusahaan melakukan efisiensi dalam bentuk perampingan organisasi. Akibatnya ribuan karyawan terancam berhenti kerja atau pensiun muda dan pencari kerja kehilangan lowongan pekerjaan.

7. Dampak Stres Kerja

Reaksi tubuh terhadap stressor pada seseorang sangat bervariasi dan berbeda-beda. Stres di tempat kerja dapat memberi dampak baik kepada individu maupun kepada organisasi. Dampak stres kerja antara lain :

a) Individu

Dampak stres kerja pada individu dilihat dari :

1) Reaksi emosional

Dalam keadaan stres tingkat emosi seseorang sangat tidak stabil dimana sering kita lihat orang tersebut akan mudah marah, emosi yang tidak terkontrol, curiga yang berlebihan, perasaan tidak aman, depresi, iritabilitas dan sebagainya.

2) Reaksi perubahan kebiasaan atau mental

Dalam keadaan stres atau tertekan seseorang dengan tanpa sadar mencari pelarian dari permasalahan yang diterima yang terkadang mempengaruhi kebiasaan seseorang. Sebagai contoh perubahan kebiasaan untuk merokok, minum-minuman keras dan penggunaan obat-obatan terlarang. Pengaruh terhadap mental atau kejiwaan juga termasuk gangguan persepsi, konsentrasi, memori, motivasi, akurasi dan kreativitas.

3) Perubahan fisiologis

Dalam keadaan stres otot-otot kepala dan leher menjadi tegang yang menyebabkan sistem imunisasi melemah, sakit kepala, susah tidur (insomnia), perasaan lelah, gangguan selera makan, gangguan kardiovaskuler dan sebagainya.

b) Organisasi

Stres kerja juga memberikan dampak terhadap organisasi kerja. Pengaruhnya dapat berupa tingginya angka tidak masuk kerja, turnover, hubungan kerja menjadi tegang dan rendahnya kualitas pekerjaan. Dari pekerjaan tersebut akan dapat mengganggu performansi kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Stres akibat kerja menyebabkan menurunnya produktivitas kerja antara lain melalui :

- 1) Performansi kerja yang rendah
- 2) Meningkatnya angka absensi
- 3) Menurunnya moral kerja
- 4) Meningkatnya turnover pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja.

8. Coping stress

Stres bukan hanya berdampak kepada karyawan saja namun kepada perusahaan juga. Stres dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yang akan mengakibatkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Stres bukan hanya berdampak kepada karyawan saja namun kepada perusahaan juga. Stres dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yang akan mengakibatkan kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan sesuatu untuk dapat mengatasi atau menghadapi masalah yang sedang dialaminya, tindakan itu biasa disebut coping. Dalam stres, biasa disebut dengan coping stres. Coping stres adalah upaya seseorang untuk mengatasi masalahnya yang menjadi stressor.

Santrock (2003) menjelaskan bahwa coping adalah upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar

atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul. Menurut Lazarus dan Folkman (1984) terdapat dua bentuk coping stres yaitu emotion-focused coping dan problem-focused coping. Emotion-focused coping adalah upaya seseorang dalam mengatasi rasa stresnya yang hanya sebatas mencari makna yang terjadi pada dirinya atau melakukan sesuatu yang dianggap dapat mengurangi rasa stresnya tanpa berusaha mengubah keadaan atau masalah yang sedang dialaminya.

Problem-focused coping adalah upaya seseorang untuk mengatasi masalahnya dengan berusaha mencari jalan keluar atau solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang dianggapnya sebagai sumber stres. Pada emotion-focused coping terdapat beberapa bentuk dari coping stres tersebut, sebagai berikut:

1. Escapism (Pelarian diri dari masalah)

adalah usaha karyawan untuk menghindari dari masalah yang dihadapinya dengan cara berkhayal atau membayangkan jika masalah tersebut terselesaikan atau tidak dalam situasi tersebut. Cara yang dilakukan untuk menghindarinya adalah dengan tidur lebih banyak, minum minuman keras, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, dan menolak kehadiran orang lain.

2. Minialization (Meringankan beban masalah)

merupakan usaha karyawan untuk Individu menghindari masalah dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya.

3. Self Blame (Menyalahkan diri sendiri)

Self blame merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan caramenghukum dan menyalahkan dirinya sendiri atas segala rasa penyesalan yang ditimbulkanoleh masalah tersebut.

4. Seeking Meaning (Mencari arti)

Seeking meaning merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari makna dari masalah yang dihadapinya atau mencari hikmah dari kegagalannya yangpenting dalam kehidupannya.

9. Manajemen Stres Kerja

Stres mempunyai berbagai macam dampak, baik bagi individu itu sendiri maupun bagi lingkungan di sekitarnya. Penyakit yang dapat diderita seseorang yang mengalami stres kronis atau menderita stres dalam waktu yang lama diantaranya adalah penyakit jantung, masalah pencernaan,

kegemukan, gangguan memori, memburuknya kondisi kulit seperti eksim, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, pimpinan harus mengelola atau membantu agar stres kerja dapat berkurang. Profesor Cooper membagi strategi organisasi untuk manajemen stres di tempat kerja menjadi tiga kelompok berdasarkan urutan kepentingannya antara lain :

- 1) Strategi pertama adalah penilaian risiko atau audit stres organisasi. Hal ini bertujuan untuk menghilangkan atau memodifikasi stresor lingkungan untuk mengurangi dampak negatif pada individu. Intervensi struktural yang mungkin akan terdiri dari:
 - ✓ Desain ulang pekerjaan
 - ✓ Perubahan budaya
 - ✓ Mendorong manajemen partisipatif
 - ✓ Bekerja fleksibel
 - ✓ Kebijakan keseimbangan kerja-hidup
 - ✓ Restrukturisasi organisasi dan
 - ✓ Komunikasi organisasi yang ditingkatkan
- 2) Strategi kedua adalah pelatihan manajemen stres dan pro-gerakan kesehatan. Ini berfokus pada peningkatan kesadaran, ketahanan dan keterampilan mengatasi individu melalui:
 - ✓ Tekankan pendidikan dan pelatihan manajemen stres sehingga gejala stres dapat dikenali
 - ✓ Informasi gaya hidup dan kegiatan promosi kesehatan
 - ✓ Pelatihan keterampilan lebih umum, mis. manajemen waktu, keterampilan presentasi dan
 - ✓ Gaya manajemen yang berorientasi pada hadiah.
- 3) Strategi ketiga adalah konseling di tempat kerja dan program bantuan karyawan. Ini berkaitan dengan perawatan dan rehabilitasi individu yang menderita, mis. konseling dan kembali ke kebijakan kerja.

Menurut Cooper, strategi untuk menangani stres di tempat kerja dapat diringkas sebagai berikut:

- a) Pekerjaan harus lebih menyenangkan.
- b) Karyawan adalah manusia yang membutuhkan pujian. Oleh karena itu budaya mencari-cari kesalahan harus diganti oleh satu yang memberi penghargaan.
- c) Keseimbangan kerja-hidup.
- d) Opsi kerja yang fleksibel.

Daftar Pustaka

- Andi dkk. *Hubungan Interpersonal (Pengertian, Teori, Tahap, Jenis, dan Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal)*. 2012. (<http://psikologi.or.id> diakses tanggal 09 Oktober 2018)
- Fitri, M.A. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 2013, Volume 2, Nomor 1, Tahun 2013. Online di <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm> diakses tanggal 04 Oktober 2018.
- International Labour Organization. 2012. *Stress Prevention At Work Checkpoints: Practical Improvements For Stress Prevention In The Workplace*. Geneva, International Labour Office.
- Lazarus, R.S & Folkman, S. 1984. *Stress appraisal and coping*. Newyork : Springer Publishing Company.Inc.
- Munandar, A.S. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press. 2001*
- Robbins, Stephen., *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA..
- Santrock, John W. 2003. *Adolescence. Perkembangan Remaja*. Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga.
- Sormin, T. 2016. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerjapada Pekerja Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit. *Jurnal Keperawatan*, Volume XII, No. 1, April 2016. Diakses online pada tanggal 07 Oktober 2018.
- Strenks, J. 2005. *Stress at Work (Management & Prevention)*. Burlington : Elsevier.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri*. Solo : Harapan Press
- Utamingtias, U; Ishartono; Hidayat, N., E. *Prosiding KS Riset dan PKM* Volume 3 No. 2
- Wijono, Sutarto. 2006. Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Jurnal INSAN Universitas Airlangga* Vol. 8 No. 3, Desember 2006.