



**MODUL BAHAYA PSIKOSOSIAL DAN STRES KERJA  
(KMK 474)**

**MODUL PERTEMUAN 14  
OVERVOEW BAHAYA PSIKOSOSIAL DAN STRES KERJA**

**DISUSUN OLEH  
DECY SITUNGKIR, SKM, M.KKK**

Universitas  
**Esa Unggul**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
DESEMBER 2019**

## OVERVIEW BAHAYA PSIKOSOSIAL DAN STRES KERJA

### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Mahasiswa mampu menguraikan bahaya psikososial dan jenis bahaya psikososial yang terjadi di tempat kerja
2. Mahasiswa mampu melakukan identifikasi bahaya psikososial dan stres kerja
3. Mahasiswa mampu menguraikan cara coping stress di tempat kerja

### B. Uraian dan Contoh

#### 1. Overview Bahaya Psikososial

Bahaya psikososial didefinisikan oleh International Labour Organization mengacu pada interaksi antara dan di antara lingkungan kerja, isi pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas pekerja, kebutuhan, budaya, pertimbangan ekstra-pekerjaan pribadi yang dapat, melalui persepsi dan pengalaman, mempengaruhi kesehatan, kinerja kerja dan kepuasan kerja (WHO, 1984).

Bahaya psikososial mungkin aspek-aspek dari desain dan manajemen pekerjaan, dan konteks sosial dan organisasinya yang memiliki potensi untuk menyebabkan kerusakan psikologis atau fisik (Cox & Griffiths, 2005). Sejumlah model ada di Eropa dan di tempat lain untuk penilaian risiko yang terkait dengan bahaya psikososial (disebut risiko psikososial) dan dampaknya terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan dan kesehatan organisasi (dalam hal, antara lain, produktivitas, kualitas produk dan layanan dan iklim organisasi umum).

Jenis	Contoh
Job Content	Kurangnya variasi atau pendeknya siklus kerja, kerja yang dibagi dalam bagian-bagian kecil atau kurang bermakna, kemampuan pekerja lebih tinggi dibandingkan tugas yang diberikan kepadanya, ketidakpastian

	status pekerjaan, pekerjaan yang secara rutin harus berinteraksi dengan berbagai karakter manusia.
Beban kerja dan kecepatan kerja	Beban kerja berlebih atau kurang, kecepatan mesin (mechine pacing), terus-menerus berhadapan dengan tenggat waktu yang singkat (continually subject to deadlines).
Jadwal kerja	Kerja gilir, kerja malam , jadwal kerja yang tidak fleksibel, jam kerja yang tidak pasti, jam kerja panjang, unsociable hours.
Kontrol	Pertisipasi rendah dalam pengambilan keputusan, tidak ada pengendalian terhadap beban kerja dan kecepatan kerja, dll.
Lingkungan dan peralatan	Ketersediaan peralatan yang tidak memadai, peralatan yang kurang cocok, atau pemeliharaan peralatan yang tidak memadai, keadaan lingkungan kerja yang penuh sesak, pencahayaan yang buruk, bising berlebihan.
Budaya dan fungsi organisasi	Komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan untuk pemecahan masalah dan pengembangan diri.
Hubungan antar pribadi di tempat kerja	Isolasi sosial atau fisik, hubungan yang buruk dengan atasan, konflik antarpribadi, kurangnya dukungan social, bullying, pelecehan
Peran dalam organisasi	Ketidakterjelasan peran (role ambiguity), konflik peran (role conflict), dan adanya tanggung jawab terhadap orang-orang (responsibility

	for people)
Pengembangan karir	Karir yang tidak jelas dan mandek, kurang promosi atau promosi berlebihan, bayaran yang buruk, ketidakamanan pekerjaan (job insecurity).

## 2. Identifikasi Bahaya Psikososial

Hazard Identification, Risk Assesment and Risk Analysis atau disingkat dengan HIRARC merupakan proses untuk menentukan prioritas pengendalian terhadap tingkat risiko kecelakaan akibat kerja sehingga dapat menggolongkan kategori potensi bahaya dengan risiko tinggi, sedang dan rendah serta untuk memudahkan proses evaluasi. Tahapan dalam penerapan HIRARC dimulai dengan identifikasi bahaya, penilaian risiko dan pengendalian risiko.

Bahaya Psikososial merupakan bahaya pekerjaan yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja termasuk kemampuan untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerja diantara orang lain. Dan Identifikasi bahaya adalah suatu proses yang dikendalikan oleh manajemen dengan menilai hasil dari proses identifikasi dan menentukan apakah tindakan dilakukan dengan segera dengan bahaya yang terjadi. Sebagai contoh penelitian pada rumah sakit X berdasarkan keluhan pasien keluhan klien dengan masalah kualitas pelayanan penanganan pasien yang dapat memengaruhi citra Rumah Sakit X. Keluhan yang terjadi disebabkan ketidakpuasan hasil kerja petugas, tekanan dari pemilik hewan yang meminta ganti rugi saat pasien terlepas dan kabur sehingga memengaruhi hubungan antara klien dan pihak rumah sakit, kemudian terdapat komplain klien terhadap hasil unit kerja bagian grooming sehingga memengaruhi kepuasan klien dengan kinerja petugas sehingga dapat berdampak pada stres kerja.

Penilaian risiko adalah analisis sistematis untuk mengidentifikasi atau mengukur frekuensi atau probabilitas dan besarnya kerugian kepada penerima karena paparan bahaya (fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikososial) kegagalan yang melibatkan peristiwa terhadap manusia. Setelah dilakukan penilaian risiko maka dilakukan pengendalian risiko dengan tujuan untuk

meminimalisir atau mengeliminasi risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang dimulai dari eliminasi, substitusi, engineering control, administratif control dan alat pelindung diri.

### 3. Stres 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).

Jenis-jenis stres antara lain :

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.

Penyebab stres kerja antara lain :

#### 1) Faktor intrinsik pekerjaan

Ada beberapa faktor intrinsik 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.

Perampangan 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 menyelaraskan 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).

### 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.

### Referensi

- 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
- Strenks, J. 2005. Stress at Work (Management & Prevention). Burlington : Elsevier.
- Tarwaka. 2015. Ergonomi Industri. Solo : Harapan Press
- WHO. (1984). Psychosocial Factors At Work : Recognition and Control. Safety And Health. [https://doi.org/10.1016/S1090-3801\(09\)60542-5](https://doi.org/10.1016/S1090-3801(09)60542-5)