

STRESS KERJA

Oleh: Tria Saras Pertiwi, S.KM., M.PH

Stres, cenderung dipandang negatif oleh masyarakat. Seringkali katakata stres dianalogikan kearah stres destruktif yaitu stres karena putus dengan kekasih, stres karena di PHK, stres menghadapi Boss yang otoriter, stress karena beban kerja yang tidak masuk akal, dan sebagainya. Padahal, stress, apabila dikelola dengan tepat, justru membantu kita untuk senantiasa meningkatkan kompetensi ataupun performa kita. Dalam modul ini, akan dibahas berbagai hal mengenai stres dalam organisasi dan bagaimana cara untuk mengelola stres.



A. Pengertian Stress

Stress mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, jenis, intensitas, dan lamanya stress. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stress. Stress merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulus dan respon. Jadi stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stress bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normat atau tidak semua stress bersifat negative. Stress yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stress

yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi (Sunyoto, 2012).

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Bagi kebanyakan orang, mengatasi stres kerja akan membuat perubahan psikologis dan perilaku. Apapun masalah khusus yang dihadapi setiap individu dengan pekerjaannya, maka cara individu menghadapi stress harus berubah (Kusumajati, 2010).

Menurut Charles D, Spielberger dalam Kusumajati (2010) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Mc Shane and Von Glinow dalam Doni (2010) mendefinisikan stres sebagai, "*an adaptive response to a situation that is perceived as challenging or threatening to the person's well being.*" Dalam definisi itu, stres lebih mengarah kepada reaksi seseorang terhadap kondisi ataupun situasi yang dia alami, dan bukan mengarah ke kondisi ataupun situasi itu sendiri.

Menurut Sunyoto (2012) stress merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Definisi ini cukup rumit namun pada dasarnya ada tiga kriteria penting dari stress yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan dan adanya *demand*.

Orang pertama yang mempublikasikan penelitian mengenai stres adalah Dr. Hans Selye. Selye menemukan bahwa seseorang memiliki respons yang konsisten manakala dia menghadapi situasi yang dapat menyebabkan stres. Respons tersebut, oleh Selye, dinamakan *General Adaption System*, yang secara otomatis membantu kita untuk beradaptasi dan mengatasi situasi stres tersebut.



Shani dan Lau dalam Doni (2010) mendefinisikan *General Adaption System* sebagai "*a defensive reaction to environmental demand that is perceived as threatening.*" Ada 3 stage dalam *General Adaption System*, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. **Alarm reaction**

Dalam tahap ini, adanya situasi yang dipersepsikan atau dirasakan menantang maupun menghambat, akan menyebabkan otak kita, secara otomatis mengirimkan pesan biologis terhadap bagian-bagian tubuh. Sehingga muncullah perasaan tegang, keringat dingin, meningkatnya detak jantung, tekanan darah, perasaan selalu ingin buang air dan berbagai macam respons lainnya. Dalam hal ini kondisi fisik seseorang berada dalam tingkat yang lemah dan tidak produktif. Saat situasi ini, seringkali yang dapat dilakukan hanya diam dan menenangkan pikiran, mencoba menguasai kondisi. Tahap ini, seringkali memakan korban jiwa, apabila seseorang mengalami *shock* yang berlebihan. Banyak kasus kematian akibat stres dilaporkan di Jepang, dan setelah diteliti, kebanyakan akibat *shock* yang berlebihan sehingga orang tersebut tidak dapat bernafas, gagal jantung atau tekanan darah terlalu tinggi.

2. **Resistance**

Setelah mengalami alarm reaction, dan mampu mengatasi keadaan, seseorang akan masuk tahap resistance. Dalam tahap ini, seseorang sudah mulai mampu menguasai keadaan, berpikir jernih untuk menghadapi sumber stres tersebut. Namun perlu diingat, dalam organisasi, seringkali seseorang berhadapan dengan multi sumber stress secara bertubi tubi, situasi inilah yang seringkali membuat orang rapuh terhadap stres di tempat kerja, di rumah tangga, ataupun dalam lingkungan sosial lain, sehingga melakukan perbuatan bodoh, seperti bunuh diri.

3. **Exhaustion**

Setiap orang, memiliki kapasitas yang berbeda-beda untuk menghadapi stresor. Sampai suatu saat, orang tersebut merasa tidak mampu untuk menghadapi situasi tersebut. Jika anda merasakan hal ini, maka anda sudah berada dalam tahap exhaustion, tahap yang sedapat mungkin anda hindari. Sebaiknya, anda segera bangkit mengatasi stress sebelum masuk tahap ini. Ketika tahap resistance, sebenarnya orang dapat menguasai keadaan, bahkan mungkin dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, dengan bertambahnya tekanan yang menyebabkan stres tersebut, bisa jadi orang mengalami tahap exhaustion ini (merujuk ke kurva U terbalik).

Gangguan stres biasanya timbul secara lamban, tidak jelas kapan mulainya dan sering kali tidak menyadari, menurut Robert dalam Doni (2010) tahapan stres dikemukakan sebagai berikut:

1. **Stres tingkat pertama**

Tahapan ini merupakan tingkat stres yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut: semangat besar, penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya Tahapan ini biasanya menyenangkan sehingga orang bertambah semangat tanpa disadari sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.

2. Stres tingkat kedua

Dalam tahapan ini dampak stres yang menyenangkan sudah mulai hilang, keluhan yang sering muncul adalah: merasa letih sewaktu bangun pagi, merasa lelah setelah makan siang, merasa lelah menjelang sore hari, terkadang muncul gangguan sistem pencernaan, perasaan tegang pada otot punggung dan tengkuk, perasaan tidak bisa santai.

3. Stres tingkat ketiga

Tahapan ini keluhan kelelahan mulai tampak disertai dengan gejala-gejala: gangguan usus lebih terasa, otot lebih tegang, gangguan tidur, perasaan tegang semakin meningkat, badan terasa goyang dan mau pingsan.

4. Stres tingkat empat

Tahapan ini menunjuk pada keadaan yang lebih buruk dengan ciri: sulit untuk bertahan sepanjang hari, kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit, kehilangan kemampuan untuk menanggapi, situasi, pergaulan sosial, dan kegiatan-kegiatan lainnya terasa berat, tidur semakin susah, perasaan negativistik, kemampuan berkonsentrasi menurun tajam, perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan.

5. Stres tingkat kelima

Tahap ini lebih mendalam dari pada tahap keempat, yaitu: kelelahan yang mendalam, pekerjaan sederhana saja kurang mampu dikerjakan, gangguan sistem pencernaan, perasaan yang mirip panik.

6. Stres tingkat keenam

Tahap ini merupakan keadaan gawat darurat tidak jarang penderita dibawa ke ICCU, gejala tahap ini cukup mengerikan antara lain: debaran jantung yang amat kuat, sesak nafas, badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran, dan pingsan.

Stres dapat digambarkan dengan dalam cara yang berbeda dilihat dari tingkat tekanan, yaitu (Kusumajati, 2010):

1. Hypo-stress

Tekanan yang terlalu sedikit atau kebosanan bisa menjadi sumber stres, sering mengambil bentuk emosi terpendam, frustrasi, atau apatis dan depresi

2. Eu-stress

Pada tekanan optimal, individu berkembang dan memaksimalkan kinerja. Hal ini adalah sisi untuk merangsang stres, kadang-kadang disebut sebagai rangsangan stres, memungkinkan orang untuk mengakses kemampuan mental dan fisik tersembunyi

3. Hyper-stress

Tekanan yang menjadi berlebihan, pengalaman hyper-stress individu. Ketiak stimulus menjadi hyper-stress akan bervariasi dari orang ke orang dan bahkan untuk orang yang sama, dari situasi ke situasi. Pada tahap ini, orang akan merasa lepas kendali atau dalam keadaan panik dan tidak mampu mengatasi

4. Distress

Setelah stres berkepanjangan, individu memiliki pengalaman distress. Hal tersebut akan menjadi biaya individu tersebut dan perusahaan. Individu mungkin menderita masalah kesehatan dan memiliki keinginan untuk keluar dari situasi tersebut dan beristirahat panjang.

B. Sumber dan Faktor Penyebab Stress Kerja

Pemahaman mengenai stress dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stress. Menurut Sunyoto (2012) sumber-sumber stress kerja adalah faktor-faktor lingkungan terutama karena adanya ketidakpastian dalam lingkungan baik itu bersifat ekonomi, politik, maupun teknologi.

Ada banyak sekali **faktor lingkungan** yang menyebabkan banyak stress kerja pada karyawan. Faktor masyarakat telah memaksa baik suami dan istri



untuk melakukan pekerjaan untuk mempertahankan gaya hidup yang tinggi. Pemerintah dan organisasi relawan lainnya telah memperkenalkan berbagai skema untuk kesejahteraan rakyat. Meskipun rentang kehidupan secara umum telah meningkat tetapi kekebalan dalam tubuh telah menurun cukup besar dan banyak orang yang menderita berbagai

penyakit yang disebabkan oleh stress kerja. Orang-orang menjadi lebih ambisius dan menginginkan anak-anaknya melakukan dengan baik dalam hidup yang menyebabkan stress.

Stres lingkungan seperti tuntutan keluarga dan kewajiban, kondisi ekonomi dan keuangan, ras, kasta, keyakinan, identitas etnis, relokasi karena pengalihan menimbulkan efek yang merugikan pada individu. Kekerasan yang baru-baru ini terjadi di seluruh dunia telah merubah skenario politik, pertahanan hubungan bangsa-bangsa telah menyerap sumber daya terhadap kesiapan pertahanan. Banyak orang tinggal di lingkungan yang menakutkan. Masalah-masalah ini harus dipecahkan dengan mendidik orang dan mengalihkan energi mereka pada tujuan dasar organisasi. Ilmu pengetahuan dan teknologi harus digunakan untuk pembangunan dan kemajuan umat manusia dan tidak untuk tujuan kehancuran. Semua masalah keluarga sebaiknya diselesaikan dengan membantu satu sama lain dan bahwa orang harus belajar untuk hidup dalam suasana yang damai, eksistensi harus menjadi kata kunci (Kusumajati, 2010).

Faktor organisasional yaitu diakibatkan oleh adanya tuntutan dan tugas dan perannya dalam organisasi, dan faktor individual berupa masalah ekonomi dan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga. Selain itu, faktor group dan faktor individual juga menjadi sumber penyebab stress. (Sunyoto, 2012).



Faktor organisasi organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam misi, strategi, kebijakan, struktur organisasi dan desain, jalur informasi, komunikasi, macam-macam proses, sistem dan kondisi kerja.

Kebijakan organisasi yang baik, prosedur, aturan, akan membuat karyawan tetap memiliki semangat yang tinggi. Sebaliknya, susunan, kompensasi yang tidak memadai, aturan yang kaku, kebijakan organisasi yang ambigu, pola pekerjaan yang tidak sesuai akan menyebabkan stress. Pekerjaan yang berkaitan dengan kebijakan harus d informasikan dan diperbaharui. Bentuk tugas harus mencakup otonomi kerja, dengan variasi tugas akan membuat karyawan menikmati pekerjaannya. Tempat kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memadai. Kesehatan yang kurang di tempat kerja, ruang yang tidak memadai, cahaya, fisik yang tidak baik merupakan penyebab stres.

Sumber stress kerja lainnya yaitu **faktor kelompok atau group stresstor**. Penelitian di Hawthorne telah mengembangkan perpaduan kelompok, norma kelompok dan pentingnya tujuan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Ketidakompakan akan menciptakan konflik. Karyawan harus diberikan kesempatan penuh untuk mengembangkan diri. Orang-orang yang telah



bergabung dalam kelompok bertujuan untuk memiliki keamanan sosial yang seharusnya diberikan. Selain itu semangat karyawan harus tetap tinggi untuk menghindari stress pada kelompok. Faktor potensial terakhir yang dapat menyebabkan stress yaitu **faktor individual**. Kehidupan pribadi dan peristiwa dalam kehidupan tidak dapat dipisahkan. Peristiwa perkawinan, perceraian, kematian dalam keluarga memiliki dampak yang luar biasa pada situasi kerja.

Kesulitan kehidupan pribadi memiliki tingkat stres yang tinggi dan hal ini juga akan berdampak pada lingkungan kerja individu. (Kusumajati, 2010).

John Suprihanto dalam Sunyoto (2012) juga menjabarkan beberapa penyebab stress di lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penyebab Fisik

a. Kebisingan



Lingkungan kerja merupakan salah satu sumber utama bahaya potensial kesehatan kerja. Salah satu dari faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja adalah kebisingan. Kebisingan di tempat kerja seringkali merupakan *problem* tersendiri bagi tenaga kerja, umumnya berasal dari mesin kerja. Sayangnya, banyak tenaga kerja yang telah terbiasa dengan kebisingan tersebut,

meskipun tidak mengeluh gangguan kesehatan tetap terjadi, sedangkan efek kebisingan terhadap kesehatan tergantung pada intensitasnya. Kebisingan dapat menimbulkan efek berupa gangguan fisiologis, psikologis dan gangguan patologis organis, salah satu contoh gangguan psikologis yang diakibatkan oleh kebisingan adalah stres kerja.

b. Kelelahan

Salah satu resiko kelelahan kerja adalah timbulnya stress akibat kerja. Timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab dan mendatangkan ketegangan (stress) yang dialami oleh tubuh manusia. Masalah kelelahan yang dapat menyebabkan stress kerja akan berdampak pada prestasi kerja yang menurun.



c. Penggeseran Kerja

Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stress. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Perpindahan tempat mengganggu rutinitas kerja sehari-hari. Ketakutan bekerja pada lokasi yang baru dengan orang yang berbeda juga membuat



stres. Ketidakpastian mengenai lingkungan kerja yang baru dan menciptakan hubungan yang baru menyebabkan kecemasan. Perpindahan tempat/bagian juga menciptakan masalah bagi anggota keluarga. Masalah yang muncul seperti perpindahan sekolah, penyesuaian dengan lingkungan baru, lingkungan rumah dan bahkan mungkin bahasa. Dalam kasus seseorang

harus mencari pekerjaan baru di lokasi yang berbeda, stres akan lebih besar.

d. Jetlag

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perusabahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh di mana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.



e. Suhu dan Kelembapan



Kelembaban atau suhu, tiap ruangan mempunyai pengatur suhu berapa suhu ideal untuk berada di dalam ruangan tersebut. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara.

2. Beban Kerja

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Jadi, penyebab timbulnya stres kerja dikarenakan suatu tuntutan pekerjaan



yang di luar batas kemampuan individu. Meningkatnya tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup akan sesuatu yang lebih baik, menyebabkan individu berlomba untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkannya. Tapi pada kenyataannya sesuatu yang diinginkan tersebut kadangkala tidak dapat tercapai sehingga dapat menyebabkan individu tersebut bingung, melamun hingga stres. Stres yang terjadi pada setiap individu berbeda-beda tergantung pada masalah yang dihadapi dan kemampuan menyelesaikan masalah tersebut.

C. Pengendalian Stress Kerja

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengelola *work-related stress* diantaranya (Doni, 2010):

1. Remove the stressor

Mengelola stres dengan *me-remove stressor* tersebut. Dalam hal ini, orang yang mengalami stres dituntut untuk secara aktif *me-remove stressor* tersebut. Seseorang yang trauma terhadap pelecehan seksual yang dialaminya dalam organisasi, dapat mengalihkan stressor tersebut dengan mempelajari gelagat orang yang akan melakukan pelecehan seksual dan berusaha meredamnya sebelum orang tersebut melakukannya. Orang yang jenuh dengan rutinitas jam kerja, dapat mengalihkan stressor tersebut dengan berusaha mencari profesi yang menawarkan fleksibilitas jam kerja, misalnya konsultan, trainer, dosen, event management dan sebagainya. Kelemahan strategy yang nampaknya ideal ini, seringkali kita kesulitan untuk meremove stressor lantaran adakalanya bargaining power kita relatif lemah untuk meremove stressor tersebut. Namun kelebihanannya, strategy ini menawarkan penyelesaian stres yang tuntas.

2. ***Withdraw from stressor***

Mengelola stres dengan keluar dari situasi yang menyebabkan stres tersebut, baik untuk sementara atau seterusnya. Namun, ketika seseorang memilih untuk **sementara** keluar dari situasi stres, perlu diingat, bahwa dia harus tetap mengatasi situasi yang menyebabkan stres tersebut. Strategy untuk sementara menarik diri dari situasi stres lebih kepada upaya untuk menenangkan diri dan menjernihkan pikiran, sehingga dapat menemukan penyelesaian yang paling tepat untuk situasi stres tersebut. Sementara itu, apabila seseorang menarik diri dari situasi stres secara permanen, maka keadaannya similar dengan strategy remove the stressor. Dalam hal seseorang mengalami stres karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya, maka dia memilih untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasinya.

3. ***Change Stress Perception***

Strategy meminimalkan stres dengan mengubah persepsi terhadap stres tersebut. Pameo “Mengubah hambatan menjadi tantangan” merupakan contoh ungkapan yang menyiratkan strategy ini. Misalnya, seseorang yang baru saja mengalami demosi, apabila dia tidak dapat mengatasi stresnya, maka dia akan berlarut-larut dalam kesedihan dan kegalauannya, akhirnya kinerjanya tak kunjung membaik, bahkan bisa jadi, dia terancam dikeluarkan. Namun, apabila dia mampu merubah persepsinya terhadap situasi stres tersebut dan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk membuktikan bahwa dia tidak pantas didemosi, maka yang terjadi dia akan senantiasa learning, meningkatkan kinerjanya, melakukan berbagai terobosan inovatif, dan pada akhirnya, bukan tidak mungkin dia dipromosikan kembali, atau bisa jadi justru dipromosikan ke tempat yang lebih tinggi dari tempatnya semula sebelum didemosi.

4. ***Control the consequences of stress***

Strategy dimana seseorang yang mengalami stres mengontrol akibat yang ditimbulkan oleh stress tersebut. Strategy ini seringkali membutuhkan bantuan pihak luar, misalnya psikolog atau counsellor. Beberapa program untuk melatih dan mengkondisikan seseorang untuk dapat mengontrol akibat dari stress misalnya *employee assistance programs* (EAPs) yaitu pelayanan konseling yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk membantu karyawan untuk melakukan dealing dengan stressor. Beberapa therapy fisik dengan berenang, senam pernafasan dan sebagainya juga sering digunakan untuk membantu orang yang mengalami stres.

5. ***Receive Social Support***

Strategy ini cukup sulit dilaksanakan, karena menuntut pihak luar, secara total dan sukarela untuk membantu orang yang sedang mengalami stres tersebut untuk senantiasa mensupportnya agar mampu bangkit dari situasi stres yang dia hadapi. Dukungan keluarga, pasangan hidup, teman, kolega dan

sebagainya sangat membantu seseorang untuk dapat bangkit dari situasi stress yang dialaminya.

Terdapat empat alasan mengapa organisasi harus mempertimbangkan masalah stres dan melakukan sesuatu mengenai hal ini (Amstrong, dalam Doni 2010), yaitu (1) memiliki tanggung jawab social untuk memberikan kualitas yang baik dalam kehidupan bekerja; (2) stres berlebihan menyebabkan penyakit; (3) stres dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan, yang menciptakan lebih banyak stress; (4) stres yang berlebihan dapat mengurangi efektivitas kerja dan kinerja organisasi.

Cara-cara stress dapat dikelola oleh organisasi, meliputi (1) *job design*, memperjelas peran, mengurangi bahaya ambiguitas dan konflik dan memberikan otonomi kepada karyawan dalam struktur yang telah ditetapkan untuk mengelola tanggung jawab karyawan; (2) target dan standar kinerja, menetapkan target yang masuk akal dan dapat dicapai, namun tidak menempatkan beban yang tidak mungkin kepada karyawan; (3) *placement* – menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang masih dalam kemampuan karyawan tersebut; (4) pengembangan karir, perencanaan karir dan promosi karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan; (5) Proses manajemen kinerja, yang memungkinkan komunikasi terjadi antara atasan dan karyawan mengenai pekerjaan yang lalu, masalah dan ambisi; (6) konseling, memberi kesempatan kepada karyawan untuk membicarakan masalah mereka dengan seorang karyawan personalia atau petugas kesehatan, atau melalui program bantuan karyawan; (7) pelatihan dalam meninjau kinerja dan teknik konseling dan bagaimana manajer dapat meringankan stres diri sendiri dan orang lain; (8) pekerjaan, keseimbangan hidup dimana menentukan tekanan pada karyawan yang memiliki tanggung jawab sebagai orang tua, pasangan atau karir, dan dapat mencakup ketentuan seperti cuti khusus dan jam kerja yang fleksibel. Jika perusahaan mendapatkan bahwa karyawannya mengalami stres, maka perusahaan tidak boleh mengabaikan karyawan tersebut. Perusahaan harus mengambil langkah untuk membantu karyawan. Jika perusahaan mengalami kesulitan untuk membantu, maka dapat meminta bantuan dari seseorang yang mampu. Jika karyawan menderita stres kerja yang tidak terkait dengan pekerjaan, meskipun begitu tetap harus dipandang nantinya akan mengarah ke stres kerja.

Manajemen stres di tempat kerja harus dikombinasikan dengan beberapa langkah untuk menghilangkan sumber stres dan memberikan bantuan efek jangka pendek dan jangka panjang dengan menggunakan penghilang stres yang populer. Juga mengidentifikasi kandidat terbaik untuk bekerja dengan menilai kecerdasan emosi dan bukan hanya kualifikasinya. Berikut ini adalah metode untuk menghilangkan stress karena berbagai isu-isu terkait di tempat kerja:

- a. Jika karyawan tersebut adalah kandidat yang tepat dan jika karyawan telah diabaikan untuk promosi, perusahaan harus berempati dengan karyawan tersebut dan berbicara dengan karyawan tersebut dengan baik. Jika karyawan tersebut bukan kandidat yang tepat, perusahaan harus

menjelaskan kepadanya alasannya dan mencoba untuk membantu karyawan tersebut untuk perencanaan karir.

- b. Jika masalah manajemen termasuk tuntutan yang tidak masuk akal untuk hasil kinerja ada dalam stres, hal tersebut harus ditangani oleh karyawan berdasarkan apakah karyawan tersebut ramah atau tidak dengan atasannya. Jika karyawan tersebut ramah dengan atasannya, maka karyawan bisa memberikan umpan balik. Umpan balik harus berorientasi pada produksi dan tidak berorientasi pada hubungan *interpersonal*. Jika karyawan tidak ramah dengan atasannya atau takut untuk berbicara, maka karyawan harus mendekati masalah melalui serikat pekerja.
- c. Jika pekerjaan yang tidak tepat atau monoton adalah penyebab stres, maka pengusaha harus campur tangan. Perusahaan harus tetap menilai keterampilan karyawan dan mengubahnya. Perusahaan harus membuat lingkungan karyawan menjadi ramah dan menyenangkan.
- d. Jika tidak aman dalam bekerja dan pensiun adalah penyebab stress, maka perusahaan harus melakukan intervensi. Perusahaan harus mencoba mencari peluang baru terhadap karyawan yang mengalami stres. Bahkan setelah pensiun, perusahaan harus mencoba untuk melibatkan pensiunan sebagai mentor.
- e. Jika memiliki hubungan interpersonal yang buruk menjadi stress, maka karyawan harus meningkatkan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Selama waktu luang karyawan harus melakukan komunikasi mengenai keluarga, teman-teman, dan masalah pribadi lainnya.
- f. Konflik di tempat kerja adalah pedang bermata ganda. Hal ini mengakibatkan ide-ide baru dan penelitian yang terbentuk atau mengakibatkan penurunan dalam komunikasi dan produksi. Berdasarkan kedua tindakan yang terjadi akan menghilangkan stres. Konsep “kantor pribadi” dapat digunakan untuk menghilangkan stres akibat konflik ditempat kerja.

Kantor pribadi dalam perusahaan yang paling membantu dalam menyelesaikan konflik dengan karyawan dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan tanggung jawab pekerjaan. Jika membahas situasi dengan perusahaan tidak menyelesaikan situasi atau karyawan menemukan ketidaknyamanan untuk membicarakan dengan manajemen, maka kantor pribadi bisa diminta untuk memecahkan masalah. Metode yang telah disebutkan diatas adalah metode menghilangkan stres yang bertinda untuk memperbaiki stres. Selain itu stres kerja juga dapat dihilangkan dengan metode lainnya seperti mengkonsumsi makanan sehat, bergizi dan seimbang; melakukan latihan pernapasan; mencekram *stress ball*; mendengarkan musik; Praktek yoga, meditasi; jalan-jalan; berbicara dengan teman dekat dan mencoba untuk mendapatkan padangannya mengenai masalah; bermain; bermain dengan anak-anak; bermain dengan binatang.

Ada beberapa teknik yang berbeda yang digunakan oleh perusahaan India untuk mengurangi stres, yaitu *peer support group*, *in-house support*, *employee assistance program*, dan *mediation facility*.

1. Peer Support Group

Dukungan dari teman sebaya dalam lingkungan kerja bukan ide baru. Secara informal, pekerja telah menawarkan kepada rekan-rekan selama masa traumatis dan stres. Sayangnya, dalam beberapa kasus, dukungan yang diberikan menimbulkan masalah lebih banyak dari pada diselesaikan. Konsep *peer support group* adalah baru dan menarik. Peer support menggunakan pengalaman dan keterampilan untuk memberikan dukungan dan jaminan pada saat kesulitan. Dukungan psikologis untuk karyawan telah disediakan, yang bersifat rekatif untuk karyawan yang stress dan proaktif dalam mempromosikan kesehatan dan mendeteksi masalah sejak awal.

Program *peer support* mendukung karyawan dengan membicarakan masalah yang bersifat rahasia dengan nyaman dengan karyawan yang terlatih dan khusus. Sebagai seseorang yang berorientasi pada masyarakat, seseorang memerlukan orang lain untuk berhubungan dan berkomunikasi. *Peer support* juga mempromosikan kohesivitas, dengan menitikberatkan pada penempatan program dukungan karyawan yang telah dilaporkan untuk meningkatkan semangat karyawan, mengurangi cuti karena sakit dan meningkatkan kepuasan terhadap perusahaan.

2. In House Support

Perusahaan percaya pada organisasi datar, di mana semua karyawan dipelakukan sama bahkan dengan sebutan yang berbeda. Jalur komunikasi harus tetap terbuka setiap saat. Jika karyawan memiliki keraguan mengenai masa depan perusahaan dan masa depannya sendiri, karyawan harus mampu melakukan pendekatan dengan tepat dan menyuarakan keprihatinannya. Masalah psikologis antara karyawan adalah salah satu keprihatinan utama dari organisasi, termasuk masalah seperti keamanan data dan putus sekolah. Terdapat beberapa pilihan yang tersedia di industry saat ini. Oleh karena itu, dalam persaingan untuk menjadi perusahaan yang disukai mengadopsi beberapa strategi. Dukungan emosional adalah salah satu peran penting dalam daya tahan karyawan. Ini adalah salah satu tanggung jawab perusahaan untuk mengizinkan karyawan untuk belakar dan menikmati pekerjaan sambil berkontribusi untuk mendapatkan yang terbaik dengan menghormati satu sama lain dalam organisasi. Dukungan psikologis adalah cara yang paling penting untuk mempertahankan daya tahan karyawan terhadap perusahaan, ketika karyawan dibantu untuk mengatasi stres, depresi, gangguan kesehatan dan penurunan absensi, sehingga meningkatkan produktivitas.

3. Employee Assistance Program

Menyediakan dukungan yang mudah diakses, rahasia dan dukungan profesional untuk karyawan dan anggota keluarga karyawan. Tujuan dari

EAP adalah untuk membanu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk lebih berhasil menyelesaikan masalah-masalah pribadi yang menyebabkan permasalahan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan.

4. *Mediation Facility*

Perusahaan menyediakan fasilitas meditasi atau bekerjasama dengan perusahaan yang berhubungan dengan meditasi untuk membantu karyawan mengurangi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Doni, D. 2010. *Perilaku Keorganisasian, Manajemen Stress*. Program Magister Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya.
2. Kusumajati, D.A. 2010. Stres Kerja Karyawan. *HUMANIORA Vol.1 No.2 Oktober 2010: 792-800*, Jakarta.
3. Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jakarta