

PSI 340. Manajemen Stress
Modul Pertemuan 1
Pengantar Manajemen Stres

Stres di tempat kerja, dan potensi kesehatan yang disebabkan stres, telah menjadi topik utama dengan banyak orang. Selain itu, kebanyakan orang dapat menggambarkan peristiwa dan keadaan yang membuat stres di tempat kerja. Manajemen yang tidak efisien, kurangnya pengambilan keputusan oleh manajemen, jam kerja yang berlebihan, ketidakpastian mengenai prospek pekerjaan di masa depan dan tekanan pekerjaan adalah beberapa penyebab stres yang dijelaskan oleh karyawan.

1.1 Apa itu stres?

Stres adalah kata yang jarang dipahami dengan jelas dan tidak ada definisi tunggal dari istilah tersebut. Itu berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Memang, hampir semua hal yang dapat dipikirkan, menyenangkan, atau tidak menyenangkan, telah digambarkan sebagai sumber stres, seperti menikah, menjadi berlebihan, semakin tua, mendapatkan pekerjaan, terlalu banyak atau terlalu sedikit bekerja, terkurung atau terpapar kebisingan yang berlebihan. Stres dapat didefinisikan dalam banyak cara, antara lain:

- Respons umum terhadap serangan (Selye, 1936);
- Setiap pengaruh yang mengganggu keseimbangan alami dari tubuh yang hidup;
- Beberapa pemajakan dari sumber daya tubuh untuk menanggapi beberapa keadaan lingkungan;
- Tanggapan umum terhadap perubahan lingkungan;
- Respon psikologis yang mengikuti kegagalan untuk mengatasi masalah;
- Rasa cemas yang berkelanjutan yang, selama periode waktu, menyebabkan penyakit;

- Respons tubuh yang tidak spesifik terhadap tuntutan apa pun yang dibuat di atasnya.

CBI mendefinisikan stres sebagai apa yang muncul ketika tekanan ditempatkan pada individu melebihi kapasitas yang dirasakan individu itu untuk mengatasinya.

Menurut TUC, stres terjadi ketika tuntutan yang dibuat pada individu tidak sesuai dengan sumber daya yang tersedia atau memenuhi kebutuhan dan motivasi individu. Stres akan muncul jika beban kerja terlalu besar untuk jumlah pekerja dan waktu yang tersedia. Sama halnya, tugas yang membosankan atau berulang yang tidak menggunakan keterampilan dan pengalaman potensial dari beberapa individu akan menyebabkan mereka stres.

Health and Safety Executive (HSE) (1995) mendefinisikan stres kerja sebagai 'tekanan dan tuntutan ekstrim yang ditempatkan pada seseorang di luar kemampuannya untuk mengatasinya'. Pada tahun 1999, Komisi Kesehatan dan Keselamatan (HSC) menyatakan bahwa 'stres adalah reaksi bahwa orang harus mendapatkan tekanan berlebihan atau jenis permintaan lain yang ditempatkan pada mereka'.

Menurut Cox (1993), 'stres sekarang dipahami sebagai keadaan psikologis yang dihasilkan dari persepsi orang tentang ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan tersebut'.

Definisi lebih lanjut adalah 'stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku disfungsi di tempat kerja dan hasil dari respons orang terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya'.

Pada dasarnya, stres di tempat kerja muncul ketika orang mencoba untuk mengatasi tugas, tanggung jawab atau bentuk tekanan lain yang terkait dengan pekerjaan mereka, tetapi menghadapi kesulitan, ketegangan, kecemasan dan kekhawatiran dalam upaya untuk mengatasinya.

1.2 Definisi Stress

Pertimbangan definisi 'stres' di atas menghasilkan sejumlah fitur stres dan respons stres, misalnya, gangguan keseimbangan alam, pemajakan sumber daya tubuh, kegagalan untuk mengatasi, kecemasan yang berkelanjutan, tanggapan non-spesifik, tekanan dan tuntutan ekstrim dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mengatasi.

Pada dasarnya, stressor (atau sumber stres) menghasilkan stres yang, pada gilirannya, menghasilkan respon stres pada bagian dari individu. Tidak ada dua orang yang menanggapi stres yang sama dengan cara yang sama atau pada tingkat yang sama. Yang penting adalah bahwa, jika orang-orang akan mengatasi stres dengan memuaskan dalam hidup mereka, mereka harus mengenali:

- Adanya stres;
- Respons stres pribadi mereka, seperti insomnia atau gangguan pencernaan;
- Peristiwa atau situasi yang menghasilkan respons stres, seperti berurusan dengan klien agresif, bersiap untuk pergi berlibur atau mendisiplinkan karyawan;
- Strategi koping pribadi mereka sendiri, seperti terapi relaksasi.

1.3 Degradasi Kinerja Manusia

Kinerja manusia dipengaruhi langsung oleh lingkungan di mana orang bekerja dan tingkat lingkungan kerja yang sehat mendorong tingkat kinerja yang optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi sistem dan kinerja manusia dapat menurun sebagai akibat dari berbagai tekanan, dan dalam beberapa kasus sistem rusak. Degradasi kinerja terutama terkait dengan stresor berikut.

1.3.1 Ritme diurnal (sirkadian)

Ritme tubuh cenderung mengikuti pola siklus yang terkait dengan siklus gelap-gelap 24 jam dan siklus tidur-bangun, yaitu ritme diurnal. Interupsi dalam ritme

ini, seperti yang dialami oleh, misalnya, pekerja lepas, pekerja shift dan pekerja malam, dapat menyebabkan tekanan pada operator sehingga mengurangi kinerja operasional sebanyak 10 persen di bawah kinerja rata-rata.

Dalam kasus pekerja malam, penyesuaian dapat terjadi setelah 2-3 hari dan terus meningkat hingga periode sekitar 14 hari dengan ketentuan bahwa individu terus hidup dan bekerja pada jadwal malam hari, dan tidak kembali ke kehidupan siang hari normal di akhir pekan.

Memutar pola shift, misalnya, seminggu pada kerja malam diikuti oleh seminggu pada hari kerja, atau pengoperasian shift 12 jam berotasi dari, misalnya 6 pagi hingga 6 sore, siang hingga tengah malam dan jam 6 sore. hingga jam 6 pagi pada minggu yang berbeda, dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada operator dan keluarga mereka.

1.3.2 Kelelahan

Kelelahan biasanya terjadi karena bekerja dengan jam kerja berlebihan tanpa istirahat dan waktu tidur yang cukup.

1.3.3 Kurang motivasi

Di mana tidak ada stimulasi dari manajemen dalam hal target kinerja dan penghargaan karyawan untuk mencapai target ini, karyawan dengan cepat menjadi kehilangan semangat dan kinerja mereka memburuk.

1.3.4 Kurangnya stimulasi

Banyak pekerjaan membosankan, berulang-ulang dan menurunkan motivasi menghasilkan tingkat gairah yang lebih rendah di pihak operator. Stimulasi kinerja dapat dicapai dengan rotasi pekerjaan, skema bonus produktivitas (asalkan imbalan dianggap adil bagi semua orang prihatin), bekerja dalam tim kecil dan, dalam kasus tertentu, konseling karyawan dalam upaya mengurangi stres.

1.3.5 Stres

Sebagaimana dinyatakan di atas, stressor menyebabkan stres. Stres umumnya terkait dengan seberapa baik atau buruk seseorang menghadapi perubahan dalam kehidupan mereka - di rumah, di dalam keluarga, di tempat kerja atau dalam situasi sosial. Penyebabnya beragam, tetapi mencakup:

- Penekan lingkungan, seperti yang timbul dari suhu dan kelembaban ekstrem, pencahayaan dan ventilasi yang tidak memadai, kebisingan dan getaran dan adanya kontaminan udara, seperti debu, asap dan gas;
- Tegangan kerja, terkait dengan terlalu banyak atau terlalu sedikit kerja, terlalu banyak promosi atau kurang promosi, tuntutan pekerjaan yang bertentangan, atasan yang tidak kompeten, jam kerja yang berlebihan dan interaksi antara pekerjaan dan komitmen keluarga; dan
- Stresor sosial, yaitu para pemicu stres yang terkait dengan kehidupan keluarga, hubungan perkawinan, dukacita, yaitu masalah sehari-hari dalam menghadapi kehidupan.

1.4 Bukti stres

Penelitian pada 1990-an oleh Profesor Cox dari Universitas Nottingham memunculkan banyak pedoman HSE saat ini tentang masalah ini. Setelah tinjauan literatur independen, Profesor Cox menunjukkan bahwa ada konsensus yang wajar dari literatur tentang bahaya psikososial (atau stres) yang timbul dari pekerjaan yang mungkin dialami sebagai stres atau sebaliknya, dan bahwa stres ini dapat membawa potensi bahaya. Menurut penelitian ada sembilan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan organisasi yang diidentifikasi terkait dengan perasaan stres dan yang dapat merusak atau merusak kesehatan.

Karakteristik ini terdiri dari dua jenis, konteks atau pengaturan dan sifat:

1. Konteks atau pengaturan di mana pekerjaan berlangsung, yaitu:
 - fungsi organisasi dan budaya
 - pengembangan karir

- keputusan lintang / kontrol
- peran dalam organisasi
hubungan interpersonal
- antarmuka kerja / rumah.

2. Konten atau 'sifat' dari pekerjaan itu sendiri, khususnya:

- desain tugas
- beban kerja atau kecepatan kerja
- jadwal kerja.

Penelitian lebih lanjut yang dirilis oleh HSE memberikan indikasi skala masalah cedera yang terkait dengan stres. Dalam laporan *The Scale of Occupational Stress: Stress Bristol dan Kesehatan di Tempat Kerja Studi CRR 265/2000* (Smith et al., 2000), diperkirakan ada 5 juta pekerja yang menderita stres tingkat tinggi di tempat kerja. Hasil penting dari penelitian ini adalah:

- Sekitar satu dari lima pekerja melaporkan tingkat stres yang tinggi yang timbul dari pekerjaan.
- Ada hubungan antara tingkat stres yang dilaporkan tinggi dan faktor pekerjaan spesifik seperti beban kerja yang berlebihan atau kurangnya dukungan manajerial.
- Ada hubungan antara tingkat stres yang dilaporkan tinggi dan aspek-aspek tertentu dari kesehatan yang buruk, seperti kesehatan mental yang buruk dan sakit punggung, bersama dengan kegiatan terkait kesehatan tertentu seperti merokok dan asupan alkohol yang berlebihan.

Apa yang keluar dari penelitian ini adalah bahwa stres sekarang merupakan penyebab yang dapat diduga dari kesehatan yang buruk dan bahwa pengusaha perlu mempertimbangkan faktor ini ketika mempertimbangkan cara untuk mengurangi biaya menjalankan usaha.

1.5 Stres sebagai lawan tekanan

Namun, tidak semua stres berdampak buruk bagi manusia. Kebanyakan orang membutuhkan tingkat stres atau tekanan positif tertentu agar dapat melaksanakan tugas dengan baik yang diberikan kepada mereka. Beberapa orang mampu menghadapi tekanan positif yang sangat tinggi. Ini adalah respons pertarungan klasik atau "perasaan kupu-kupu" yang orang-orang temui sebelum mengikuti ujian, mengikuti perlombaan atau menghadiri wawancara kerja.

Stres yang positif adalah salah satu hasil dari manajemen yang kompeten dan kepemimpinan yang matang di mana semua orang bekerja bersama dan upaya mereka dihargai dan didukung. Ini meningkatkan kesejahteraan dan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian bahan bakar secara keseluruhan.

Stres yang negatif, atau tekanan, seperti yang timbul karena harus memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan atau mendelegasikan tanggung jawab, umumnya mengarah pada kesehatan yang buruk, yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan sebagai bagian dari strategi manajemen stres. Ini mungkin hasil dari budaya bullying di dalam organisasi di mana ancaman, pemaksaan, dan rasa takut menggantikan keterampilan manajemen yang tidak ada. Dengan budaya semacam ini, karyawan harus bekerja dua kali lebih sulit untuk mencapai setengahnya sebagai kompensasi untuk manajemen yang tidak berfungsi dan tidak efisien. Stres negatif mengurangi kualitas hidup dan menyebabkan cedera pada kesehatan yang mengakibatkan berbagai gejala yang berhubungan dengan stres.

1.6 Fisiologi Stress

Stres dapat didefinisikan hanya sebagai tingkat keausan pada sistem tubuh yang disebabkan oleh kehidupan. Dr. Hans Selye, seorang endokrinologi kelahiran Wina dari Universitas Montreal, dalam bukunya *The Stress of Life* mengoreksi beberapa gagasan yang berkaitan dengan stres, khususnya:

- Stres bukanlah ketegangan saraf.
- Stres bukan keluarnya hormon dari kelenjar adrenal. Hubungan umum adrenalin dengan stres tidak sepenuhnya salah, tetapi keduanya hanya terkait secara tidak langsung.
- Stres bukan hanya pengaruh dari beberapa kejadian negatif. Stres dapat disebabkan oleh peristiwa yang cukup biasa dan bahkan positif, seperti ciuman yang penuh gairah.
- Stres bukanlah peristiwa yang sepenuhnya buruk. Kita semua membutuhkan sejumlah stimulasi dalam kehidupan dan kebanyakan orang dapat berkembang pada beberapa bentuk stres.
- Stres tidak menyebabkan reaksi alarm tubuh, yang merupakan penyalahgunaan ekspresi yang paling umum. Apa yang menyebabkan reaksi atau respons stres adalah stressor.

Sejumlah faktor umum muncul dari definisi stres yang diuraikan sebelumnya dan komentar di atas. Pada dasarnya, stres adalah keadaan yang dimanifestasikan oleh sindrom peristiwa biologis tertentu. Perubahan spesifik terjadi dalam sistem biologis, tetapi mereka disebabkan oleh berbagai agen yang menekankan, kebutuhan, tidak diinduksi secara khusus.

Namun, beberapa respons stres akan dihasilkan dari stimulus apa pun. Cukup sederhana, stressor menghasilkan stres. Stressor dapat bersifat lingkungan seperti suhu ekstrim dan pencahayaan, kebisingan dan getaran (tekanan lingkungan). Stres juga dapat disebabkan oleh isolasi, penolakan, perubahan dalam organisasi atau perasaan bahwa seseorang telah diperlakukan buruk (stressor sosial). Ketiga, stres dapat dipandang sebagai beban sistem tubuh yang berlebihan (distress).

1.6.1 Sistem otonom

Stres memiliki hubungan langsung dengan sistem otonom yang mengontrol respons fisiologis dan psikologis individu. Ini adalah sindrom penerbangan atau perkelahian, yang dicirikan oleh dua set saraf, simpatis dan parasimpatis, yang bertanggung jawab untuk pengaturan fungsi tubuh secara otomatis dan tidak disadari.

Tabel 1.1 keseimbangan simpatis dan parasimpatis

| Keadaan Parasimpatis | Keadaan simpatis |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| Mata tertutup | Mata terbuka |
| Pupil kecil | Pupil membesar |
| Nasal lendir meningkat | Nasal lendir menurun |
| Saliva diproduksi | Mulut kering |
| Bernapas lambat | Pernapasan cepat |
| Denyut jantung lambat | Denyut jantung cepat |
| Keluaran jantung menurun | Jantung output meningkat |
| Pembuluh darah permukaan dilatasi | Pembuluh darah permukaan menyempit |
| Kulit rambut normal | Kulit rambut tegak (angsa daging) |
| Kulit kering | Berkeringat |
| Pencernaan meningkat | Digestion melambat |
| Otot santai | Otot tegang |
| Metabolisme yang melambat | Meningkatnya metabolisme |

Sistem simpatis berkaitan dengan menjawab panggilan tubuh untuk melawan, yaitu peningkatan denyut jantung, lebih banyak darah ke organ, rangsangan kelenjar keringat dan otot-otot kecil di akar rambut, pelebaran pupil,

penindasan organ pencernaan, disertai dengan pelepasan adrenalin dan noradrenalin.

Sistem parasimpatik, di sisi lain, bertanggung jawab untuk emosi dan perlindungan tubuh, yang memiliki ekspresi fisik mereka dalam refleksi, seperti pelebaran pupil, berkeringat, denyut cepat, memerah, memucat, gangguan pencernaan, dll.

Keseimbangan antara sistem simpatis dan parasimpatik ditunjukkan pada

Tabel 1.1

1.6.2 Sindrom adaptasi umum

Stres adalah mobilisasi pertahanan tubuh, mekanisme kelangsungan hidup biokimia kuno yang disempurnakan selama proses evolusi, memungkinkan manusia beradaptasi dengan keadaan yang mengancam. Pada tahun 1936, Selye mendefinisikan 'sindrom adaptasi umum' ini yang terdiri dari tiga tahap.

1. Tahap reaksi alarm. Ini ditandai dengan menerima kejutan, pada saat pertahanan tubuh menurun diikuti oleh guncangan balik, ketika pertahanan dibangkitkan. Dalam istilah fisiologis, sekali stressor diakui, otak mengirimkan utusan biokimia ke kelenjar pituitari yang mengeluarkan hormon adrenocorticotrophic (ACTH). ACTH menyebabkan kelenjar adrenal untuk mengeluarkan kortikoid, seperti adrenalin. Hasilnya adalah panggilan umum ke lengan sistem tubuh.
2. Tahap resistensi. Tahap ini berkaitan dengan dua tanggapan. Tubuh akan menolak stressor atau beradaptasi dengan efek dari stressor. Ini adalah kebalikan dari tahap reaksi alarm, yang fisiologi karakteristik memudar dan menyebar sebagai organisme beradaptasi dengan kekacauan yang disebabkan oleh stressor.
3. Tahap kelelahan. Jika stressor terus bertindak pada tubuh, bagaimanapun, adaptasi yang diperoleh ini akhirnya hilang dan keadaan overloading tercapai.

Tabel 1.2 Respon stress

| Respon | Yang terjadi | Efeknya |
|-------------------------|--|--|
| Menghindar atau Melawan | Waspada, tubuh dan otak bersiap untuk bertindak ; energy ekstra dilepaskan | Menanggapi bahaya, memenuhinya, dan mengembalikan keseimbangan |
| Sekunder | Lemak, gula & kortikosteroid melepaskan energy lebih banyak | Kecuali lemak ekstra dsb. habis, maka kortikosteroid yang dilepaskan untuk tahap ketiga dipindahkan ke lebih banyak energi |
| Keletihan | Semua energy telah digunakan | Penyakit serius yang menyebabkan kematian |

Gejala-gejala tahap reaksi alarm awal kembali dan, jika stres terlalu lama, keausan akan menyebabkan kerusakan pada area lokal atau kematian organisme secara keseluruhan.

Tiga tahap respon stres dapat diringkas seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2.

1.6.3 Model Selye

Model Selye yang menggambarkan sindrom adaptasi umum ditunjukkan pada Gambar 1.1. Model ini menunjukkan individu yang dikelilingi oleh berbagai stresor. Tanggapannya terhadap stres ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kekuatan konstitusinya, kekuatan psikologis, tingkat kontrol atas situasi dan bagaimana ia benar-benar merasakan peristiwa yang berpotensi menimbulkan stres.

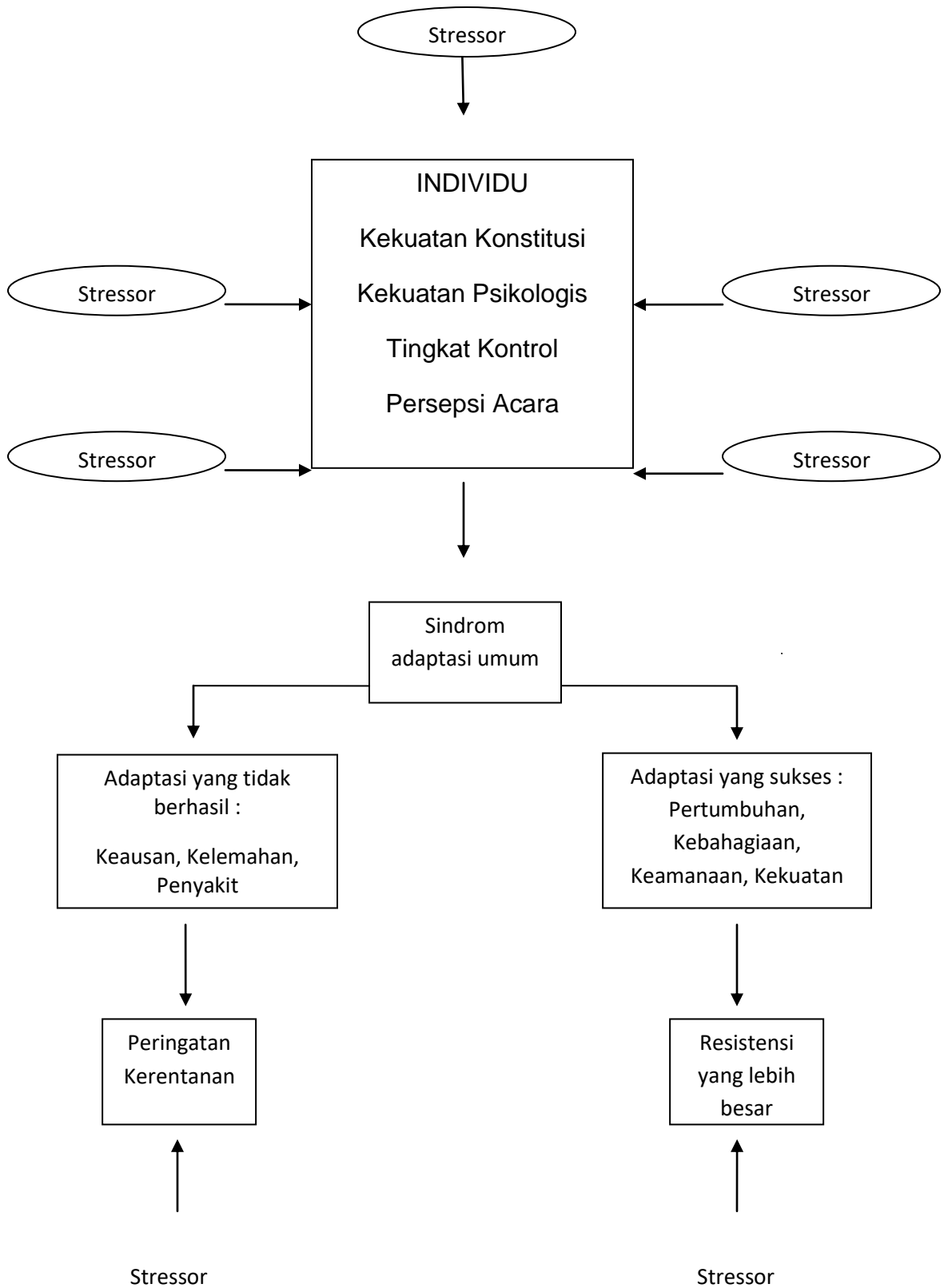
Efek dari stressor ini adalah membutuhkan beberapa bentuk adaptasi umum oleh individu. Di sini situasinya bisa menjadi salah satu dari dua cara. Jika

individu beradaptasi tidak berhasil, ini mengarah pada semakin rusaknya pikiran dan tubuh, kelemahan umum dan penyakit yang terkait dengan stres. Ini, pada gilirannya menyebabkan peningkatan kerentanan terhadap stres lebih lanjut dalam hidupnya. Keberhasilan adaptasi, di sisi lain, mengarah pada pertumbuhan, kebahagiaan, keamanan dan kekuatan, dengan resistensi yang lebih besar terhadap stressor lebih lanjut.

Tidak ada dua orang yang menanggapi stres yang sama dengan cara yang sama. Namun, dalam sebagian besar kasus, paparan terhadap stressor akan menghasilkan beberapa bentuk respons stres pribadi. Respons stres ini bisa berupa gangguan pencernaan, iritabilitas atau peningkatan denyut jantung. Insomnia adalah manifestasi klasik dari stres.

Demikian pula, orang yang berbeda dipengaruhi oleh stressor yang berbeda, seperti kebosanan di tempat kerja, pengenalan teknologi baru atau kurangnya pengembangan karier mereka. Bagi sebagian orang, stres dapat diciptakan dengan mencoba memenuhi tuntutan pekerjaan dan, pada saat yang sama, tuntutan keluarga muda, 'antarmuka rumah-kerja' klasik.

Apa yang keluar dari model Selye adalah kenyataan bahwa orang-orang perlu, pertama-tama, untuk mengenali situasi, keadaan, dan peristiwa yang menciptakan respons stres spesifik dalam diri mereka sendiri, seperti gangguan pencernaan dan peningkatan laju pernapasan, dan kedua, untuk mengembangkan strategi pribadi mereka sendiri. untuk mengatasi stres tertentu.



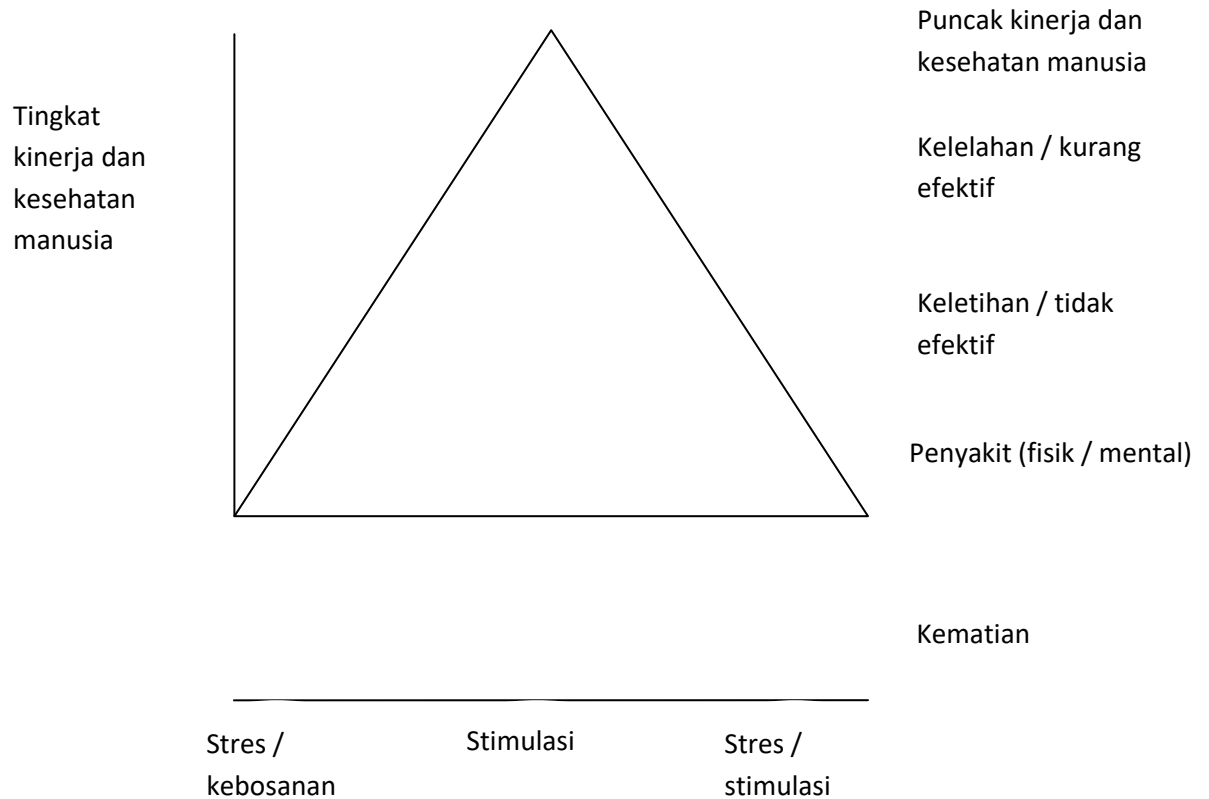
Model yang menggambarkan sindrom adaptasi umum

Gambar 1.1 Sindrom adaptasi umum.

Situasi, itu lebih mungkin untuk digerakkan oleh bahaya psikologis, seperti bullying atau pelecehan oleh rekan kerja atau pelecehan verbal dan fisik. Respon stres juga dapat diaktifkan untuk mengantisipasi situasi yang merugikan, seperti kehilangan pekerjaan, ketidakmampuan membayar hutang, dihentikan oleh polisi karena melebihi batas kecepatan atau terperangkap dalam insiden kemarahan di jalan.

Sebagaimana dinyatakan sebelumnya tidak ada dua orang yang menanggapi stresor yang sama dengan cara yang sama, dan merespons dengan tingkat stres yang berbeda. Namun, ada sejumlah faktor yang menentukan tingkat di mana seseorang akan merasa tertekan:

- **Pengendalian:** Seseorang akan menunjukkan stres sejauh mana mereka merasa mereka tidak mengendalikan stressor. Umumnya, karyawan tidak memiliki kendali atas majikan mereka.
- **Prediktabilitas:** Seseorang akan merasa stres karena ketidakmampuannya untuk memprediksi perilaku atau terjadinya stressor. Pengganggu, misalnya, terkenal tidak dapat diprediksi dalam hal apa yang akan mereka lakukan selanjutnya.



Gambar 1.2 Adaptasi kurva kinerja manusia.

- Harapan: Seorang individu akan menderita stres sampai sejauh mana ia melihat keadaannya masih belum membaik dan tidak akan menjadi lebih baik. Dalam kasus ini, situasi intimidasi akan semakin memburuk.
- Dukungan: Seseorang akan merasa tertekan sampai pada tingkat dimana dia tidak memiliki dukungan, termasuk rekan kerja, manajer, perwakilan serikat pekerja, keluarga, teman, orang yang berkuasa, dokter dan organisasi resminya.

1.7 Model Kinerja Manusia dan Stress

Model pada Gambar 1.2 menunjukkan signifikansi 'kurva kinerja manusia'. Di puncak kurva, individu telah mencapai puncak kinerja dan kesehatannya. Namun,

sebagai akibat dari kebosanan yang berhubungan dengan stres atau overstimulation, tingkat kinerja manusia dapat memburuk melalui sejumlah tahap di mana individu mengalami kelelahan dan menjadi kurang efektif. Tahap selanjutnya tercapai yang menunjukkan kelelahan dan hilangnya efektivitas. Hal ini pada akhirnya dapat mengakibatkan penyakit fisik dan mental yang menyebabkan, dalam beberapa kasus, hingga kematian.

Model ini menyoroti kurangnya tantangan karena memiliki efek yang mirip dengan rangsangan berlebihan, dan bahwa efek ini dapat bersifat progresif. Ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan titik bahwa pengenalan dini efek stres dapat memungkinkan individu untuk mencegah perkembangan mereka ke dalam ketidakefektifan dan kesehatan yang buruk.

1.8 Efek stress

Stres dapat memiliki efek yang signifikan, baik pada individu maupun organisasi.

1.8.1 Pengaruh stres pada individu

Tidak ada dua orang yang harus memanasifasikan respons stres yang sama. Namun, banyak tanda-tanda luar stres mudah dikenali. Stres pada dasarnya memulai sejumlah perubahan dalam proses tubuh yang kompleks dan melibatkan beberapa tingkatan, seperti:

1. **Emosional**: ditandai oleh kelelahan, kecemasan dan kurangnya motivasi;
2. **Kognitif**: menghasilkan potensi kesalahan yang meningkat dan, dalam beberapa kasus, kecelakaan yang timbul karena kesalahan;
3. **Perilaku**: perubahan dalam perilaku yang mengakibatkan hubungan yang buruk atau memburuk dengan rekan kerja, sifat lekas marah, keraguan, ketidakhadiran, merokok, konsumsi makanan dan alkohol yang berlebihan;
4. **Psikologis**: individu mengeluh meningkatnya kesehatan yang buruk terkait dengan sakit kepala, nyeri dan nyeri umum, dan pusing. Ini

berkontribusi untuk meningkatkan tekanan darah, penyakit jantung, mengurangi resistensi terhadap infeksi, kondisi kulit dan gangguan pencernaan.

Laporan penelitian kontrak HSE (2002) Lingkungan Kerja, Konsumsi

Alkohol, dan Kesehatan Buruk, Penelitian Whitehall II CRR 422/2002 menegaskan bahwa lingkungan kerja yang penuh stres dapat menyebabkan penyakit jantung koroner, dalam banyak kasus terkait dengan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat, buruk tingkat kontrol aktual atas pekerjaan dan ketidakseimbangan antara upaya yang dilakukan dan hadiah yang diterima. Namun, efek ini tidak selalu berhubungan dengan faktor risiko konvensional, seperti merokok, tekanan darah tinggi dan kelebihan berat badan. Secara umum, ketika orang mengalami perubahan beban kerja, menghasilkan tuntutan yang lebih tinggi yang dikenakan, kurang kontrol langsung atas pekerjaan dan mengurangi dukungan dari manajemen, kesehatan mental mereka memburuk.

Laporan dari Studi Whitehall II tentang kesehatan lebih dari 10.000 pegawai negeri di Inggris meneliti pengaruh:

1. Tuntutan pekerjaan.
2. Jumlah pengaruh yang dimiliki karyawan atas bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka (kontrol pekerjaan).
3. Tingkat dukungan dari para manajer dan kolega.
4. Efek pada kesehatan fisik dari ketidakseimbangan dalam upaya orang yang bekerja dan imbalan yang timbul dari yang sama.
5. Faktor-faktor ini secara langsung berkaitan dengan bagaimana orang yang stres menemukan pekerjaan mereka dan dapat diterapkan ke banyak kelompok pekerja lainnya. Laporan sebelumnya telah menghubungkan kondisi kerja dengan penyakit jantung, tetapi laporan ini memberikan penilaian yang lebih jelas dan akurat karena, dalam kasus

ini, laporan peserta penyakit jantung telah diverifikasi terhadap catatan medis mereka.

1.8.2 Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Pekerjaan

Agar orang-orang dapat bekerja dengan baik, mereka membutuhkan pekerjaan yang menarik, kondisi kerja yang baik, kesempatan untuk ikut serta dalam lingkungan sosial kerja dan merasa dihargai.

Situasi kerja yang menekan yang timbul dari, misalnya, kebutuhan akan pola kerja yang membosankan atau berulang, seperti pekerjaan perakitan, lingkungan kerja fisik yang buruk, situasi kerja yang terisolasi.

situasi, peluang yang tidak memadai untuk komunikasi antara rekan kerja dan pelecehan terus menerus dari manajer untuk memenuhi tenggat waktu dapat memiliki efek langsung pada kinerja pekerjaan. Khususnya, di mana orang merasa bahwa kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi dinilai rendah, ini dapat menyebabkan tenggat waktu yang terlewat, produktivitas yang buruk, pengambilan keputusan yang tidak efektif oleh manajer lini dan, dalam banyak kasus, waktu yang buruk dan ketidakhadiran.

1.8.3 Pengaruh Stres Pada Organisasi

Sikap terhadap stres di antara manajer di semua tingkatan sangat bervariasi. Di beberapa organisasi, budaya hanya dapat didefinisikan sebagai 'agresif'. Karyawan yang mengeluh tentang stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dapat disambut dengan jawaban 'Jika Anda tidak tahan dengan panas, keluar dari dapur!' Dari manajer langsung mereka.

Di banyak organisasi, manajer junior diharapkan bekerja dengan jam kerja yang panjang dan melakukan berbagai proyek dan tugas untuk membuktikan nilai mereka bagi organisasi. Selain itu, ulasan pekerjaan dan karir (penilaian) dimaksudkan untuk memberikan panduan kepada manajer junior dari manajemen senior, untuk meninjau kemajuan saat ini dan untuk menyetujui

tujuan, yang dapat diukur dan dapat dicapai, untuk kinerja di masa mendatang. Banyak ulasan pekerjaan dan karir, bagaimanapun, dilakukan dengan buruk dan dapat menimbulkan stres bagi karyawan, sering mengakibatkan stres yang timbul dari perasaan ketidakadilan, kurangnya pemahaman oleh manajer langsung dan kebencian mereka.

Contoh bagaimana stres dapat mempengaruhi organisasi termasuk:

- Peningkatan keluhan dari klien;
- Karyawan kehilangan komitmen terhadap keberhasilan organisasi;
- Peningkatan kecelakaan;
- Meningkatnya perputaran staf;
- Meningkatnya tingkat ketidakhadiran;
- Mengurangi kinerja oleh tenaga kerja; dan
- Peningkatan substansial dalam tuntutan perdata untuk cedera yang disebabkan oleh stres yang mengakibatkan peningkatan premi asuransi perusahaan. Manajer yang berpengetahuan baik harus mengenali tanda-tanda stres di antara karyawan di semua tingkatan. Kegagalan untuk melakukan hal ini dapat memiliki efek merugikan yang berlangsung lama pada bisnis, termasuk motivasi rendah, peningkatan ketidakhadiran, produktivitas berkurang, pengambilan keputusan yang salah, hubungan industrial yang buruk dan efisiensi yang berkurang.

1.9 Kelompok Pekerjaan

Pekerjaan tertentu telah terbukti lebih menekan daripada yang lain. Laporan HSE (2002) Skala Stres Kerja: Analisis Lebih Lanjut tentang Dampak Faktor Demografis dan Jenis Pekerjaan CRR 311, menunjukkan bahwa kelompok pekerjaan melaporkan tingkat stres kerja yang tinggi, dalam rangka, guru, perawat, manajer, orang profesional, orang lain yang terlibat dalam pendidikan dan kesejahteraan (yang termasuk pekerja sosial), personil transportasi jalan dan mereka yang terlibat dalam operasi keamanan, yang termasuk polisi dan petugas penjara .

Dari kelompok di atas, setidaknya satu dari lima melaporkan tingkat stres yang tinggi. Dalam kasus guru, angkanya dua dari lima. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa:

1. Pekerja penuh waktu dilaporkan lebih stres daripada mereka yang bekerja paruh waktu.
2. Mereka di pos-pos manajerial dan teknis dilaporkan sangat stres, bersama dengan mereka yang berpendidikan hingga tingkat sarjana dan mereka yang berpenghasilan lebih dari £ 20.000 setahun.
3. Ada bukti unsur rasial, meskipun jumlahnya sedikit. Di sini pekerja non-kulit putih melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi daripada pekerja kulit putih.
4. Ada sedikit bukti signifikansi gender karena ada sedikit perbedaan dalam tingkat yang dilaporkan antara pria dan wanita.

1.10 Kesimpulan

Kebanyakan orang membutuhkan tingkat stres tertentu agar dapat berkinerja baik (stres positif). Namun, manfaatnya dapat dengan cepat berubah menjadi stres negatif sebagai akibat dari situasi kerja yang berlebihan, situasi konflik di tempat kerja atau perasaan tidak aman sebagai akibat dari perubahan organisasi.

Seberapa baik atau seberapa buruk orang beradaptasi terhadap perubahan dalam hidup mereka adalah faktor penting dalam pertimbangan stres. Seperti yang diperlihatkan Selye, bagi sebagian orang, perubahan adaptasi yang tidak berhasil dapat memiliki efek kesehatan yang serius. Bagi yang lain, adaptasi yang sukses membawa pertumbuhan, kebahagiaan yang lebih besar, dan meningkatkan ketahanan terhadap stres. Untuk bertahan dari peristiwa-peristiwa yang menekan dalam hidup mereka, orang-orang perlu lebih sadar akan stres, tanggapan stres pribadi mereka, dan strategi untuk mengatasi stres.

Yang penting adalah bahwa organisasi tidak dapat lagi mengabaikan bukti stres di antara karyawan di semua tingkatan.

