

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1. Definisi Stres

Definisi stimulus

Definisi stimulus mendefinisikan stres sebagai suatu peristiwa atau situasi di lingkungan yang berkontribusi atau disebabkan oleh pengalaman yang berbahaya atau mengganggu, peristiwa atau situasi ini disebut stresor (Selye, 1950 dalam Miller, 2000)

Definisi Respon

Definisi respon fokus pada reaksi organisme (manusia atau hewan) terhadap stresor. Selye (1956 dalam Miller, 2000) mendefinisikan stres sebagai "...respon nonspesifik terhadap segala bentuk tuntutan."

Definisi Stimulus-Respon

Lazarus dan koleganya (e.g., Lazarus & Folkman, 1984 dalam Miller, 2000) mendefinisikan stres sebagai "...hubungan antara seseorang dengan lingkungan (stimulus) yang dinilai oleh orang tersebut melebihi sumber dayanya dan membahayakan bagi kehidupannya

Menurut Hans Selye (dalam Komalasari, 2005), bentuk stres dibedakan menjadi dua:

1. *Eustress*, adalah respon positif dari suatu kejadian yang menghasilkan perasaan yang menyenangkan, menantang, dan menghasilkan prestasi yang tinggi.
2. *Distress*, adalah respon negatif dari suatu kejadian, yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang merugikan atau yang menyakitkan

2. 2 Definisi Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai akumulasi stresor (pembangkit stres), situasi kerja yang dianggap "penuh tekanan" bagi sebagian besar orang (Ross & Altmaier, 1994)

Menurut Caplan, Cobb, French, Van Harrison, & Pinneau (1975 dalam Sulsky & Smith, 2005) definisi stres kerja adalah segala bentuk karakteristik lingkungan kerja yang merupakan sebuah ancaman bagi individu. Cooper dan Davidson menyatakan bahwa 'dalam hal ini stres kerja dapat diartikan sebagai faktor negatif lingkungan atau stresor yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu' (Sulsky & Smith, 2005)

Cox, 1981 (dalam Miller, 2000) menyatakan stres kerja sebagai '...keadaan psikologis yang mewakili ketidakseimbangan antara persepsi seseorang terhadap tuntutan atas diri mereka (yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan-tuntutan tersebut. Definisi ini menjelaskan secara tidak langsung bahwa stres kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, pengaruh/pemakaian-muatan pengalaman yang berhubungan secara subjektif dalam mempersepsikan stressor (Handy, 1988 dalam Miller, 2000).

2. 3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

Faktor-faktor di pekerjaan yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar, yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi (Munandar, 2006).

2. 3. 1. Faktor- Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi :bising, vibrasi, hygiene.

Sedangkan faktor tugas meliputi: kerja/shift kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari risiko dan bahaya.

a. Tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Di samping dampaknya terhadap prestasi kerja, kondisi kerja fisik memiliki dampak juga terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja. Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor).

Bising: Bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan. Misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan Ivancevich dan Matteson (1980 dalam Munandar, 2006) berpendapat bahwa bising yang berlebih (sekitar 80 desibel) yang berulang kali didengar, untuk jangka waktu lama, dapat menimbulkan stres. Dampak psikososial dari bising yang berlebih ialah mengurangi toleransi dari tenaga kerja terhadap pembangkit stres lain, dan menurunkan motivasi kerja. Bising oleh para

pekerja pabrik (*blue collar workers*) dinilai sebagai pembangkit stres yang membahayakan. Ditemukan pula hubungan antara bising dan kecelakaan. Kerr (1950 dalam Munandar, 2006) menemukan korelasi antara tingkat bising rata-rata dan jumlah kecelakaan. Cohen menemukan adanya jumlah kecelakaan yang banyak di daerah-daerah bising, artinya 95 desibel keatas.

Vibrasi (getaran): vibrasi merupakan sumber stres yang kuat yang mengakibatkan taraf *catecholamine* dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan *neurological*.

Vibrasi atau getaran yang beralih dari benda-benda fisik ke badan dapat memberi pengaruh yang tidak baik pada unjuk-kerja. Frankenhaeuser dan Gardell (1976 dalam Munandar, 2006) menemukan taraf-taraf *catecholamine* yang meningkat secara nyata pada pekerja perakitan dalam suatu pabrik penggergajian dibandingkan dengan pekerja perawatan (*maintenance and repair*) dari pabrik yang sama.

Hygiene: lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Para pekerja dari industri baja menggambarkan kondisi berdebu dan kotor, akomodasi pada waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai. Hal ini dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.

b. Tuntutan tugas.

Kerja shift/kerja malam: penelitian menunjukkan bahwa kerja shift merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik (Monk & Tepas, 1985 dalam Munandar, 2006). Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada pekerja pagi/ siang dan dampak sari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut.

Pengaruhnya adalah dari segi emosional dan biologikal, karena gangguan ritme sirkadian dari tidur/daur keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin.

Menurut Monk dan Folkard(1983 dalam Munandar, 2006) ada tiga faktor yang harus baik keadaannya agar dapat menghadapi kerja shift: tidur, kondisi sosial dan keluarga, dan ritme *cicardian*. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan, sehingga salah satu dapat membatalkan efek positif dari keberhasilan yang telah dicapai dengan kedua faktor lain.

Everly dan Giordano (1980 dalam Munandar, 2006) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban berlebih kuantitatif dan kualitatif. Kategori ini biasanya ditemukan pada kedudukan manajemen, di semua taraf dari industri penjualan dan di usaha-usaha wirausaha (*entrepreneurial endeavors*).

1. Beban berlebih kuantitatif . Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini ialah desakan waktu.
2. Beban terlalu sedikit kuantitatif. Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomasi dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada makin menjadinya majemuk pekerjaan, di lain pihak, pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada penyederhanaan pekerjaan.
3. Beban berlebihan kualitatif. Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekerjaan yang sederhana, pekerjaan yang dilakukan dengan tangan (pekerjaan manual) makin banyak tidak dilakukan lagi oleh tenaga kerja, tetapi telah diganti oleh mesin atau robot.

Untuk perakitan mobil di Jepang digunakan robot. Pekerjaan yang dilakukan manusia makin beralih ke titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan ini yang mengakibatkan adanya beban kerja berlebih kualitatif. Makin tinggi kemajemukan pekerjaannya makin tinggi stresnya.

4. Beban kerja terlalu sedikit kualitatif. Beban terlalu sedikit kualitatif dapat merusak pengaruhnya seperti beban berlebih kualitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh.
5. Beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Proses pengambilan keputusan merupakan satu kombinasi yang unik dari faktor-faktor yang dapat mengarah ke berkembangnya kondisi-kondisi beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif pada waktu yang sama. Penentuan akibat keputusan ikut menentukan derajat besarnya stres. Misalnya memutuskan untuk membuka cabang lebih besar stresnya daripada memutuskan dimana makan siang, karena risikonya lebih besar. Kalau gagal cabangnya berarti rugi besar, bahkan mungkin harus tutup perusahaannya.

Paparan terhadap risiko dan bahaya: digandengkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber dari stres. Kelompok-kelompok jabatan yang dianggap memiliki risiko tinggi, dalam arti kata secara fisik berbahaya, antara lain polusi, pekerja tambang, tentara pegawai di lembaga pemasyarakatan, pegawai mobil kebakaran, pekerja pada eksplorasi gas dan minyak, dan pada instalasi produksi (Munandar, 2006)

Sementara Robert. L Kahn (1981, dalam Desy,2002) mengemukakan faktor intrinsik dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stres, meliputi:

a. Beban kerja terlalu berat atau terlalu ringan

Beban kerja berlebih kuantitatif adalah beban kerja yang berhubungan dengan desakan waktu. Setiap tugas harus diselesaikan dengan cepat dan tepat sehingga pekerja harus bekerja dengan tepat waktu dan ada tenggat waktu (*dead line*). Sedangkan beban kerja kualitatif adalah pekerjaan dengan titik berat pada pekerjaan otak. Sedangkan rendahnya beban kerja dapat ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang kurang memberikan variasi sehingga menurunkan kualitas beban kerja karena kelelahan pada pekerja, rendahnya kesempatan berinteraksi sosial khususnya pekerjaan yang banyak menggunakan komputer di kantor dan mesin-mesin di pabrik (otomatisasi).

b. *Shift* kerja (kerja gilir)

Penggunaan teknologi modern menuntut peningkatan aktifitas manusia sepanjang waktu sehingga dituntut adanya pembagian kerja dalam shift selama 24 jam. Akan tetapi, perubahan irama biologi tubuh manusia tidak sama dengan tuntutan kerja dengan shift, karena manusia menggunakan waktunya di malam hari untuk istirahat atau tidur sehingga mau tidak mau manusia harus beradaptasi dengan perubahan shift kerja. Efek shift kerja yang tidak teratur adalah menurunnya kesehatan pekerja karena ketidaksesuaian dan ketidakseimbangan penempatan jam kerja dengan pola sosial, fisiologi (perubahan irama sirkadian tubuh), dan psikologi individu. Selain itu, shift kerja dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan ketidakpuasan manajemen.

c. Jam kerja dan jam lembur yang berlebihan

Penambahan jam kerja meningkatkan usaha adaptasi pekerja sehingga meningkatkan ekskresi katekolamine (adrenalin dan nonadrenalin).

Dalam sejumlah rangkaian studi di Swedia (Levi, Frankenhaeuser and Gardell, 1982 dalam Levi, 1984) dibuktikan bahwa output noradrenalin dan adrenalin (hormon stres yang terdapat pada sistem saraf tepi dan medula adrenal) meningkat dalam hampir setiap bentuk eksposur stressor psikososial. Hormon-hormon ini bertugas untuk membuat tubuh tetap terjaga, bersiap untuk '*fight*' atau '*flight*' terhadap stresor yang diterima. Sebagai salah satu bagian dari persiapan ini, asam lemak bebas dilepaskan dari depot lemak (cf. Levi, 1971, 1972; Henry and Stephens, 1977 dalam Levi, 1984). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raab (1971, dalam Levi 1984), meningkatnya produksi hormon-hormon ini secara terus-menerus dan juga hormon kortisol dapat merusak bermacam organ, termasuk jantung. Merupakan sesuatu yang mungkin bahwa kelebihan lemak yang tidak dapat ditampung dalam darah, secara bertahap didepositkan dalam dinding pembuluh, yang pada gilirannya, diperkirakan dapat menyebabkan pengerasan pada pembuluh arteri.

d. Pekerjaan rutin yang berulang-ulang sehingga menimbulkan kejenuhan karena bersifat monoton.

Pada pekerjaan yang sederhana dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampaui sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Kebosanan

ditemukan sebagai sumber stres yang nyata pada operator kran (Cooper & Kelly, 1984 dalam Munandar, 2006)

e. Kompleksitas pekerjaan

f. Pembebanan tuntutan pekerjaan yang berat dengan keterampilan yang dimiliki tidak memadai

g. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

h. Pola kepribadian dan perilaku

Kepribadian individu terdiri atas semangat, pikiran, dan tubuh yang berubah terus-menerus dalam lingkungan yang berbeda. Pola perilaku tidak sepenuhnya berhubungan dengan kepribadian, tetapi cepat mengubah, menantang, dan memiliki dampak kelainan perilaku individu dalam masyarakat. Individu dengan perilaku tipe A, yaitu *coronary-prone behaviour* (dihubungkan dengan penyakit hipertensi dan jantung koroner) cenderung memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap sesuatu sehingga terjadi persaingan tetap, selalu konflik dengan orang lain, tidak sabar, selalu bekerja cepat dengan penekanan waktu yang tepat (bekerja diburu-buru waktu), tidak dapat rileks. Hal itu menimbulkan kerentanan bagi individu dengan tipe perilaku A dengan jantung koroner. Sebaliknya, individu dengan tipe perilaku B yaitu tenang, sedikit diburu oleh waktu, selalu riang gembira, dan murah hati akan terhindar dari stres (Judith Swarth M. RD, 1993 dalam Desy 2002).

2.3. 2. Peran Individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai

dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tidak tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya (*dysfunction*) peran, yang merupakan pembangkit stres, yang dibicarakan disini adalah konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*) (Munandar, 2006). Menurut Shirom et al., 1983 yang dikutip dari Miller (2000) kedua hal ini dapat menjadi sumber utama stres kerja, dan juga ikut terlibat dalam perkembangan penyakit jantung koroner.

a. Konflik peran

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya:

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Van Sell dkk. (1981) dan Kahn dkk. (1964) yang dikutip dari (Munandar 2006) menemukan bahwa tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi. Konflik peran juga berkaitan dengan stres fisiologikal. French dan Kaplan (1970, dalam Munandar, 2006) menemukan bahwa peningkatan detak jantung dan rasa tegang pada pekerjaan para tenaga kerja pria kantor mempunyai kaitan yang erat dengan konflik peran yang dilaporkan.

Hasil penelitian tidak jelas menunjukkan bahwa konflik peran merupakan pembangkit stres pada para pekerja pabrik. Menurut Cooper dan Marshall (1978 dalam Munandar, 2006) konflik peran lebih dirasakan oleh mereka yang bekerja pada batas-batas organisasi (*organizational boundaries*), seperti para manajer menengah pada umumnya.

b. Ketaksaan Peran (*Role Ambiguity*)

Ketaksaan peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan peran menurut Everly dan Giordano (dalam Munandar, 2006)

1. Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja
2. Kesamaran tentang tanggung jawab
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
5. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk-kerja pekerjaan.

2.3. 3. Pengembangan Karier (*Career Development*)

Everly dan Giordano menganggap bahwa untuk menghasilkan kepuasan pekerjaan dan mencegah timbulnya frustrasi pada para tenaga kerja (yang merupakan bentuk reaksi terhadap stress), perlu diperhatikan tiga unsur yang penting dalam pengembangan karier, yaitu:

1. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
2. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.

3. Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier.

Promosi Berlebih atau Promosi Kurang (*Over and Under Promotion*)

Setiap organisasi mempunyai proses pertumbuhan masing-masing. Ada yang tumbuhnya cepat dan ada yang lambat, ada pula yang tidak tumbuh atau setelah tumbuh besar mengalami penurunan, organisasinya menjadi lebih kecil. Pola pertumbuhan organisasi industri berbeda-beda. Salah satu akibat dari proses pertumbuhan ini ialah tidak adanya kesinambungan dari mobilitas vertikal dari para tenaga kerjanya. Peluang dan kecepatan promosi tidak sama setiap saat. Dalam pertumbuhan organisasi yang cepat, banyak kedudukan pimpinan memerlukan tenaga, dalam keadaan sebaliknya, organisasi terpaksa harus 'memperkecil' diri, tidak ada peluang mendapatkan promosi, malahan akan timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan.

Peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena mungkin 'dilupakan', dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi. Terbatasnya peluang karier tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karier. Perilaku yang mengganggu, semangat kerja yang rendah dan hubungan antarpribadi yang bermutu rendah, berkaitan dengan stres dari kesenjangan yang dirasakan antara kedudukannya sekarang di organisasi dengan kedudukan yang diharapkan.

Stres yang timbul karena *over-promotion* memberikan kondisi yang sama seperti beban kerja berlebihan yang telah dibahas sebelumnya, harga diri yang rendah dihayati oleh seseorang tenaga kerja yang mendapatkan promosi terlalu dini, atau

yang dipromosikan ke jabatan yang menuntut pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai bakatnya.

Brook 1973 (dalam Munandar, 2006) mengajukan kajian-kajian kasus tenaga kerja yang menunjukkan gangguan perilaku yang merentang dari gejala-gejala psikologikal minor dan keluhan-keluhan psikosomatik sampai ke gangguan-gangguan mental yang lebih parah sebagai hasil dari *over* dan *under-promotion*.

Promosi sendiri dapat merupakan sumber dari stres, jika peristiwa tersebut dirasakan sebagai perubahan drastis yang mendadak, misalnya jika tenaga kerjanya kurang dipersiapkan untuk promosi. Everly dan Giordano mengajukan tiga faktor yang menyebabkan promosi dirasakan sebagai stres, yaitu:

1. Perubahan-perubahan nyata dari fungsi pekerjaan, misalnya menjadi fungsi pemantau, penyelia.
2. Penambahan tanggung jawab terhadap manusia, produksi, dan uang.
3. Perubahan dalam peran sosial yang 'menemani' promosinya, misalnya menjadi ketua dari berbagai macam panitia, mewakili atau menjadi anggota dari delegasi organisasi dalam negosiasi dengan pihak-pihak lain.

2.3. 4. Hubungan dalam Pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain, menurut Selye, merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antaranggota dari suatu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Argyris, 1964; Cooper, 1973 dalam Munandar, 2006).

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi. Ketidakpercayaan secara positif

berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn, dkk., 1964, dalam Munandar, 2006).

Hubungan sosial yang menunjang (*supportive*) dengan rekan-rekan kerja, atasan, dan bawahan di pekerjaan, tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan antarpribadi yang berhubungan dengan persaingan. Kelekatan kelompok, kepercayaan antarpribadi dan rasa senang dengan atasan, berhubungan dengan penurunan dari stres pekerjaan dan kesehatan yang lebih baik. Perilaku yang kurang menenggang rasa dari atasan tampaknya menimbulkan rasa tekanan dari pekerjaan dan penyeliaan yang ketat dan pementauan unjuk-kerja yang kaku dapat dirasakan sebagai penuh stres.

Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang terisolasi, dimana tenaga kerja tidak dapat berbicara dengan tenaga kerja lain selama jam kerja, jadi bekerja sendirian sepanjang hari (misalnya sebagai operator kran, operator pemintalan benang), dan pekerjaan yang 'berdesakan', tempat sejumlah tenaga kerja harus bekerja dalam ruang kerja yang sempit, dapat merupakan pembangkit stres. Unjuk-kerjanya menurun, tekanan darah meningkat, dan tidak ada kepuasan kerja.

2.3. 5. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi: kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi.

Faktor stres yang ditemukan dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada support sosial.

Penelitian menunjukkan bahwa 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, 2006)

2. 4 Gejala-Gejala stres kerja

a. Gejala fisik

- Sakit kepala
- Sakit punggung
- Kehilangan nafsu makan
- Makan berlebihan
- Bahu tegang
- Diare
- Insomnia
- Kelelahan
- Sering flu
- Gangguan pencernaan
- Gangguan perut
- Napas pendek

b. Gejala psikologis

- Pesimisme
- Mudah lupa
- Kebosanan
- Ketidaktegasan
- Ketidaksabaran
- Pikiran yang kaku
- Depresi
- Kecemasan
- Tidak logis
- Apati
- Kesepian
- Merasa tidak berdaya
- Ingin melarikan diri

c. Gejala perilaku:

- Keresahan
- Mudah marah
- Sifat suka memerintah
- Rentan mengalami kecelakaan
- Isolasi sosial
- Agresivitas
- Membela diri
- Kecurigaan
- Higiene yang buruk
- Tidak memiliki rasa humor
- Mudah bingung
- Pekerjaan yang buruk
- Mangkir kerja

(Arden, 2006)

2. 5 Pengukuran stres kerja

Teknik pengukuran stres sebagaimana banyak digunakan dalam studi di Amerika Serikat menurut Karoley (1985 dalam Desy, 2002) dapat digolongkan dalam tiga cara, yaitu:

2. *Self Report Measure*

Cara ini mencoba mengukur stres dengan menanyakan melalui kuesioner tentang intensitas pengalaman psikologis, fisiologis, dan perubahan fisik yang dialami dalam peristiwa kehidupan seseorang. Teknik ini disebut "*life event scale*". Teknik ini mengukur stres dengan melihat atau mengobservasi perubahan-perubahan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang, seperti prestasi kerja yang menurun dan dapat dilihat dengan gejala:

- Cenderung berbuat salah
- Cepat lupa, kurang perhatian terhadap detail
- Meningkatnya waktu reaksi (menjadi lambat)

2. *Physiological Measure*

Pengukuran ini berusaha untuk melihat perubahan yang terjadi pada fisik seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot-otot bahu, leher, dan pundak. Cara ini sering dianggap paling tinggi reliabilitasnya, namun sangat tergantung pada alat yang digunakan dan si pengukur itu sendiri.

3. *Biochemical Measure*

Pengukuran dengan cara ini adalah berusaha untuk melihat respon biokimia lewat perubahan kadar hormone katekolamin dan kortikosteroid setelah pemberian suatu stimulus. Walaupun cara ini dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi, namun mempunyai kelemahan seandainya subyek penelitian adalah perokok atau peminum

alkohol dan kopi karena kondisi atau keadaan tersebut juga dapat meningkatkan kadar kedua hormon tersebut. Dari ketiga cara tersebut, yang paling sering digunakan dalam penelitian mengenai stres adalah Life Event Scale, karena dianggap paling *manageable* dan biayanya relatif murah walaupun sering ada keterbatasan tertentu.

2. 6. Manajemen Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Memanajementi stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres.

Memanajementi stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Kita tidak selalu berhasil untuk mencegah stres. Kita selalu akan menjumpai situasi-situasi yang tidak kita duga semula yang merupakan pembangkit stres. Stres merupakan bagian dari kehidupan kita. Yang perlu diusahakan ialah dapat dipertahankannya stres yang positif konstruktif dan dicegah serta diatasi stres yang kronis, yang bersifat negatif destruktif.

(Munandar, 2006).

Pandangan interaktif mengatakan bahwa stres ditentukan oleh faktor-faktor di lingkungan dan faktor-faktordari individunya. Dalam memmanajementi stres dapat diusahakan untuk:

- a. Mengubah faktor-faktor di lingkungan agar tidak merupakan pembangkit stres, dan
- b. Mengubah faktor-faktor dalam individu agar:
 1. Ambang stres meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh stres;

2. Toleransi terhadap stres meningkat, dapat lebih lama bertahan dalam situasi yang penuh stres, tidak cepat menunjukkan akibat yang merusak dari stres pada badan. Dapat mempertahankan kesehatannya.

Teknik-teknik yang dapat digunakan ialah:

1. Kerekayasaan organisasi
 2. Kerekayasaan kepribadian (peningkatan kecakapan dan perubahan kebutuhan dan nilai-nilai)
 3. Teknik penenangan pikiran.
 4. Teknik penenangan melalui aktifitas fisik.
1. Kerekayasaan organisasi

Teknik ini berusaha untuk mengubah lingkungan kerja agar tidak cepat dirasakan sebagai penuh stres. Yang perlu diubah ialah faktor-faktor yang dapat menjadi pembangkit stres yang dibahas sebagai kategori: faktor-faktor intrinsik pekerjaan, faktor-faktor peran dalam organisasi, faktor-faktor pengembangan karier, dan faktor-faktor struktur dan iklim organisasi (Munandar, 2006)

Jenis perubahan apapun dalam hal fungsi atau struktur organisasi dengan tujuan untuk mengurangi atau menghilangkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan, dapat dianggap memenuhi syarat sebagai sebuah intervensi dalam manajemen stres.

Elkin & Rosch (1990 dalam Sulsky & Smith, 2005) menyimpulkan sejumlah strategi untuk mengurangi stres: mendesain ulang tugas (*redesign the task*), mendesain ulang lingkungan kerja, membuat jadwal kerja yang fleksibel, mendorong manajemen yang 'partisipatif', mengikutsertakan pekerja dalam

pengembangan karier, menganalisis peran tugas dan membangun tujuan-tujuan, memberikan dukungan sosial dan umpan balik (*feedback*), membangun tim yang terpadu, membuat kebijakan-kebijakan yang adil bagi karyawan, dan memberikan penghargaan. Kebanyakan strategi-strategi ini memiliki tujuan untuk meningkatkan otonomi dan partisipasi karyawan, dan karenanya meningkatkan perasaan akan adanya kontrol terhadap pekerjaan.. Para peneliti tentang stres mengakui bahwa perasaan kontrol yang rendah bersifat pokok dalam hal terjadinya stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Kerekayasaan kepribadian

Strategi yang digunakan untuk kerekayasaan kepribadian ialah upaya untuk menimbulkan perubahan-perubahan dalam kepribadian individu agar dapat dicegah timbulnya stres dan agar ambang stres dapat ditingkatkan. Perubahan-perubahan yang dituju ialah perubahan dalam hal pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan nilai-nilai yang mempengaruhi persepsi dan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Program pelatihan keterampilan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja sehingga timbul rasa percaya diri akan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Di samping program pelatihan keterampilan, program pelatihan orientasi bagi tenaga kerja yang baru merupakan upaya juga untuk mencegah timbulnya stres karena adanya perbedaan nilai-nilai organisasi dan nilai pribadi.

Team building (pembentukan tim) dan teknik-teknik pengembangan organisasi yang lain dapat digunakan untuk mencegah atau mengatasi stres yang

timbul karena adanya konflik peran, ketaksaan peran, hubungan interpersonal yang tidak baik (tekanan kelompo, pribadi yang 'kasar', pimpinan yang 'menekan'), serta struktur dan iklim organisasi.

Strategi ketiga yang dapat dilakukan dalam kobinasi strategi lainnya ialah pemberian penyuluhan jabatan kepada tenaga kerja. Melalui penyuluhan jabatan dapat diketahui kelemahan dan kekuatan tenaga kerja dan kesesuaiannya untuk berbagai macam pekerjaan, sehingga dapat direncanakan pengembangan kariernya dalam perudahaan.

Jika tenaga kerja telah mengalami stres, serta stres berakibat terganggunya kesehatan mentalnya, maka psikoterapi dapat diberikan agar ia dapat berfungsi optimal kembali.

3. Teknik penenangan pikiran

Teknik-teknik penenangan pikiran meliputi: (a). Meditasi, (b). Pelatihan relaksasi autogenik, (c). Pelatihan relaksasi neuromuscular

a. Meditasi

Meditasi dapat dianggap sebagai teknik, dapat pula dianggap sebagai suatu keadaan pikiran (*mind*), keadaan mental. Berbagai teknik, seperti yoga, berzikir, relaksasi progresif, dapat menuju ke tercapainya keadaan mental tersebut.

b. Pelatihan relaksasi autogenik

Relaksasi autogenik adalah relaksasi yang 'ditimbulkan sendiri' (auto-genesis=ditimbulkan sendiri). Teknik ini berpusat pada gambaran-gambaran berperasaan tertentu yang dihayati bersama dengan terjadinya

peristiwa tertentu yang kemudian terkait kuat dalam ingatan, sehingga timbulnya kenangan tentang peristiwa akan menimbulkan pula pengayatan dari gambaran perasaan yang sama.

c. Pelatihan neuromuscular

Pelatihan relaksasi neuromuscular adalah suatu program yang terdiri dari latihan-latihan sistematis yang melatih otot dan komponen-komponen sistem saraf yang mengendalikan aktivitas otot. Individu diajari untuk secara sadar mampu merelaksasikan otot sesuai dengan kemauannya setiap saat.

4. Teknik penenangan melalui aktivitas fisik

Tujuan utama penggunaan teknik penenangan melalui aktivitas fisik ialah untuk menghamburkan atau untuk menggunakan sampai habis hasil-hasil stres yang diproduksi oleh ketakutan dan ancaman, atau yang mengubah sistem hormon dan saraf kita ke dalam sikap mempertahankan. Manfaat yang kedua dari aktivitas fisik ialah bahwa ia menurunkan reaktivitas kita terhadap stres di masa mendatang dengan cara mengkondisikan relaksasi. Sumbangan ketiga diungkapkan dalam rasa sehat, tenang dan ringan (*transcendence*) yang timbul sesudah latihan-latihan fisik.

BAB III

KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

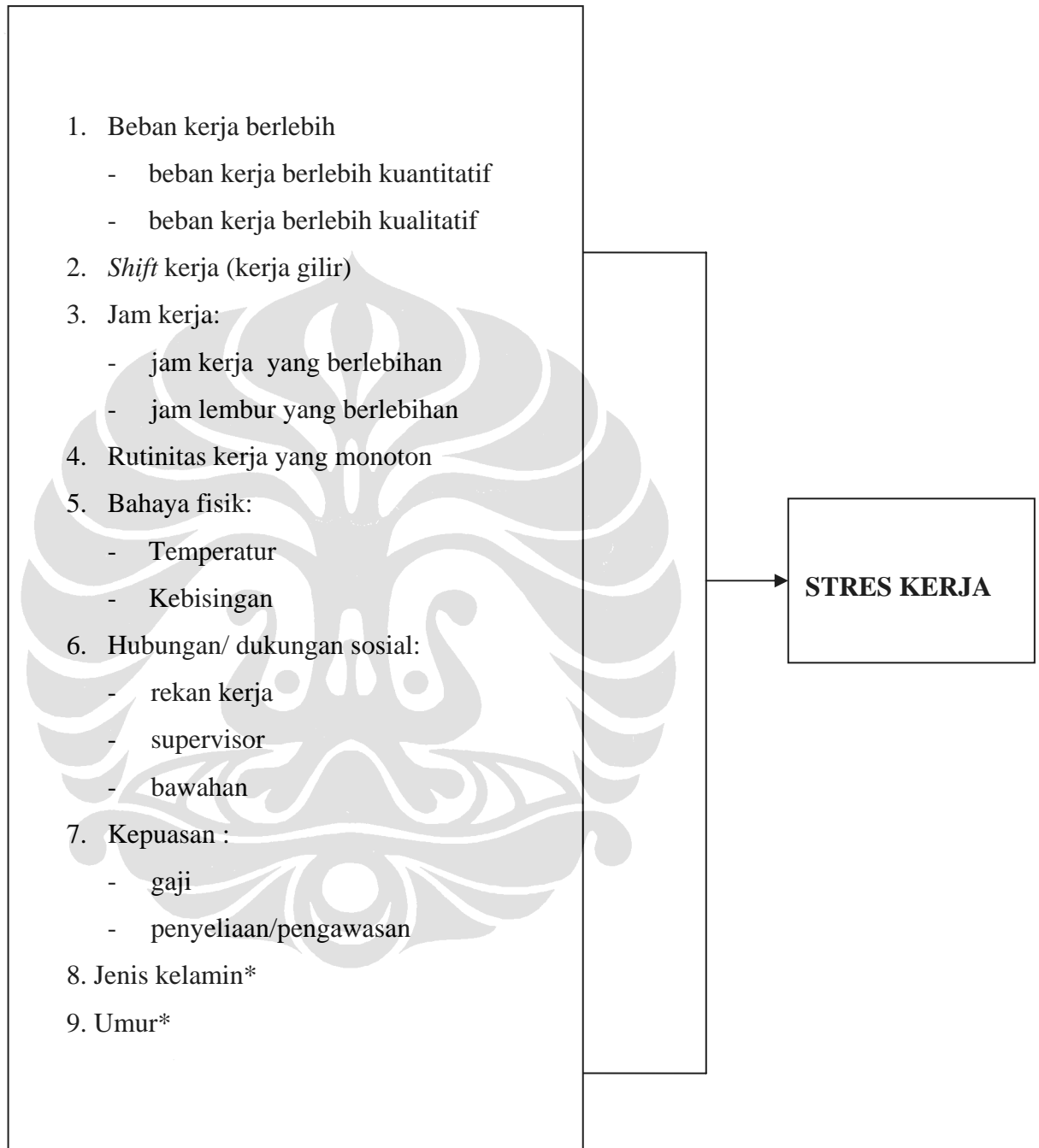
3. 1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep ini diambil dari teori-teori yang berkaitan dengan stres kerja yang kemudian dikembangkan sendiri oleh peneliti. Teori-teori tersebut secara lebih jelasnya dipaparkan pada bab tinjauan pustaka. Alasan pemilihan faktor-faktor yang diteliti ini secara umum telah dijelaskan pada bab pendahuluan.

Stres dapat diteliti salah satunya dengan melihat indikator-indikator terjadinya stres. Adapun indikator-indikator yang digunakan disini adalah indikator stres dari segi fisik-fisiologis, perilaku, kognitif, dan emosi. Indikator-indikator ini kemudian dibagi menjadi tiga kategori/tingkatan yakni: stres ringan, sedang dan berat untuk kemudian dihubungkan dengan faktor-faktor penyebabnya.

Variabel independen

Variabel dependen



* Hanya dilakukan analisis univariat untuk kedua faktor ini. Kedua variabel ini berfungsi sebagai data pendukung dalam pembahasan beberapa variabel analisis bivariat.

3. 2 Definisi Operasional

Variabel Independen	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kategori/hasil Ukur	Skala
Beban kerja berlebih	Persepsi responden terhadap kapasitas pekerjaan yang dilakukan responden dibandingkan dengan kemampuan responden, dalam hal beban kerja berlebih kuantitatif dan beban kerja berlebih kualitatif		1. Buruk 2. Baik	
a.Beban kerja berlebih kuantitatif	terkait dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal
b.Beban kerja berlebih kualitatif	terkait dengan titik berat pada pekerjaan otak	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal
<i>Shift</i> (kerja gilir)	Persepsi responden terhadap pergantian interval waktu kerja yang dilakukan responden per harinya/per minggunya	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal

Jam kerja dan jam lembur yang berlebihan	Persepsi dalam hal pengaturan jam kerja dan jam lembur berdasarkan aturan perusahaan yang dirasakan berlebihan menurut responden			
a. Jam kerja	Waktu atau jumlah jam kerja normal yang ditentukan perusahaan untuk bekerja setiap harinya/ setiap minggunya	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal
b. Jam lembur	tambahan jam kerja di luar waktu kerja normal yang telah ditentukan perusahaan	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal
Rutinitas kerja yang monoton.	Persepsi reponden tentang pekerjaan yang dilakukannya selama ini sehari-hari di tempat kerja dimana waktu, tempat,dan jenis	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal

	pekerjaan yang dilakukan responden relatif tidak berubah sehingga menimbulkan perasaan jenuh			
Bahaya fisik	Persepsi responden terkait suatu keadaan yang potensial menimbulkan dampak berupa stres kerja pada responden yang disebabkan oleh kebisingan dan temperatur di tempat kerja			
a. Kebisingan	suara yang tidak diinginkan responden di tempat kerja yang berasal dari mesin-mesin atau peralatan kerja lainnya	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal
b. Temperatur	temperatur atau suhu di tempat kerja yang mempengaruhi	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal

	kenyamanan dalam bekerja.			
Hubungan/dukungan sosial	Persepsi responden terhadap hubungan/dukungan sosial yang didapatnya baik dari sesama rekan kerja, atasan, atau bawahan	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal
Kepuasan terhadap gaji	Persepsi responden tentang hasil yang diterima responden berupa uang atau kemudahan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan, sebagai kompensasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal
Kepuasan terhadap penyeliaan/pengawasan	Persepsi responden terkait tenggang rasa yang diberikan penyelia/supervisor	Kuesioner	1. Buruk 2. Baik	Ordinal

	dengan memberikan cukup 'keleluasaan' pada responden terkait hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan			
Variabel dependen				
Stres kerja	<p>Suatu kondisi yang ditandai adanya gejala-gejala berupa perubahan fisik-fisiologis, perilaku, kognitif, dan emosi terkait stres kerja. Kondisi indikator-indikator tersebut didasarkan atas keluhan subyektif responden, dengan asumsi bahwa setiap manusia pasti mengalami stres, hanya berbeda dalam mempersepsikan, menghayati stressor</p>	Kuesioner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berat 2. Sedang 3. Ringan 	Ordinal

	sehingga mengalami tingkat stres yang berbeda-beda.			
1. Fisik-fisiologis	Persepsi responden merasakan perubahan fisik-fisiologis akibat stres			
a.Jantung berdebar-debar	Persepsi responden terkait peningkatan denyut jantung yang lebih cepat dari biasanya	Kuesioner	1. Tidak pernah 2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Sangat sering	Ordinal
b.Otot punggung, bahu dan leher tegang dan kaku	Persepsi responden dalam hal merasakan tegang dan kaku pada otot bagian punggung, bahu, dan leher	Kuesioner	1.Tidak pernah 2.Jarang 3.Kadang-kadang 4.Sering 5.Sangat sering	Ordinal
c.Tangan berkeringat dan gemetar	Persepsi responden dalam hal merasakan gemetar dan berkeringat di bagian tangan	Kuesioner	1.Tidak pernah 2.Jarang 3.Kadang-kadang 4.Sering 5.Sangat sering	Ordinal
d.Gangguan fungsi	Persespi responden	Kuesioner	1. Tidak pernah	Ordinal

pencernaan	dalam merasakan keluhan tidak enak di perut seperti mual, mules, kembung, dan perih		2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Sangat sering	
2. Perilaku	Persepsi responden terhadap hasil dari rangsangan (stimulus) dan tanggapan (respon) terkait gejala-gejala stres kerja			
a. Malas bekerja	Persepsi responden dalam hal penurunan semangat dan keinginan untuk bekerja.	Kuesioner	1. Tidak pernah 2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Sangat sering	Ordinal
b. Sulit tidur	Persepsi responden dalam hal kesulitan untuk tidur baik siang atau malam hari serta sering terbangun saat tidur	Kuesioner	1. Tidak pernah 2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Sangat sering	Ordinal
c. Perubahan kebiasaan merokok	Persepsi responden dalam merasakan	Kuesioner	1. Tidak pernah 2. Jarang	Ordinal

	terjadinya perbedaan kebiasaan dalam mengkonsumsi rokok yang ditandai dengan mulai merokok atau bertambahnya jumlah rokok yang dikonsumsi		3.Kadang-kadang 4.Sering 5.Sangat sering	
3. Kognitif	Persepsi responden terhadap perubahan pada proses mental yang terjadi akibat stres			
a. Mudah lupa	Persepsi responden dalam hal menurunnya ingatan	Kuesioner	1.Tidak pernah 2.Jarang 3.Kadang-kadang 4.Sering 5.Sangat sering	Ordinal
b.Sulit berkonsentrasi	Persepsi responden terkait sulitnya responden untuk memusatkan perhatian terhadap suatu pekerjaan	Kuesioner	1.Tidak pernah 2.Jarang 3.Kadang-kadang 4.Sering 5.Sangat sering	Ordinal
c.Sulit memecahkan masalah	Persepsi responden terkait kesulitannya	Kuesioner	1.Tidak pernah 2.Jarang	Ordinal

	dalam hal memberi usulan/ide pemikiran dalam memecahkan suatu persoalan pekerjaan		3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Sangat sering	
4. Emosi	Suatu perasaan yang kuat dari dalam, terutama pada aspek mental atau naluri			
a. Tertekan	Persepsi responden terkait perasaan tertekan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di tempat kerja.	Kuesioner	1. Tidak pernah 2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Sangat sering	Ordinal
b. Mudah marah	Persepsi responden terkait perasaan semakin rentan dalam hal peningkatan temperamen	Kuesioner	1. Tidak pernah 2. Jarang 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Sangat sering	Ordinal
c. Bosan	Persepsi responden terkait kejenuhan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari	Kuesioner	1. Tidak pernah 2. Jarang 3. Kadang-kadang	Ordinal

			4. Sering 5. Sangat sering	
d. Cemas	Persepsi responden dalam merasakan cemas/khawatir dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari.	Kuesioner	1.Tidak pernah 2.Jarang 3.Kadang-kadang 4.Sering 5.Sangat sering	Ordinal
e. Putus asa/tidak berdaya	Persepsi responden dalam merasakan ketidakberdayaan/keputusasaan dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari	Kuesioner	1.Tidak pernah 2.Jarang 3.Kadang-kadang 4.Sering 5.Sangat sering	Ordinal

3. 3 Hipotesis

- a. Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja kualitatif terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- b. Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja kuantitatif terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- c. Terdapat hubungan yang bermakna antara *shift* (kerja gilir) terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- d. Terdapat hubungan yang bermakna antara jam kerja normal terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.

- e. Terdapat hubungan yang bermakna antara jam lembur terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- f. Terdapat hubungan yang bermakna antara rutinitas kerja yang monoton terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- g. Terdapat hubungan yang bermakna antara temperatur terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- h. Terdapat hubungan yang bermakna antara kebisingan terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- i. Terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan/dukungan sosial dari rekan kerja terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- j. Terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan/dukungan sosial dari supervisor terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- k. Terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan/dukungan sosial dari bawahan terhadap stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- l. Terdapat hubungan yang bermakna antara kepuasan terhadap gaji dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.
- m. Terdapat hubungan yang bermakna antara kepuasan terhadap penyeliaan dengan stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia.