

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan manusia dengan organisasi perusahaan, unsur manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan unsur yang sangat penting pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini hanyalah masalah-masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja, sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengkhususan dari manajemen karena bidang manajemen sumber daya manusia memerlukan pengetahuan yang luas, yang menyangkut jiwa (psikologis), sosiologis, ekonomi dan administrasi dimana manajemen sumber daya manusia harus tahu dan mampu bagaimana cara memuaskan karyawan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dan stres di tempat kerjanya, yang mana dapat membawa dampak pada penurunan kinerja

karyawan itu sendiri . Stres dapat terjadi karena faktor dari dalam maupun dari luar perusahaan. Pengertian stres dapat lebih jelas, bila diuraikan sebagai berikut : Menurut Spielberger (dalam Handoyo,2001:63). 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.

Sedangkan menurut Robbins (2008:368). Stres adalah suatu kondisi dinamis seseorang individu yang dihadapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Gibson (dalam Yulianti, 2000:9) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecendrungan individu untuk memberikan tanggapan.

Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:370) ada 2 faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres

yaitu

1. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas), kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan. Hubungan antarpersonal adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.
2. Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stres yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. (Mis. Tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif)

Didalam model Robbins terdapat perbedaan individu, perbedaan individu merupakan suatu perbedaan dalam kemampuan seseorang dalam mengatasi stres.

Terdapat 6 Variabel-variabel perbedaan individu yang menengahi hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi stres dan gejala-gejalanya.

1. Persepsi.

Sebagai contoh. Ketakutan seorang karyawan bahwa ia akan kehilangan pekerjaan karena perusahaannya melakukan PHK, namun mungkin akan dipersepsi oleh orang lain sebagai peluang untuk mendapatkan pesangon yang besar dan selanjutnya memulai bisnis sendiri. Karena itu, persepsi akan menengahi hubungan antara kondisi yang berpotensi menimbulkan stres dan reaksi seorang karyawan terhadap kondisi tersebut.

2. Pengalaman kerja.

Bukti menunjukkan bahwa pengalaman kerja cenderung terkait secara negatif dengan stres kerja. Terdapat 2 penjelasan mengenai hal tersebut yang pertama adalah gagasan pengunduran diri selektif. Secara sukarela keluar dari pekerjaan lebih mungkin terjadi pada mereka yang mengalami tingkat stres lebih tinggi. Kedua, karyawan pada akhirnya akan mampu mengembangkan mekanisme penanganan stresnya sendiri.

3. Dukungan sosial.

Misalnya saja hubungan kolegal dengan rekan kerja atau atasan dapat membendung dampak stres. Secara logika yang mendasari variabel penengah ini adalah bahwa dukungan sosial berperan sebagai aktor pelega yang dapat mengurangi efek negatif dari pekerjaan yang sangat menegangkan.

4. Keyakinan pada pusat kendali

Merupakan sebuah atribut kepribadian, Misalkan saja mereka yang berfikir bahwa pusat kendali internal merupakan sebuah indikator dari evaluasi diri yang positif karena orang yang menganggap diri mengendalikan kehidupan (pusat kendali internal) memiliki pandangan diri yang lebih positif dibandingkan orang yang berfikir bahwa mereka dikendalikan oleh lingkungan mereka (pusat kendali eksternal). Ketika kelompok *internal* dan *eksternal* menghadapi situasi pemicu stres yang sama, dan kelompok internal meyakini bahwa mereka dapat secara signifikan menentukan hasil akhirnya karena mereka bertindak sebagai pengendali peristiwa. Sebaliknya, kelompok eksternal lebih mungkin bersikap pasif.

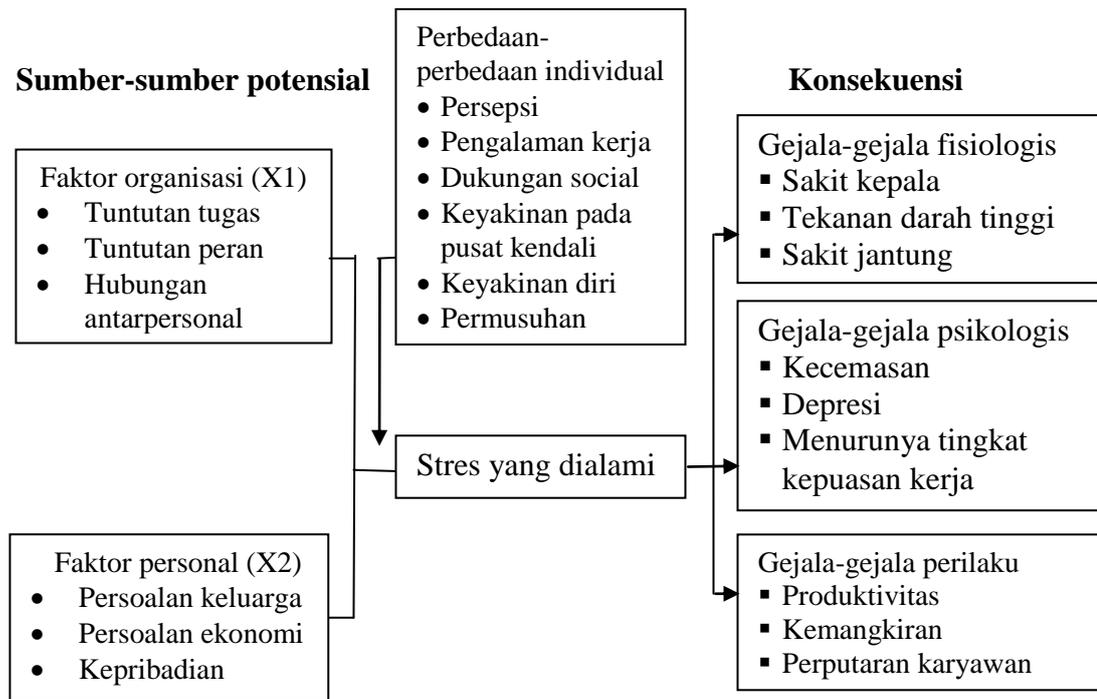
5. Keyakinan diri.

Sebuah studi mutakhir menunjukkan bahwa individu-individu dengan keyakinan diri yang tinggi bereaksi lebih positif terhadap masalah seperti jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berlebihan daripada orang yang memiliki tingkat keyakinan dirinya rendah.

6. Permusuhan.

Sebagian orang mungkin memiliki sifat keras dan mudah marah, sikap semacam itu secara signifikan dapat meningkatkan stres dan resiko terkena penyakit jantung.

Gambar 1. Model Stres



Sumber : Robbins (2008 : 371)

Sedangkan menurut (Dwiyanti, 2001:75). Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Faktor kedua tersebut tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut (Dwiyanti, 2001:77-79):

1. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan semacamnya begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.
2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
3. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikawatirkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah

perlakuan kasar dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya (Baron and Greenberg dalam Margiati, 1999:72).

4. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. 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. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain (Muchinsky dalam Margiati, 1999:73).
5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan sebagainya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres (Minner dalam Margiati, 1999:73).
6. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe

A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan/sakit jantung (Minner dalam Margiati, 1999:73).

7. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini (Baron & Greenberg dalam Margiati, 1999:73).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa untuk memahami sumber stres kerja, kita harus melihat stres kerja ini sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal, namun faktor pribadi lebih ditempatkan sebagai sumber stres karena dampak yang ditimbulkan cukup besar.

Menurut Cooper (dalam Rice 1999) terdapat 5 sumber stres yaitu

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang berakibat kepada produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Selain itu faktor yang mempengaruhi kondisi kerja (Hal-hal yang mungkin terjadi di lapangan) salah satunya adalah beban kerja berlebihan, jadwal bekerja, bahaya fisik.

2. Stres karena peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen (Rice, 1992). Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya, akibatnya sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. faktor yang mempengaruhi stres karena peran (ketidakjelasan) peran, adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran gender, pelecehan seksual

3. Faktor interpersonal

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Faktor yang mempengaruhi faktor interpersonal yaitu hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. Perkembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah “mentok” yaitu tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi

5. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan Asia dewasa ini masih diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas. Salah satu sebabnya karena perusahaan di Asia termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk *family business*.

Kebanyakan *family business* dan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab tidak hanya itu, aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

3. Dampak Stres Kerja Pada Karyawan

Robbins juga mengemukakan ada 3 kategori dampak yang timbul akibat stres kerja:

1. Gejala fisiologis
Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Ini terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala psikologi
Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosana, agresif, kelesuan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala perilaku
Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan sulit tidur.

Cooper dan Straw (1995:8-15) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan.

Dari beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan, namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat

psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain (Margiati, 1999:78-79) :

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. keterlambatan masuk kerja yang sering
3. ketidakhadiran pekerja
4. kesulitan membuat keputusan
5. kesalahan yang sembrono
6. kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
8. kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

4. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif, hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Sebelum masuk ke cara-cara yang lebih spesifik untuk mengatasi *stressor* tertentu, harus diperhitungkan beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penanggulangnya. Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkaitan dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja. Stres dapat timbul pada beberapa tingkat berjajar dari ketidak mampuan bekerja dengan baik, dalam peranan tertentu karena kesalahpahaman atasan atau bawahan bahkan dari sebab tidak adanya keterampilan (khususnya ketrampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukai seseorang dengan siapa harus bekerja secara dekat (Margiati,1999:76).

Suprihanto dkk (2003:63-64) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan motivasi dan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya motivasi karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh pekerja berdasarkan hal tersebut maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai dan sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.

2. Pendekatan Organisasi

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Vila Damayanti yang mengangkat judul "Analisis pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Multispunindo Jaya, Krian Sidoarjo". Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor pengaruh stres kerja yang terdiri atas faktor intrinsik dalam pekerjaan, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karir dan faktor hubungan dalam pekerjaan terhadap variabel terikat (Y) motivasi kerja karyawan PT. Miltispunindo Jaya, Krian-Sidoarjo. Hasil uji t, masing-masing variabel faktor stres kerja yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karir dan faktor hubungan dalam berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) motivasi

kerja karyawan PT. Miltispunindo Jaya, Krian-Sidoarjo. Variabel faktor intrinsik dalam pekerjaan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Multispunindo Jaya di Krian Sidoarjo. Kesimpulan ini berdasarkan hasil uji parsial dimana nilai determinasi (r^2) dan koefisien regresi (b) variabel faktor intrinsik dalam pekerjaan lebih besar daripada variabel lain

2. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Regina Ryaningtiyas W, yang mengangkat judul “ Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Cakra Husada, Klaten”. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *Simpel Random Sampling* dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 97 karyawan dengan teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan korelasi yang sedang antara variabel stress kerja terhadap variabel prestasi kerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,496 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,246 yang berarti bahwa 24,6% dari variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja, sedang 75,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Maka kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis yaitu adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Cakra Husada

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Nyoman Novitasari Andraeni dengan judul tesis “Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya” dengan menggunakan analisis data regresi berganda dengan jumlah responden sebanyak 63 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu variabel stres kerja

(konflik kerja, beban kerja, karakteristik kerja, waktu kerja dan dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hipotesis ke dua menyatakan bahwa stres kerja (konflik kerja, beban kerja, karakteristik kerja, waktu kerja dan dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hipotesis ke tiga menyatakan bahwa stres kerja (konflik kerja, beban kerja, karakteristik kerja, waktu kerja dan dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) dan motivasi kerja (Z) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis keempat menyatakan bahwa stres kerja (konflik kerja, beban kerja, karakteristik kerja, waktu kerja dan dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis kelima menyatakan bahwa stres kerja (konflik kerja, beban kerja, karakteristik kerja, waktu kerja dan dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z) hanya pada variabel konflik kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Z). Hipotesis keenam menyatakan bahwa motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

C. Kerangka Pemikiran

Manusia akan senantiasa “bertarung” melawan komponen fisik dan komponen psikologis dari lingkungan kerjanya. Bahwa kondisi di salah satu atau keduanya mungkin menyebabkan stres yang tak tertahankan, dan bahwa pekerjaan itu sendiri dapat merupakan stres yang fatal dan harus disadari, bahwa dari sudut-sudut pandang tertentu stres senantiasa ada, besar atau kecil bagaimana pekerja dapat mengatasinya.

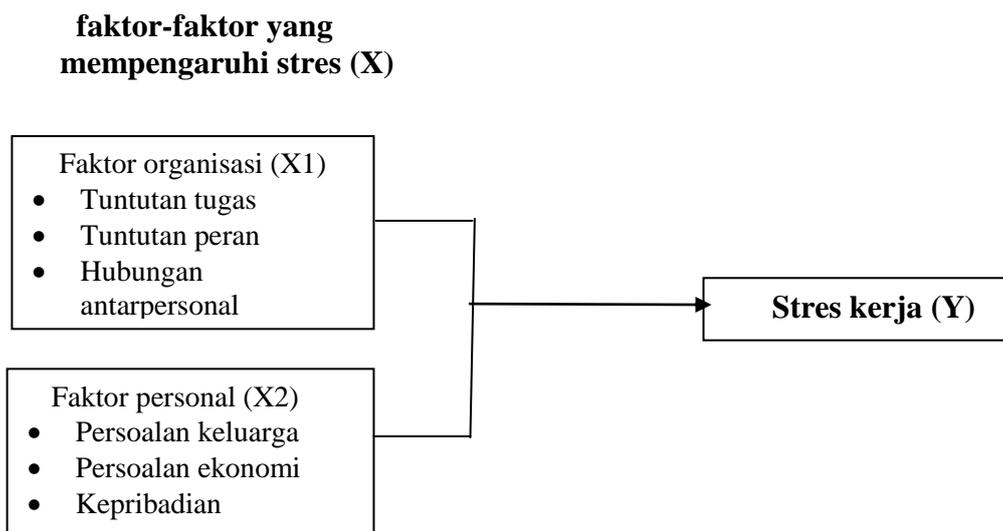
Menurut Robbins (2008:368). Stres adalah suatu kondisi dinamis seseorang individu yang dihadapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Robbins (2008:371) faktor-faktor yang mempengaruhi stres

1. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan hubungan antarpersonal
2. Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi dan kepribadian

Serta akibat dari stres kerja itu sendiri yaitu sering mengalami sakit kepala, kecemasan, depresi, mengeluarkan keringat yang berlebih, suka menunda-nunda pekerjaan dan sulit tidur.

Gambar 2. Kerangka Pemikiran



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atas rumusan masalah yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada, maka dibuat suatu hipotesis yaitu :

1. H_a : Faktor organisasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan
 H_o : Faktor organisasi tidak ada pengaruh terhadap stres kerja karyawan
2. H_a : Faktor personal berpengaruh terhadap stres kerja karyawan
 H_o : Faktor personal tidak ada pengaruh terhadap stres kerja karyawan
3. H_a : Faktor organisasi dan faktor personal berpengaruh terhadap stres kerja karyawan
 H_o : Faktor organisasi dan faktor personal tidak ada pengaruh terhadap stres kerja karyawan