

**PERANAN STRESSOR DALAM MENENTUKAN TINGKAT STRESS KERJA
YANG DIAMPUKAN DENGAN TIPE KEPERIBADIAN DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PEKERJA**

Jeffry Kurniawan W

ABSTRAK

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah rendahnya motivasi kerja karyawan di dalam Perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik analisis data deskriptif. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara penyebaran angket dengan model rating scale, yang dianalisis menggunakan regresi sederhana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya gambaran tingkat stres kerja dan gambaran tingkat motivasi kerja karyawan serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa: stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Saran yang diajukan bagi perusahaan adalah: Pertama, sebaiknya perusahaan melakukan pengurangan jam kerja karyawan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Kedua, menambah jumlah karyawan karena mengingat perusahaan tidak jarang memperoleh order yang menumpuk. Hal ini dilakukan agar pemanfaatan waktu dalam proses bekerja dapat lebih efektif sehingga ketercapaian tujuan perusahaan dapat lebih tercapai dengan baik. Ketiga, karyawan perlu diberikan perhatian dan arahan supaya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting untuk membuat motivasi kerja karyawan tetap terjaga.

Keywords: Stressor, motivasi kerja

Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada,

baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer

dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stress akan selalu karyawan. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antarakeinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Pembahasan

Meskipun terdapat berbagai defenisi dan perdebatan mengenai pengertian stress kerja, mendefinisikan stres adalah "interaksi individu dengan lingkungan," tetapi kemudian mereka memperinci defenisi sebagai berikut" respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang."

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Ilandoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnyaobyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalahberbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguanyang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000:9) mengemukakan bahwa stress 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 stresor. 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 kecenderungan 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 Hngkungan, 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.

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 berikir 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 alam masalah tidur.

Di kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Baron & Greenberg (dalam Margiati, 1999:71), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Aamodt (dalam Margiati, 1999:71) memandangnya sebagai respon adaptif yang merupakan

karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis.

Berbeda dengan pakar di atas, Landy (dalam Margiati, 1999:71) memahaminya sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Robbins memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins dalam Dwiyantri, 2001:75).

Dari uraian di atas 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.

Stresor adalah faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stres. Dengan kata lain, stresor adalah suatu prasyarat untuk mengalami respon stres. Gambar di atas menunjukkan empat jenis utama stresor yaitu individual, kelompok, organisasi dan diluar organisasi

1) Tingkat Individual

Stresor tingkat individual adalah stresor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang. Contoh stresor yang paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Para manajer dapat membantu mengurangi stresor ini dengan memberikan arahan dan dukungan dan secara adil mengalokasikan penugasan pekerjaan di dalam unit kerja. Akhirnya, keamanan kerja adalah stresor tingkat

individual yang penting untuk dikelola karena berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja, dan hal ini sedang mengalami penurunan.

2) Tingkat Kelompok

Stresor tingkat kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial. Para manajer menciptakan stress pada karyawan dengan:

- menunjukkan perilaku yang tidak konsisten
- gagal memberikan dukungan
- menunjukkan kurangpedulian
- memberikan arahan yang tidak memadai
- menciptakan suatu lingkungan dengan produktivitas yang tinggi
- memfokuskan pada hal-hal negatif sementara itu mengabaikan kinerja yang baik

3) Tingkat Organisasi

Stresor organisasi mempengaruhi sebagian besar karyawan. Sebagai contoh, sebuah lingkungan dengan tekanan yang tinggi menempatkan permintaan kerja yang terus-menerus pada karyawan akan menyalakan respon stres. Sebaliknya penelitian menyediakan dukungan awal untuk gagasan bahwa manajemen partisipatif dapat mengurangi stres organisasional. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi merupakan suatu sumber lain dari stres organisasional.

Sebagai tambahan atas beberapa jenis stresor ini, sebagian orang juga fobia terhadap teknologi. Akhirnya, desain kantor dan lingkungan umum kantor merupakan stresor tingkat organisasional yang penting. Penelitian menunjukkan bahwa penerangan yang buruk, suara yang bising, penempatan perabot yang tidak tepat, dan suatu lingkungan kotor atau bau akan menciptakan stres.

4) Ekstraorganisasional

Stresor diluar organisasi (extra organizational stressors) adalah stresor

yang disebabkan oleh faktor di luar organisasi. Sebagai contoh, konflik yang berkaitan dengan penyeimbangan kehidupan karier dan keluarga seseorang sangatlah membuat stress. Status sosial ekonomi adalah stresor ekstra organisasional yang lain. Stres yang lebih tinggi terjadi pada orang-orang dengan status sosial ekonomi lebih rendah, yang menggambarkan suatu kombinasi dari:

- Status ekonomi, sebagaimana diukur dengan pendapatan
- Status sosial, yang dinilai dengan tingkat pendidikan
- Status kerja, sebagaimana diindekskan oleh pekerjaan.

Stressor membangkitkan berbagai respons yang berbeda dari orang yang berbeda. Beberapa orang lebih mampu menghadapi suatu stressor daripada orang lain. Di lain pihak, orang lain rentan terhadap stress, ini berarti mereka tidak mampu beradaptasi dengan stressor. Suatu moderator adalah suatu kondisi, prilaku, atau karakteristik yang mempengaruhi hubungan antara dua variabel. Efeknya mungkin akan memperkuat atau memperlemah hubungan. Banyak kondisi, prilaku dan karakteristik mungkin bertindak sebagai moderator stress, termasuk variable-variabel seperti usia, jenis kelamin dan tingkat ketabahan. Tipe-tipe moderator antara lain (1) kepribadian, (2) prilaku tipe A (3) dukungan sosial, (4) penanggulangan..

Penilaian atas stresor dari seorang individu berhubungan dengan pilihan atas suatu strategi penanggulangan. Meskipun demikian, penelitian belum secara jelas mengidentifikasi jenis strategi penanggulangan apakah, pengendalian, melarikan diri, atau manajemen terhadap gejala yang paling efektif. Pelatihan atau dukungan manajerial selanjutnya dapat digunakan untuk membantu para karyawan mengelola dan kemungkinan

menghilangkan stressor yang paling serius.

Kesimpulan Dan Saran

Stress merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan sekitar mereka. Stress juga terjadi dalam kerja dimana stress tersebut dapat bersumber dari empat hal yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, tingkat organisasi dan ekstraorganisasional. Keempat hal tersebut dapat menghasilkan stress yang berbeda pada setiap individu tergantung bagaimana individu itu merespon stressor tersebut. Setelah adanya respon barulah dapat ditentukan bagaimana stress yang dialami seseorang tersebut.

Stress yang terjadi dapat berupa stress positif maupun negatif dimana stress itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalami stress. Stress-stres yang dialami pekerja tersebut masih dapat diatasi atau dikurangi dengan banyak metode sehingga diperlukannya suatu manajemen stress dalam pekerjaan suatu perusahaan. Serta adanya usaha dari orang tersebut untuk dapat mengurangi stress yang mereka alami.

Pada dasarnya stress terjadi karena terlalu beratnya beban pikiran seseorang serta adanya tekanan yang membuat kurangnya konsentrasi. Namun semua itu masih dapat dicegah bahkan dimanajemen untuk dapat mengurangi pengaruhnya dalam bekerja.

Daftar Pustaka

Buku:

John M. Invancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi ke 7 Jilid 1*. Erlangga:Jakarta.

Robert Kreitner, Angelo Kinichi.2005. *Perilaku Organisasi Edisi ke 5 Jilid 2*. Salemba Empat:Jakarta.

Via Internet (WEB):

<http://www.benih.net/lifestyle/gaya-hidup/beberapa-cara-untuk-menyiasati-stres-kerja.html>

http://agungpia.multiply.com/journal/item/35/Stress_Kerja_pengertian_dan_pengenalan