



**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) La Tansa Mashiro**

Jl. Soekarno Hatta Rangkasbitung Lebak Banten Indonesia 42317

Telp. 0252 207163 Fax. 0252 206794

http://www.ejurnal.latansamashiro.ac.id

email. lp2mpt@gmail.com / lppmstieltm@gmail.com

SURAT TUGAS

No. 60/LPPM-LT/VII/2021

Yang bertandatangan dibawah ini, Direktur Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi La Tansa Mashiro Rangkasbitung, dengan ini menugaskan kepada :

Nama : Dr. Yumhi, ST., MM
NIDN : 0312127201
Jabatan : Dosen STIE La Tansa Mashiro

Untuk melaksanakan rangkaian Kegiatan Sebagai Pembicara Dalam Kegiatan Seminar Umum Pada Hari Sabtu 1 Juli 2021 di Program Studi Pendidikan Biologi STKIP La Tansa Mashiro dengan Tema "Manajemen Stres".

Demikian surat tugas ini diberikan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Rangkasbitung, 01 Juli 2021
LPPM STIE La Tansa Mashiro

Direktur,

Dr. Panjaran, S.E., M.M., AK., CA., CPA

NPP. 13112640818115



SERTIFIKAT

Nomor: 397/D-1/STKIP-LTM/VI/2021

Diberikan kepada:
Dr. Yumhi, S.T. M.M
Sebagai
Pembicara

Dalam Kegiatan Seminar Umum pada Hari Sabtu 1 Juli 2021 di Program Studi Pendidikan Biologi STKIP La Tansa Mashiro dengan Tema " Manajemen Stres"

Ketua
Prodi Pendidikan Biologi



Jajang Miharja, M. Pd

NPP. 10205930519009

MANAJEMEN STRESS



Dr. Yumhi, ST, MM

STKIP LA TANSA MASHIRO

STRES ?



Stres adalah reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) apabila ada perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri.

Stres adalah bagian alami dan penting dari kehidupan, tetapi apabila berat dan berlangsung lama dapat merusak kesehatan kita.

SEJARAH STRES

- Sekilas tentang sejarah “stres”. Tahun 1932, tokoh Walter Canon mengemukakan stres sebagai kondisi *fight or flight response* yakni “berjuang atau melarikan diri” dan menyatakan pula bahwa stres adalah suatu tekanan yang fisiologis atau normal dapat dialami oleh setiap manusia dalam kehidupannya.
- Hans Selye mengenalkan teori *General Adaptation Syndrome* dan mengatakan bahwa stres dibagi menjadi 3 tahapan: alarm (peringatan), resistance (berusaha beradaptasi) dan *exhaustion* (distres) atau stres kronik atau stres berkepanjangan. Stres kronik yakni stres yang tidak dapat dikendalikan dan berakibat negative yang salah satunya timbul kerusakan sistem imun, hati dan otak.



- Orang bisa mengalami stres dalam kehidupan pribadi dan di tempat kerja. Orang harus bekerja secara efektif terhadap waktu dan dalam parameter berbagai peraturan dan regulasi.
- Tidak lah mungkin untuk selalu bisa menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk bekerja. Berbagai departemen, kelompok, dan faktor lingkungan eksternal memengaruhi perilaku individu.
- Stres pada tingkat minimal diperlukan agar organisasi dapat berjalan secara efektif. Stres yang berlebihan berbahaya bagi individu karena menyebabkan ketidakseimbangan mental dan fisik dan selanjutnya menyebabkan gangguan fisik dan mental.

- Orang bisa menderita tekanan darah tinggi, serangan jantung ketika stres berada di luar kendali manusia.
 - Oleh karena itu perlu untuk mengidentifikasi penyebab stres dan memodifikasi perilaku sehingga energi individu diarahkan menuju produktivitas organisasi dan iklim organisasi yang sehat tercipta.
-

- Hans Selye, seorang peneliti medis pertama kali menggunakan istilah "Stres" untuk menggambarkan mekanisme respons biologis tubuh.
- Dia mendefinisikan stres sebagai "respons tubuh secara tidak spesifik terhadap setiap permintaan".
- Ia memandang bahwa stres adalah bumbu kehidupan, tidak adanya stres adalah kematian.
- Stres biasanya dianggap negatif dan disebabkan karena sesuatu yang buruk. Jadi stres mengacu pada tekanan.
- Ivancevich dan Matterson mendefinisikan stres sebagai "interaksi individu dengan lingkungan"

- Menurut Beehr dan Newman, stres adalah suatu kondisi yang timbul dari interaksi orang dan pekerjaan mereka dan ditandai oleh perubahan dalam diri orang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. . Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan dengan banyak kendala saat menjalankan fungsinya dalam organisasi.
 - Stres menyebabkan ketidaknyamanan, yang mengarah ke ketidakseimbangan dalam pola pikir individu.
 - Stres tidak selalu bersifat negatif, dalam arti yang lebih luas, kita tidak mudah untuk mengatakan apakah stres menimbulkan masalah atau tidak.
-

- Stres juga merupakan sumber inspirasi. Ketika ada tekanan untuk pekerjaan apa pun itu, mengarah pada kinerja yang lebih tinggi.
- Ketika stres lebih parah, itu mengurangi produktivitas karyawan. Tetapi ada contoh di mana orang mungkin kebal terhadap stres yang tidak memiliki efek negatif pada kinerja mereka.
- Orang seperti itu tidak tegang. Jenis kekebalan ini dicapai melalui pengalaman dan pelatihan yang konstan.
- John M. Ivancevich dan Michael T. Matterson telah mendefinisikan stres sebagai “respons adaptif, yang dimediasi oleh karakteristik individu dan / atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan fisik dan / atau psikologis khusus pada seseorang”.

- Jelas bahwa stres disebabkan oleh faktor eksternal, situasi atau peristiwa. Ini memiliki dampak buruk pada karakteristik individu dan proses psikologis. Ini bersama-sama menempatkan beban atau tuntutan tambahan pada individu, karenanya menjadi stres.
- **Faktor eksternal** dapat berupa aturan sosial, etika kerja dalam organisasi, gaya kepemimpinan, ketersediaan sumber daya, beban kerja, tingkat teknologi, dan lingkungan kerja.
- **Faktor internal berkeaan** psikologis termasuk emosi, keadaan ego, sikap, persepsi, faktor motivasi, kebutuhan dan demografi.
- Jika karyawan merasa bahwa faktor-faktor eksternal tidak banyak konsekuensi dan tidak memiliki efek yang menarik, stres tidak terbentuk dalam benak individu.
- Keinginan yang tinggi, ketidakpastian, hasil pemeriksaan promosi, ambisi yang tidak direalisasi dapat menyebabkan stres pada individu.

- Stres tidak sama dengan kecemasan atau ketegangan saraf dan yang sifatnya merusak. Mereka muncul sebagai ciri teratur dalam banyak kasus dan tidak memiliki dampak jangka panjang pada kapasitas kerja karyawan.
- Mishra (2003) menjelaskan bahwa kecemasan murni psikologis dan mungkin menimbulkan dampak fisik apa pun. Demikian pula, hanya dampak fisik yang tidak akan stres kecuali dirasakan oleh pikiran dan hati.
- Dampak psikologis dan fisik terlihat dalam bentuk stres. Kecemasan adalah penyebab stres tetapi kecemasan bukan stres.
- Gejala stres dijelaskan pada Gambar 12.1 di bawah ini:

Symptoms of Stress

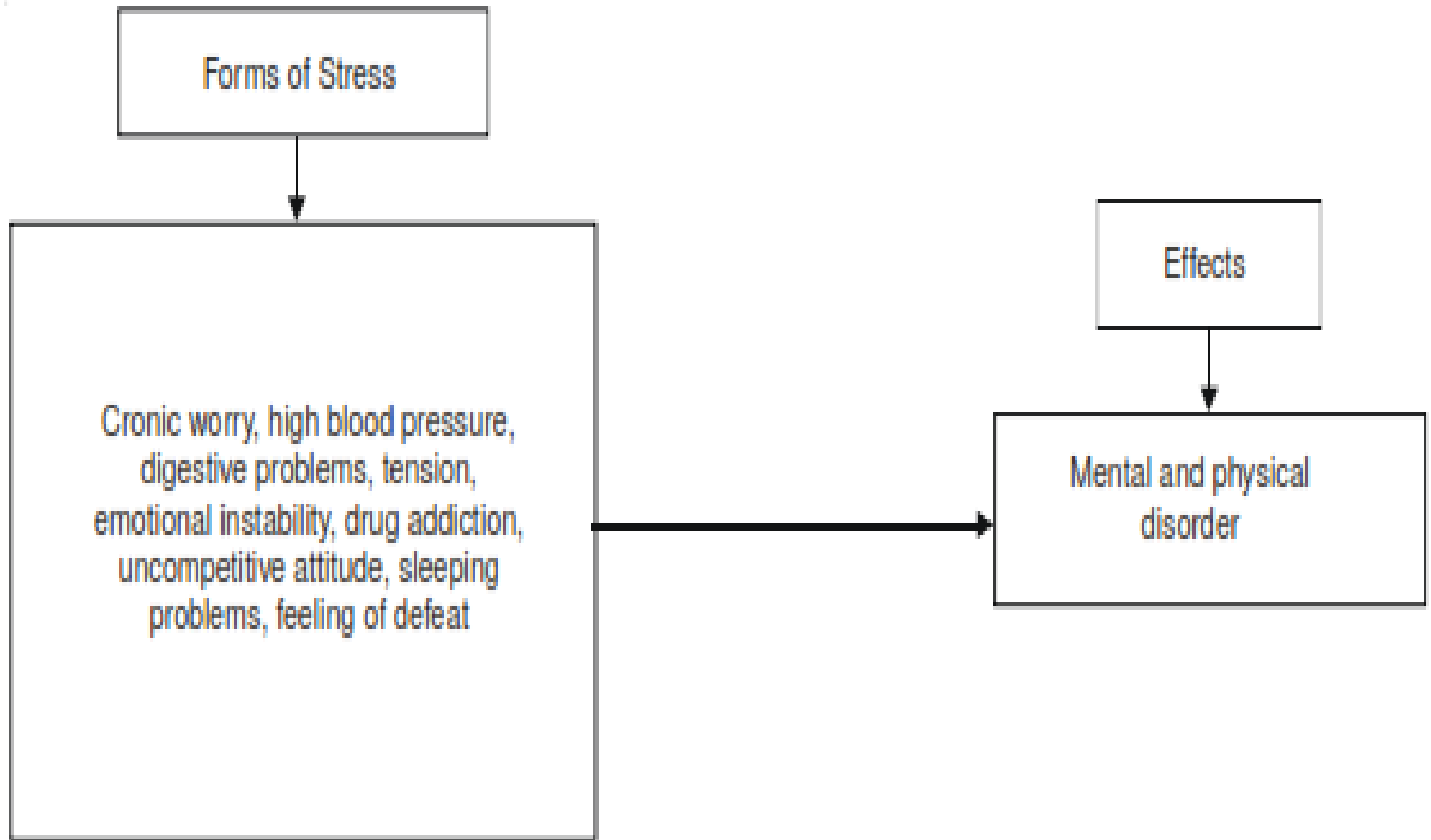


Fig. 12.1. Symptoms of stress

SYMPTOMS OF STRESS

- Stres pada umumnya bersifat ringan dan mudah pulih. Begitu seseorang terbiasa dengan faktor-faktor lingkungan dan orang-orang dengan siapa seseorang umumnya bekerja setiap hari, tidak ada tekanan.
- Ini adalah lingkungan kerja, pabrik, orang-orang, dan situasi-situasi, lingkungan mana yang kita tidak terbiasa bisa menciptakan ketegangan dan berakibat stres.
- Stres berkurang secara bertahap ketika seseorang terbiasa. Namun stres dapat bersifat ringan, berat dan kronis. Stres ringan terlihat ketika seseorang mengalami kurang nafsu makan dan tekanan darah tinggi. Stres menjadi lebih berat jika tidak diatasi dengan hati-hati. Ketika stres mencapai tahap kronis, di mana seseorang mengalami ketidakstabilan, frustrasi dan merasa tidak nyaman dan tidak bisa mengatasi masalah. Ini mempengaruhi efisiensi fisik dan selanjutnya kekuatan psikologis. Tahap ini disebut "Burn out" (payah-lempoh). Pada tahap ini individu secara emosional melemah. Tahap burn-out tercapai ketika seseorang gagal mencapai tujuannya. Ia menunjukkan iritasi, kesalahan, frustrasi, dan apatis.

- Eksekutif sangat rentan Burn out karena tekanan tinggi di lingkungan kerja. Dalam situasi seperti itu mereka memilih untuk mengganti pekerjaan yang semakin menambah situasi burn-out kronis yang sudah ada karena mereka tidak mampu mengatasi perubahan lingkungan.
- Dalam situasi seperti itu, karyawan harus menggunakan perawatan neuro-psiko. Dalam kasus semakin parahnya situasi ini, keadaan "Trauma" segera bisa terjadi.
- Trauma adalah bentuk stres yang sangat serius. Ini terjadi di organisasi di mana karyawan merasa sulit untuk menyesuaikan diri. Ini mungkin disebabkan karena tekanan pekerjaan, jam kerja yang molor, ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi kewajiban sosial dan manajemen waktu yang buruk.
- Trauma di tempat kerja dibawa pulang oleh karyawan di mana mereka mengalami berbagai gangguan psikologis. Ketidaksihesuaian di tempat kerja untuk waktu yang lama bisa menyebabkan penskorsan dan pemecatan karyawan.
- Stres dapat dihindari dengan mengadopsi pendekatan kerja sama, membantu sesama karyawan dalam kesulitan dan interaksi sosial dengan individu yang terkena dampak

GENERAL ADAPTATION SYNDROME

- General adaptation syndrome (GAS) mengacu pada perkembangan respons individu terhadap peristiwa stres dalam bentuk pola fisiologis, psikologis, dan perilaku.
- Mereka mengikuti pola yang cukup konsisten. Ini adalah tiga jenis yang diklasifikasikan oleh Hans Selye:
- (a) **Alarm Stage (fase alarm)**: Ini adalah tahap peringatan dan terjadi sebagai tanda pertama stres. Banyak reaksi fisiologis dan kimia terjadi. Selama tahap ini otot menjadi tegang, pupil membesar dan terjadi peningkatan aliran hormon. Peningkatan sekresi adrenalin hipofisis, peningkatan respirasi, gangguan jantung dan tekanan darah tinggi adalah gejala utama dari tahap alarm. Latihan fisik teratur dan perawatan psikiatris ahli dapat mencegah fenomena ini.

- (b) **Resistance Stage (fase resistensi)**: Jika tahap alarm tidak terkontrol tepat waktu, organ-organ tubuh mengembangkan resistensi tetapi meninggalkan efek buruknya.
 - Selama tahap resistensi individu tidak dapat beristirahat dan mengembangkan sifat kejengkelanny. Ada peningkatan kegugupan, frustrasi ketegangan dan kegelisahan di lingkungan kerja sehari-hari. Individu mengalami maag, kehilangan nafsu makan dan penyakit. Meskipun seseorang merasa bahwa ia telah mengatasi situasi stres tetapi efek buruknya bertahan lama.
 - Oleh karena itu perlu untuk mengidentifikasi akar stres dan menghilangkannya untuk solusi permanen.
-

- Exhaustion: Saat tubuh, jiwa terpengaruh, diyakini stres telah mencapai tahap kelelahan. Selama tahap ini individu mengalami tekanan fisik dan mental individu mengembangkan bisul dan tekanan darah tinggi. Kelelahan mengembangkan kemurungan, sikap negatif, individu tampak lelah dan menunjukkan ketidakberdayaan dalam perilakunya. Organisasi tempat karyawan menderita kelelahan harus mengambil tindakan korektif. Kesehatan karyawan yang buruk, emosi negatif dan depresi mengurangi efektivitas organisasi sebagian besar. Sejumlah besar organisasi telah memulai perawatan fisik dan psikologis karyawan secara teratur.

SOURCES OF JOB STRESS

- Organisasi, kelompok dan individu memiliki dampak pada kinerja suatu pekerjaan. Lingkungan juga berdampak buruk pada efisiensi individu. Ini diungkapkan dalam Gambar 12.2 di bawah:

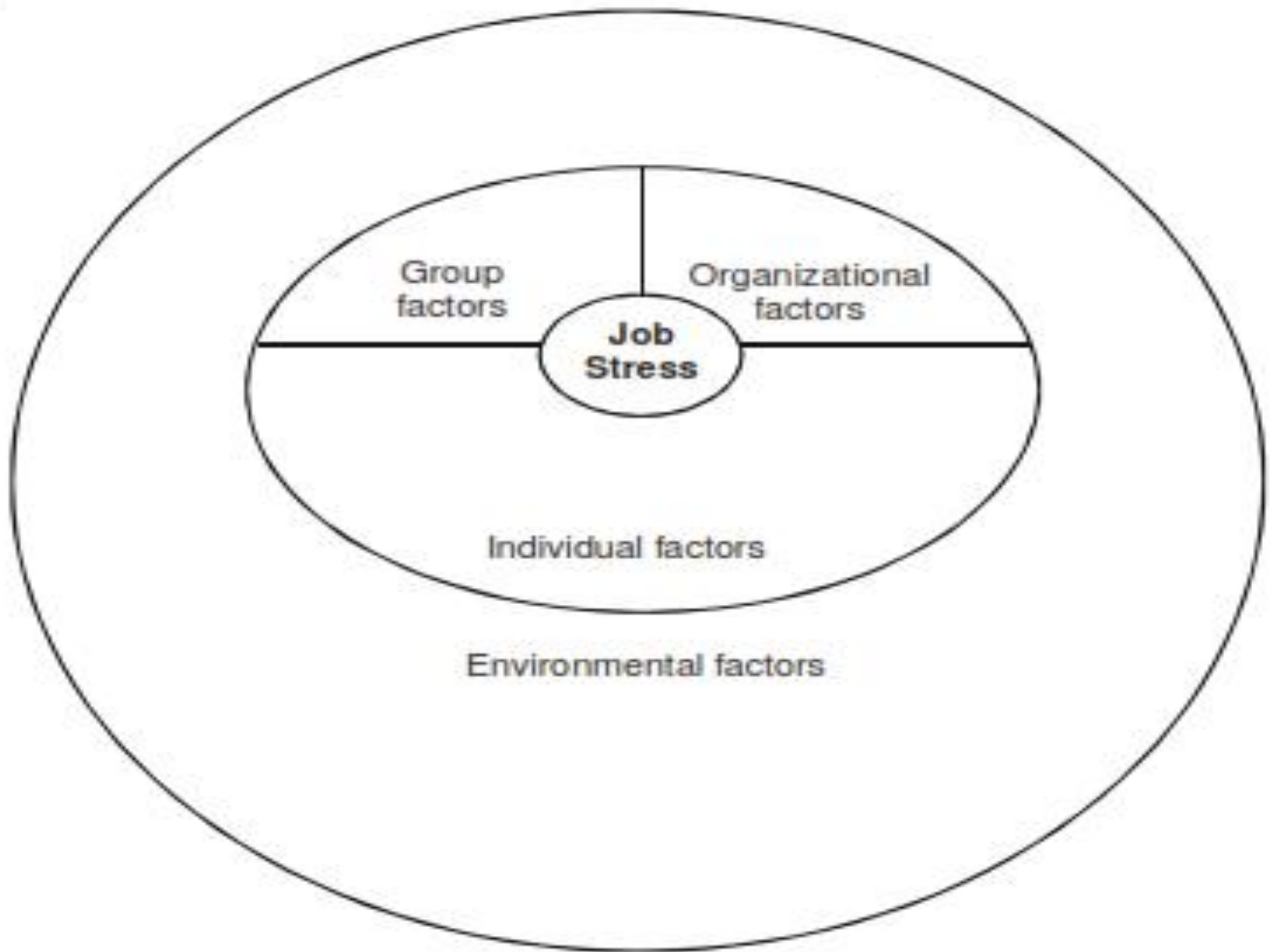


Fig. 12.2. Sources of job stress

- 1. Faktor Lingkungan
- Ada banyak faktor lingkungan yang menyebabkan stres kerja pada karyawan. Ivancevich dan Matterson telah mengidentifikasi faktor-faktor sosial, ekonomi, keuangan, budaya, keluarga dan teknologi yang memiliki pengaruh luar biasa pada kesehatan mental para karyawan. Faktor-faktor sosial telah memaksa suami dan istri untuk melakukan pekerjaan untuk mempertahankan gaya hidup tingkat tinggi. LSM pemerintah dan organisasi sukarela lainnya telah memperkenalkan berbagai skema untuk kesejahteraan rakyat. Meskipun rentang hidup secara umum telah meningkat tetapi kekebalan dalam tubuh telah menurun ke tingkat yang besar dan sejumlah besar orang menderita berbagai penyakit yang disebabkan oleh stres kerja. Orang menjadi lebih ambisius. Mereka ingin anak-anak mereka berhasil dalam kehidupan ini yang menyebabkan stres.

- Stresor lingkungan seperti tuntutan dan kewajiban keluarga, kondisi ekonomi dan keuangan, ras, kasta, kepercayaan, identitas etnis, relokasi karena pemindahan menyebabkan efek buruk pada individu. Kekerasan komunal di seluruh dunia telah mengubah skenario politik, afiliasi pertahanan negara telah menyedot sumber daya besar untuk pertahanan.
- Orang-orang hidup dalam lingkungan yang menakutkan. Masalah-masalah ini harus diselesaikan dengan mendidik orang dan mengalihkan energi mereka ke tujuan dasar organisasi. Sains dan teknologi harus digunakan untuk pengembangan dan kemajuan umat manusia dan bukan untuk tujuan penghancuran. Semua masalah keluarga harus diselesaikan dengan saling membantu, dan orang-orang harus belajar untuk hidup dalam suasana hidup berdampingan yang damai dan ini harus menjadi kata kunci.

- Stresor organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam pernyataan misi, strategi, kebijakan, struktur dan desain organisasi, saluran pelaporan, komunikasi, berbagai proses, sistem dan kondisi kerja terakhir.
- Misi organisasi dan tujuan departemen/organisasi memiliki dampak jangka panjang pada karyawan. Ambisi yang berlebihan membuat karyawan lebih terseok-seok untuk mencapai hal yang sama.
- Kebijakan, prosedur, peraturan, dan peraturan organisasi yang baik membuat karyawan tetap bersemangat. Sebaliknya, adhockisme, kompensasi yang tidak memadai, aturan yang kaku, kebijakan organisasi yang ambigu dan desain pekerjaan yang salah menyebabkan tekanan yang luar biasa.

- Kebijakan terkait pekerjaan harus baik dan diperbarui. Desain tugas harus mencakup otonomi kerja, variasi tugas sehingga karyawan memperoleh kesenangan saat bekerja.
- Tempat kerja, dan lingkungan kerja adalah dua faktor yang sangat penting. Kebersihan yang buruk di tempat kerja, ruang yang tidak memadai, cahaya, kurangnya keamanan fisik di tempat kerja adalah penyebab stres.
- Stres disebabkan oleh dukungan yang tidak memadai dari bawahan, persyaratan pekerjaan yang saling bertentangan, pengukuran kinerja yang tidak memadai dan buruk, dan kurangnya pemberdayaan.
- Gaya manajerial, peran atasan yang superior, mekanisme komando dan kontrol, terutama meninggalkan banyak hal yang diinginkan dari organisasi di India.
- Kebijakan harus baik dan partisipasi karyawan harus dipastikan di setiap tingkat. Harus dipahami bahwa kearifan dan inovasi tersebar luas di kalangan pekerja, ini adalah kemampuan manajer untuk mengidentifikasi dan membuat kanal untuk perbaikan organisasi.

- **3. Group Stressors (Stresor Kelompok)**
- Studi Hawthorne telah menetapkan dampak kohesivitas kelompok, norma kelompok dan pentingnya tujuan kelompok untuk pencapaian tujuan organisasi.
- Kurangnya kekompakan menciptakan konflik. Karyawan harus diberi kesempatan penuh untuk mengembangkan diri. Orang bergabung dengan kelompok untuk jaminan sosial yang harus disediakan.
- Manajer harus memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan baik diakui, kelalaian dalam akun menciptakan tekanan seperti situasi di benak para karyawan.
- Acara sosial kelompok dan kegiatan kelompok harus diselenggarakan secara reguler. Manajer harus membentuk bagian dari kelompok, yang tidak boleh didasarkan pada pangkat dan posisi. Semangat kerja karyawan harus tetap tinggi untuk menghindari stres kelompok.

- **4. Individual Stressors (Stresor Individu)**
- Kehidupan pribadi dan peristiwa kehidupan resmi tidak dapat dipisahkan. Peristiwa pernikahan, perceraian, kematian dalam keluarga memiliki dampak yang luar biasa pada situasi kerja. Kesulitan hidup pribadi sangat menegangkan.
- (a) Keamanan Kerja
- Peningkatan pekerjaan dan karier dapat menjadi sumber stres. Keamanan pekerjaan adalah salah satu alasan utama bagi seorang karyawan. Ketidakamanan meningkat selama masa resesi.
- Prospek kehilangan pekerjaan, khususnya ketika seorang karyawan adalah pencari nafkah tunggal bagi seluruh keluarga sangat menegangkan.
- Alasan lain untuk stres terkait pekerjaan adalah promosi atau peningkatan janji temu. Seseorang harus memiliki pekerjaan yang sepadan dengan kualifikasinya. Promosi harus terkait dengan efisiensi dan kehati-hatian harus dilakukan dalam hal ini. Tidak ada yang lebih menegangkan bahwa seorang karyawan junior diangkat sebagai senior ke orang yang sama kompetennya.

- (b) Relokasi
- Relokasi terkait dengan pemindahan seseorang ke tempat yang berbeda. Pemindahan mengganggu rutinitas harian individu. Ketakutan bekerja di lokasi baru dengan orang yang berbeda itu sendiri sangat menegangkan. Ketidakpastian tentang lingkungan kerja baru dan menciptakan hubungan baru menyebabkan kecemasan.
- Pemindahan juga menciptakan masalah bagi anggota keluarga. Mungkin masuk di musim masuk sekolah bagi anak, penyesuaian ke lingkungan sosial, rumah dan bahkan mungkin bahasa. Jika seseorang harus mencari pekerjaan baru di lokasi yang berbeda, tekanannya bahkan lebih besar.

- (c) Perubahan struktur kehidupan
- Rentang kehidupan memiliki banyak segi. Beberapa di antaranya adalah lingkungan sosial ekonomi, budaya, sistem, agama, ras, pendidikan, dan interaksi orang dengan masyarakat dalam berbagai peran.
- If all these aspects are favorable, then the stress is minimal, stress is also determined by ability of a person to cope up with it and the faith.
- Jika semua aspek ini tidak memberatkan (atau justru menguntungkan), maka stresnya minimal. Stres juga ditentukan oleh kemampuan dan keyakinan seseorang untuk mengatasinya.
- Jika kehidupan seseorang stabil dan bergerak dengan langkah lambat, hanya ada sedikit stres dan lebih banyak kemampuan untuk mengatasi stres. Sedangkan seseorang yang memiliki ambisi besar dan bergerak dengan kecepatan tinggi cenderung tidak mampu mengatasi stres.

- (d) Stres dan Perilaku
- Stres adalah keadaan pikiran yang mencerminkan reaksi biokimiawi dalam tubuh manusia. Kekuatan lingkungan dan internal menyebabkan rasa cemas, tegang, dan depresi pada manusia.
- Karena stres adalah respons non spesifik tubuh terhadap setiap permintaan/tuntutan, maka perlu diketahui kegiatan spesifik atau rutin yang menyebabkan stres.
- Ada dua jenis kegiatan: kegiatan yang diinginkan dan kegiatan yang tidak diinginkan. Kedua aktivitas ini menciptakan stres. Stres yang diciptakan oleh efek yang diinginkan dan sukses disebut "eustress".
- Eustress adalah respons stres yang positif, sehat, dan berkembang. Ini mengarah pada kinerja yang lebih baik dan kepribadian yang lebih disesuaikan.
- Dalam situasi eustress, kita belajar bagaimana menghadapi situasi dengan lebih baik. Ini meningkatkan kapasitas kita untuk menghadapi situasi yang penuh tekanan.

- Stres yang diciptakan oleh hasil yang tidak diinginkan dikenal sebagai " distress ". Ini terutama bentuk stres yang menyebabkan efek yang tidak diinginkan pada kesejahteraan fisik dan psikologis orang tersebut.
- Kegiatan yang sangat menegangkan melemahkan kemampuan individu untuk mengatasi berbagai situasi.
- Sama seperti tingkat stres yang sangat tinggi berbahaya dan merusak, tingkat stres yang sangat rendah juga sama-sama berbahaya. Ini menyebabkan kebosanan, mengurangi inovasi dan kemampuan untuk menghadapi tantangan.
- Dengan demikian tingkat stres yang moderat diinginkan untuk tingkat kinerja yang lebih tinggi. Lihat diagram 12.3 di bawah ini yang menunjukkan hubungan antara stres dan kinerja yang diajukan oleh Henry L Tossi, et al.

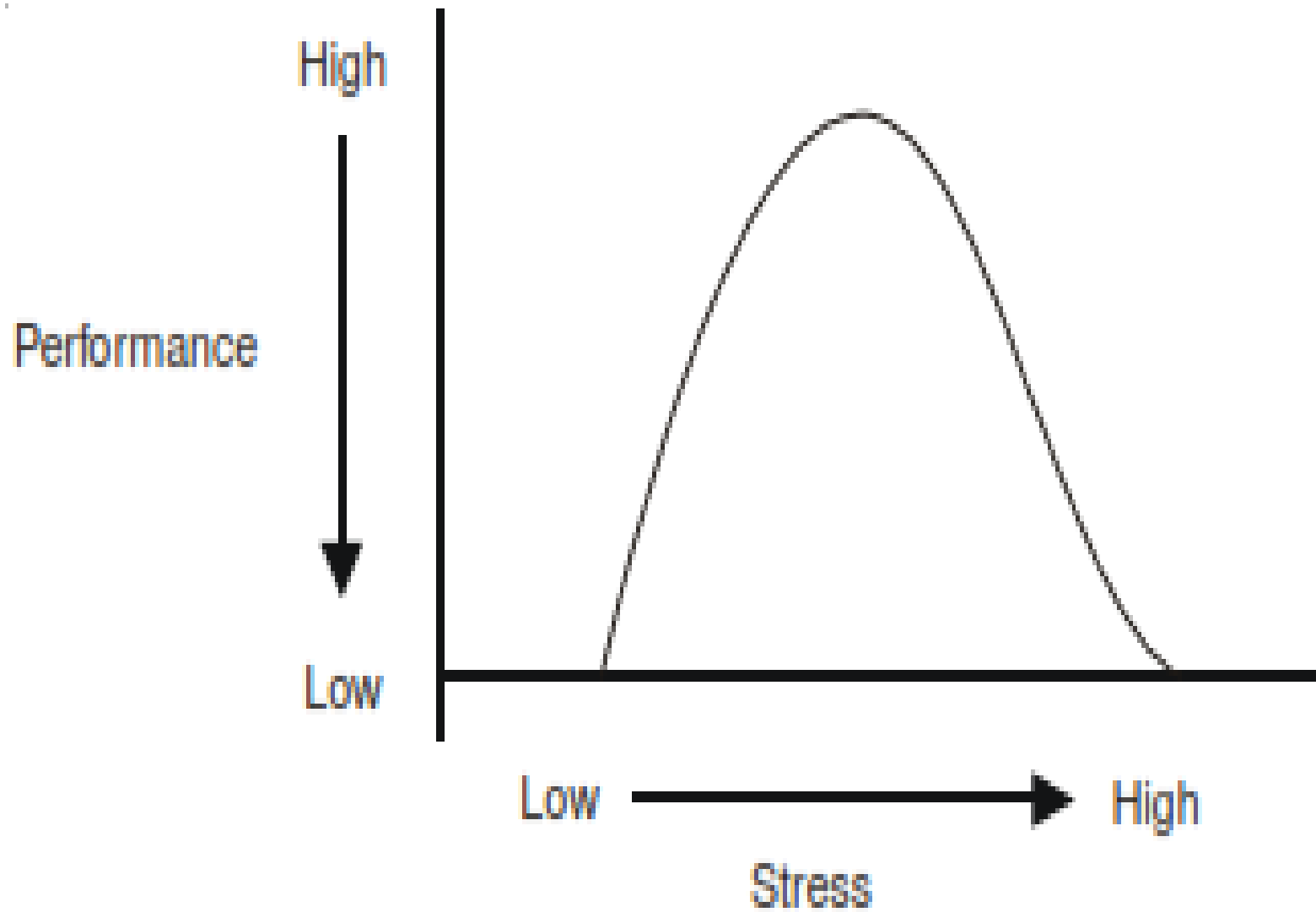


Fig. 12.3. Relationship of Stress and Performance

- Respon Fisiologis
 - Ketika stres muncul, perubahan biokimia langsung terjadi. Detak jantung dan intensitas semua indera tubuh. Masalah kesehatan serius terjadi ketika tubuh menghadapi stres jangka waktu yang lama.
 - Baron menyimpulkan bahwa stres dapat menyebabkan kerusakan sistem kekebalan tubuh dan dapat mengakibatkan masalah kesehatan yang serius seperti tekanan darah tinggi, maag, dan bahkan serangan jantung.
 - Stres tingkat tinggi dapat mengakibatkan perubahan fisik yang mengancam kesehatan dan kesejahteraan kita.
-

- Respon Psikologis
- Orang memiliki tingkat penanganan stres yang berbeda. Mereka yang sangat dipengaruhi oleh stres cenderung mengalami depresi dan kurang percaya diri.
- Mereka percaya bahwa mereka telah kalah dalam menangani situasi dan mengembangkan perasaan tidak berdaya dan mendapatkan simpati dari orang lain.
- Mereka memiliki ketakutan yang lebih besar untuk tidak diketahui, menunjukkan perilaku yang menjengkelkan, menjadi tidak sabar dan cenderung menyalahkan orang lain ketika terjadi inefisiensi.
- Workers who are seriously affected lose confidence in themselves and display a low productivity
- Pekerja yang mengalami stres, kehilangan rasa percaya diri dan menampilkan produktivitas yang rendah.
- Untuk mengatasi situasi ini, individu harus tetap sibuk, dimasukkan melalui kader promosi dan menjadi sasaran latihan fisik secara teratur. Ini mengurangi stres kerja dan membantu individu untuk berkembang.

- Respon Perilaku
 - Chohen melakukan penelitian tentang dampak stres pada manusia. Menurut penelitian, orang-orang di bawah tekanan secara konstan berperilaku berbeda dibandingkan dengan orang-orang yang secara emosional seimbang.
 - Tingkat stres yang tinggi biasanya dikaitkan dengan merokok, peningkatan penggunaan alkohol dan konsumsi obat-obatan.
 - Mereka bersikap defensif/protektif atau ofensif/agresif dalam perilaku mereka. Stres menginduksi perilaku interpersonal yang tidak rasional. Mereka menarik diri dari lingkungan sosial dan membatasi diri untuk mengisolasi diri.
-

- Frustrasi
- Frustrasi adalah bentuk perilaku yang terjadi ketika seseorang dicegah untuk mencapai tujuan atau sasaran. Ini mengacu pada halangan atau hambatan untuk perilaku yang berorientasi pada tujuan.
- Frustration is caused **firstly** due to delay in getting advancement or recognition through a promotion is insight
- Pertama, frustrasi disebabkan karena keterlambatan dalam mendapatkan kemajuan atau pengakuan melalui promosi . Seseorang bahkan bisa frustrasi karena menunggu seseorang untuk bisa bertemu pada waktu dan tanggal yang dijadwalkan.
- Kedua tidak tersedianya berbagai sumber daya. Seorang anggota fakultas mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan penelitian karena ia dibebani dengan tanggung jawab lain. Dia mungkin frustrasi karena tidak tersedianya sumber daya waktu.
- Ketiga, penyebab frustrasi adalah tidak tercapainya tujuan. Misalnya kegagalan dalam ujian, tidak tercapainya target produksi atau penjualan, kegagalan untuk mendapatkan promosi adalah beberapa penyebab frustrasi yang diwujudkan dalam stres.

- Kegelisahan
- Jit S Chandan menjelaskan "kecemasan" sebagai perasaan ketidakmampuan dan ketidakberdayaan dalam merumuskan respons yang tepat untuk menangani hasil negatif yang diantisipasi.
- Ini terjadi ketika suatu keputusan yang harus dibuat dapat memiliki konsekuensi positif maupun negatif.
- Kecemasan juga terjadi ketika ada situasi ketika seseorang tidak tahu apa yang benar. Misalnya, seorang karyawan yang bertugas di sebuah organisasi selama lebih dari sepuluh tahun dan sepenuhnya puas dengan budaya organisasi tetapi diminta untuk pindah promosi ke organisasi yang berbeda dan ke tempat yang jauh.

- Hammer dan Organ menjelaskan berbagai penyebab kecemasan di lingkungan kerja. Mereka menjelaskan bahwa “perubahan-perubahan kekuasaan dalam organisasi yang mengakibatkan orang menjadi rentan terhadap keputusan administratif telah memengaruhi mereka. Perubahan-Perubahan tersebut adalah:
 - (a) Sering terjadi perubahan dalam organisasi, yang membuat rencana perilaku yang ada menjadi usang.
 - (c) Persaingan, yang menciptakan beberapa orang kehilangan "wajah", harga diri dan status.
 - (c) Ambiguitas pekerjaan (terutama jika ditambah dengan tekanan).
 - (d) Kurangnya umpan balik pekerjaan, keridakstabilan di lingkungan ekonomi organisasi, ketidakamanan kerja dan visibilitas yang tinggi dari kinerja seseorang (sukses maupun kegagalan).
 - (e) Masalah pribadi seperti penyakit fisik, masalah di rumah, tujuan pribadi yang terlalu tinggi dan keterasingan dari kolega seseorang atau kelompok teman sebaya.

- **Stressors Intrinsic to Job**

- Sifat pekerjaan akan menentukan tingkat stres yang dirasakannya. Pekerjaan masinis kereta lebih banyak stres karena tidak memiliki kontrol terhadap waktu dan melekat pada tingkat tanggung jawab yang tinggi karena jumlah penumpang yang bepergian di kereta api.
- Masinis yang tidak memiliki kontrol terhadap keamanan penumpang sangat stres.
- Pekerjaan dengan stres tinggi adalah pekerjaan di mana karyawan memiliki sedikit atau tidak ada kontrol terhadap pelaksanaan pekerjaan, bekerja di bawah kesulitan waktu dan memiliki tanggung jawab utama terhadap manusia dan sumber daya lainnya.
- Ada pekerjaan dengan stres tinggi seperti layanan pertahanan, polisi, mandor, manajer, inspektur, dll.
- Sedang pekerjaan dengan stres rendah seperti guru, pekerja kerajinan, buruh tani.

- Studi yang dilakukan oleh Karasek melaporkan bahwa penyakit jantung lebih tinggi terjadi pada mereka yang bekerja di bawah tekanan pekerjaan yang tinggi.
- Dia menentukan dua faktor pekerjaan yang mempengaruhi tingkat risiko tersebut: “tingkat permintaan psikologis” dan “tingkat kontrol keputusan” terhadap pekerjaan.
- Menurut penelitian ini pekerjaan dikategorikan sebagai berikut:
- (a) Permintaan psikologis rendah / Kontrol keputusan rendah. Misalnya. Penjaga, sopir truk.
- (b) Permintaan psikologis rendah / Kontrol keputusan tinggi. Misalnya. Mekanik, petugas penjualan.
- (c) Permintaan psikologis tinggi / Kontrol keputusan tinggi. Misalnya. Palungan penjualan, petugas bank.
- (d) Permintaan psikologis tinggi / Kontrol keputusan rendah. Misalnya. pelayan, operator telepon, juru masak dll.

- **Role Ambiguity (kekaburan peran)**
- Peran setiap individu harus didefinisikan dengan jelas. Menurut Kahn * peran adalah seperangkat kegiatan yang terkait dengan posisi tertentu dalam organisasi atau di masyarakat. Jika kegiatan kerja ini tidak jelas, maka orang tersebut tidak akan melakukan tugasnya seperti yang diharapkan orang lain. Ketika ada **kekaburan** peran, orang-orang dalam organisasi mengalami sejumlah stres.
- Secara umum, peran seseorang berkaitan dengan pekerjaan yang dipegangnya, dan tugas dari berbagai pekerjaan telah ditetapkan dengan baik dan diuji waktu. Jika seseorang memegang pekerjaan pengontrol stasiun, tugasnya jelas dan hanya ada sedikit ruang uambiguitas, terutama pada organisasi birokrasi atau tradisional.

- Ambiguitas peran lebih nampak pada organisasi yang sifatnya mengalir dan dapat berubah dengan faktor lingkungan.
- Ambiguitas peran juga terjadi dalam kader manajerial di mana spesifikasi dan peran pekerjaan tidak didefinisikan dengan jelas karena sifat umum pekerjaan tersebut.
- Prinsip kesatuan komando yang tidak diikuti secara ketat cenderung ada konflik tentang saluran pelaporan.
- French dan Caplan dalam studi mereka menyimpulkan bahwa peran ambiguitas menyebabkan:
 - (1) Ketegangan dan ketidakpuasan psikologis.
 - (2) Pemanfaatan sumber daya manusia yang rendah, dan
 - (3) Perasaan sia-sia dalam mengatasi lingkungan organisasi

- Konflik Peran
- Konflik peran terjadi ketika individu memiliki beragam harapan dari individu lain yang tidak mampu memenuhi tuntutan mereka. Seseorang mungkin tidak mampu menangani dua tekanan atau lebih pada satu waktu. Karyawan mungkin menuntut kenaikan gaji, yang palungan terasa asli tetapi dia tidak dapat merekomendasikan kepada manajemen karena tekanan yang terakhir. Konflik peran terjadi ketika permintaan kontradiktif secara bersamaan ditempatkan pada seorang karyawan. Konflik peran juga terjadi ketika seorang individu harus memainkan lebih dari satu peran secara bersamaan. Seorang manajer tidak dapat mengizinkan istrinya (seorang karyawan) pulang sebelum waktunya atau ia mungkin tidak menerima kualitas kerja yang lebih rendah di satu sisi, tetapi dapat mengabaikan kuantitas di sisi lain. Ada tekanan karena konflik antar-peran.

- Robert Kahn dan rekan-rekannya di University of Michigan menyimpulkan bahwa peran yang berlawanan menimbulkan tekanan peran yang berlawanan.
 - Konflik peran pada umumnya memiliki efek berikut :
 - Konflik internal yang semakin intensif,
 - meningkatnya ketegangan yang terkait dengan berbagai aspek dari pekerjaan,
 - mengurangi kepuasan dengan pekerjaan dan berbagai komponennya, dan
 - menurunkan kepercayaan pada atasan dan organisasi secara keseluruhan.
 - Ketegangan yang dialami oleh mereka yang berada dalam situasi konflik menyebabkan berbagai respons untuk menarik diri secara sosial dan psikologis.
-

BURNOUT

- Burnout adalah jenis krisis eksistensial di mana pekerjaan tidak lagi menjadi fungsi yang berarti.
- Pekerja yang mengalami kelelahan mungkin tidak lagi menganggap pekerjaannya bermakna.
- Mereka merasa pekerjaan itu membosankan, berlebihan, dan tidak penting.
- Mereka mengalami kelelahan total yang mungkin menunjukkan dirinya dalam bentuk kebosanan, depresi dan rasa keterasingan yang kuat.
- Perilaku yang terkait dengan pekerjaan eksekutif menunjukkan sangat sedikit perhatian terhadap kualitas, kreativitas, antusiasme, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

- Morely dan Katherine (1982) mengidentifikasi perilaku eksekutif yang Burnout :
 - (a) Kecenderungan untuk menyeimbangkan dengan orang lain dalam organisasi karena kelelahan mereka.
 - (b) Mengeluh pahit tentang aspek pekerjaan yang di masa lalu bukan bidang yang menjadi perhatiannya.
 - (c) Kehilangan pekerjaan karena sakit yang tidak jelas penyakitnya dan makin parah.
 - (d) Melamun dan tidur di tempat kerja.
 - (e) Menjadi yang terakhir datang ke kantor dan yang pertama pulang kerja.
 - (f) Bertengkar dengan rekan kerja atau tampak tidak kooperatif dan semakin terisolasi dari orang lain.
-

• Penyebab **Burnout**

- 1. Estimasi Pekerjaan: Terlalu banyak bekerja biasanya dianggap sebagai penyebab utama kelelahan.

- Tapi tidak demikian. Burnout terjadi di lingkungan yang kacau dan tidak stabil. Ini sering terjadi ketika ada kebingungan tentang tugas dan arahan manajerial di masa depan. Burnout terjadi ketika ada manajemen karena krisis. Estimasi kerja yang rendah juga dapat menyebabkan kelelahan. Ketika eksekutif merasa bahwa tidak ada tantangan dan inovasi dalam bekerja, kelelahan terjadi.

- 2. Ketidakcocokan Pekerjaan: Bahwa eksekutif cenderung memilih dan menerima pekerjaan yang memiliki penghargaan ekstrinsik yang lebih tinggi seperti gaji dan kekuasaan yang tinggi. Faktor-faktor tersebut umumnya gagal memotivasi eksekutif untuk waktu yang lebih lama. Keputusan untuk memilih penghargaan ekstrinsik daripada penghargaan intrinsik menghasilkan ketidakbahagiaan. Ketidakcocokan pekerjaan dapat diamati dalam nilai pribadi dan sistem nilai organisasi dan otonomi yang diberikan oleh organisasi di lingkungan kerja. Kurangnya kepuasan dari pekerjaan umumnya menyebabkan kelelahan..

- **Produktivitas Organisasi**

- Ketika eksekutif tidak dapat memenuhi tujuan organisasi karena faktor lingkungan eksternal seperti kekurangan bahan baku, peraturan pemerintah, permintaan pasar, dll., mereka mengalami kelelahan. Mereka merasakan ketidakberdayaan.

- Burnout juga dapat diperhatikan ketika ada cara birokrasi yang ketat dalam melakukan sesuatu dan sangat sedikit ruang untuk mengembangkan keterampilan pribadi, inovasi dan kreativitas.

- **Masalah pribadi**

- Masalah pribadi seperti kehidupan pernikahan yang tidak bahagia, ketidakstabilan keuangan, pendidikan anak-anak, keamanan kerja dapat menyebabkan stres yang menyebabkan kelelahan.

- Orang-orang dengan kecenderungan menjadi kelelahan mungkin sangat terpengaruh oleh masalah-masalah yang tidak terkait dengan pekerjaan.

- Pencegahan Keletihan
 - Kelelahan bisa berasal dari kebijakan organisasi, struktur, praktik, sifat pekerjaan dan karakteristik pribadi individu. Kemungkinan burnout meningkat jika ada ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan.
 - Langkah-langkah mengatasinya bisa berupa diagnosis, pencegahan dan pengobatan.
-

- Diagnosa
 - Merupakan tanggung jawab semua individu untuk memastikan bahwa bawahannya tidak mengalami kelelahan. Ini dapat diidentifikasi dari peringatan dini dengan mengamati tanda-tanda klinis yang meliputi:
 - (a) Perasaan lesu.
 - (b) Kurangnya produktivitas.
 - (c) Kurangnya minat pada pekerjaan saat ini dan perasaan bahwa perubahan pekerjaan dan tempat dapat mengubah situasi saat ini tanpa mempertimbangkan mobilitas ke atas.
 - (d) Perasaan kesepian, isolasi paksa dan ketidaknyamanan akut.
 - (e) Merasa kurang terarah .
 - (f) Masalah pribadi yang traumatis seperti kematian dalam keluarga atau kecelakaan besar.
-

- Pencegahan
- Morley dan Katherine menyarankan strategi pencegahan dan pengobatan berikut:
- (a) Mencari kesesuaian antara karakteristik individu, kompleksitas pekerjaan dan jenis struktur organisasi.
- (b) Mengembangkan program yang membantu individu mengatasi penyebab stres yang mengakibatkan kelelahan.
- (c) Melatih dan mendukung diagnosis diri dan strategi adaptasi individu untuk mengatasi gejala kelelahan.

- Pengobatan
 - (a) Mengevaluasi dan memahami penyebab kelelahan.
 - (b) Tentukan perubahan pribadi dan organisasi untuk kembali ke pekerjaan normal -fungsi terkait.
 - (c) Kembangkan kepekaan terhadap tanda-tanda burnout untuk mengatasi kemungkinan yang sama di masa depan.
 - (d) Mengembangkan keterampilan untuk menangani perasaan dan emosi untuk menghindari kelelahan kepada sesama karyawan.
-

- **Role Overload / Under Load**

- Berdasarkan pengalaman bahwa organisasi lebih memilih untuk mempromosikan karyawan untuk melakukan pensiun sukarela (voluntary retirement-VRS). Selain itu karyawan di PHK untuk mengurangi biaya produksi agar dapat bersaing di pasar. Hal tersebut menyebabkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan.

- Dalam situasi tersebut mereka merasa bahwa mereka tidak memiliki waktu atau kemampuan yang memadai untuk memenuhi persyaratan tersebut.

- Ketika target harus dipenuhi, karyawan harus bekerja seiring waktu. Bahkan Kadang-kadang mereka harus menangani lebih dari satu pekerjaan untuk melayani pekerja yang absen. Kelebihan peran terjadi ketika ada terlalu banyak pekerjaan, terlalu sedikit waktu atau kurang keterampilan.

- Peran yang kurang (underload) adalah fenomena yang berlawanan dengan peran yang berlebihan (overload). Ini terjadi ketika keterampilan dan kemampuan seseorang kurang dimanfaatkan, ada kekurangan variasi pekerjaan atau isi pekerjaan sangat kecil sehingga orang tersebut merasa bahwa potensinya belum dimanfaatkan sepenuhnya.
 - Pekerja yang menderita underload kerja mengalami kurangnya minat pada pekerjaan dan menyebabkan absensi yang berlebihan. Ini akhirnya menghasilkan harga diri yang rendah dan kurangnya kepuasan kerja.
-

- **Tanggung jawab**

- Tanggung jawab adalah faktor stres kerja. Orang-orang yang berada di departemen keuangan harus mengisi akun organisasi sebelum tanggal yang dijadwalkan. Tanggung jawab meningkatkan beban kerja dan stres hanya karena itu harus dihitung sebelum waktu tertentu. Tanggung jawab menyebabkan rasa beban pada seorang individu.
- Efisiensi seorang manajer sangat dipengaruhi oleh efisiensi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh bawahan. Jika ada yang salah, pemimpin lah yang harus bertanggung jawab. Aspek ini menyebabkan tekanan pada manajer.
- French and Caplin menyatakan bahwa: “musuh terbesar seseorang adalah dirinya sendiri”, bahwa tanggung jawab dari anggota organisasi adalah tanggung jawab kepada anggota organisasi lainnya, daripada tanggung jawab pada aspek-aspek organisasi yang sifatnya impersonal.
- Tanggung jawab dari anggota organisasi kepada anggota organisasi lainnya, yang merupakan tekanan organisasi yang signifikan.

MANAGEMENT OF STRESS

- **Strategi Tingkat Individu**
- Diperlukan tingkat stres minimum untuk merangsang individu agar memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Stres yang berlebihan berbahaya bagi individu dan organisasi. Ini adalah cara umum untuk mengembangkan berbagai strategi pengurangan stres dalam organisasi.
- Individu harus mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres ke tingkat yang dapat diterima.
- Dipastikan bahwa setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda untuk mengatasi stres individu. :

BEBERAPA STRATEGI PENGURANGAN STRES INDIVIDU

- 1. Menentukan tujuan untuk diri sendiri: Menyiapkan tujuan untuk diri sendiri adalah proses terus menerus sejak masa kanak-kanak di mana orang tua umumnya me tujuan dapatka tujuan pembelajaran dari orang tua, lembaga dan sejenisnya.
- Ketika Anda bergabung dengan suatu organisasi, penting untuk mempelajari struktur organisasi, pekerjaan dimaa Anga terlibat, dan prospek pertumbuhan.
- Setiap orang harus menetapkan bagi dirinya tujuan berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Seringkali, individu menetapkan tujuan terlalu tinggi untuk dicapai dalam kurun waktu singkat.
- Mereka takut gagal mencapai tujuannya. Menetapkan standar tinggi tanpa menganalisis sumber daya yang tersedia mengarah pada situasi yang penuh tekanan. Orang-orang harus mengubah tujuan mereka berdasarkan berbagai sumber daya yang tersedia; 'waktu' merupakan sumber daya yang paling penting.

- **2. Rencanakan hidup Anda:** Stres kerja berdampak pada kehidupan pribadi di rumah dan sebaliknya. Oleh karena itu penting untuk merencanakan berbagai aspek kehidupan sebanyak mungkin. Ini akan mencakup peningkatan kompetensi profesional dengan cara memperoleh kualifikasi dan keterampilan tambahan, perencanaan keuangan yang baik, rumah, pendidikan anak-anak dan sebagainya.
- Rencana darurat juga harus dikembangkan jika terjadi ketidakpastian. Jika ini dilakukan, seseorang secara fisik dan mental siap untuk kejadian yang akan datang. Investasi dalam asuransi untuk pendidikan anak-anak dapat membuat Anda bebas dari 'stres' jika sudah direncanakan sebelumnya.

- **3. Dukungan Sosial:** Seorang bisa terisolasi bagaikan berada di pulau di tengah lautan luas karena terputus dari hubungan sistem keluarga, yang mengharuskan pindah dari rumah dan dengan demikian kehilangan kontak fisik dengan kawan dan kerabat.
- Penting untuk menjaga hubungan yang dekat dengan kerabat. Di tempat kerja yang lebih dekat, kembangkan persahabatan dengan sesama pekerja yang dapat membantu di saat krisis, stres, dan ketegangan.
- Dukungan sosial dapat dengan mudah dibangun dengan mematuhi fungsi sosial, norma dan mengikuti kegiatan keagamaan di tempat kerja.
- Hal ini akan memungkinkan individu untuk mendapatkan kembali kepercayaan diri dan membangun harga diri.
- Orang-orang mulai mendekatkan diri ke TUHAN di usia tua, rumah masa tua, komunitas warga, dll, merupakan fenomena adanya stres dan berkembangnya strategi penyelesaian stres. Praktek pengakuan dosa kepada seorang imam dalam agama Katolik tidak lain adalah cara untuk menghilangkan stres yang disebabkan oleh beberapa tindakannya.

- 4. Kebugaran Fisik: Tubuh dan pikiran yang sehat tahan terhadap stres. Telah dibuktikan secara meyakinkan bahwa individu yang berolahraga dan dengan demikian memperkuat daya tahan dan sistem kardiovaskular mereka, jauh lebih kecil kemungkinannya untuk menderita jenis penyakit terkait stres tertentu.
- Latihan fisik teratur seperti berjalan, jogging, senam ringan membuat orang tetap bugar dan mengembangkan kemampuan untuk mempertahankan tingkat stres yang lebih besar.
- Tentara jelas lebih tahan terhadap stres karena menjaga diri sehat secara fisik. Mereka mengembangkan kemampuan dan pikiran untuk menghadapi situasi terburuk.
- Diet harian yang tepat membantu individu untuk menjaga kesehatan.

- 5. Biofeedback: Biofeedback adalah kemampuan manusia untuk membawa beberapa fungsi tubuh melalui kontrol yang diinginkan. Ini adalah metodologi yang dirancang untuk menghilangkan respons tubuh yang tidak diinginkan melalui transformasi psikologis.
- Penggunaan perangkat elektronik canggih dirancang untuk mengukur tingkat stres pada seseorang.
- Dengan relaksasi atau latihan yoga berikutnya, individu dibawa kembali ke situasi normal dengan menghilangkan stres. Latihan relaksasi bermanfaat untuk mengendalikan serangan jantung, keasaman lambung, pendarahan otak, tekanan darah, dan ketegangan otot, dll.
- Perubahan pada penyakit ini disebabkan karena tingkat stres yang tinggi yang tidak biasa dialami seseorang. Biofeedback baik untuk mengontrol efek stres secara sukarela dengan latihan yang tepat.

- **6. Yoga:** Yoga adalah metodologi untuk mengintegrasikan tubuh dan pikiran dan mencapai tingkat keselarasan yang diperlukan dengan Tuhan.
- Hal ini dicapai dengan latihan fisik yang disebut Asanas yang menstimulasi berbagai sistem dalam tubuh seperti sistem pernapasan, sistem saraf, sistem sirkulasi darah, dll.
- Ini membawa perubahan yang luar biasa ke dalam kapasitas fisik individu dan kemampuan mental untuk bertahan melalui berbagai situasi stres dan ketegangan.
- Yoga juga dianggap sebagai proses pencapaian kedamaian tertinggi. Tetapi bagi orang awam, itu hanyalah latihan fisik yang ditujukan untuk tubuh dan pikiran yang sehat untuk melawan stres.

- 7. Meditasi: Sejarah India penuh dengan contoh-contoh berbagai santo yang telah mencapai keselamatan melalui meditasi.
- Si Gautam Budha telah mencapai 'nirwana' dengan meditasi.
- Meditasi mencakup aktivitas duduk di tempat yang tenang, memejamkan mata, dan berkonsentrasi pada simbol dengan mengucapkan dunia sederhana seperti 'OM'. Ini ditujukan untuk konsentrasi total sehingga melupakan situasi rutin.
- Teknik ini juga melakukan latihan pernapasan *syncranised* yang bertujuan untuk memblokir pikiran asing dari pikiran seseorang.
- Meditasi adalah kombinasi tubuh, konsentrasi pikiran pada simbol tertentu, ucapan kata-kata, pengaturan pernapasan sehingga mencapai konsentrasi total tubuh dan pikiran untuk mencapai kekuatan pribadi yang super alami.
- Jika ini tercapai, seseorang dapat dengan nyaman menangani situasi yang penuh tekanan dengan mudah.
- Meditasi membawa kedamaian dalam pikiran, mengembangkan daya toleransi, meningkatkan kepribadian, dan pada akhirnya mengarah pada kesucian.

- 8. Manajemen Waktu: Manajemen waktu adalah salah satu metode untuk mengurangi stres.
- Hidup begitu sangat cepat. Eksekutif turun ke para pekerja biasa didorong oleh waktu. Setiap orang harus memainkan berbagai peran dalam kehidupan. Semua peran harus dilakukan dalam rentang waktu tertentu.
- Karena itu perlu merencanakan waktu secara memadai. Manajemen waktu dapat untuk berbagai acara dalam kehidupan seperti pendidikan, perkawinan dll.
- Dari hari ke hari, terkait dengan perencanaan acara rutin sehari-hari. Setiap individu harus memiliki buku harian di mana jadwal kerja dan kemajuan harus tercermin ketika lebih dari satu pekerjaan harus dilakukan pada waktu tertentu, prioritas harus diberikan kepada pekerjaan yang relatif penting.
- Penting untuk mengikuti jadwal acara sesuai rencana. Ini memudahkan tekanan pada jadwal kerja dan memfasilitasi mengelola diri pribadi atau pekerjaan pribadi.
- Perlu menanamkan dalam diri seseorang kebiasaan ketepatan waktu dan rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar kepada organisasi.

- 9. Jalani hidup yang sederhana: Dianjurkan agar setiap orang harus menjalani kehidupan sederhana yang bebas dari *cumbrances* (terlalu banyak masalah yang ditangani pada satu waktu menguras energi individu).
- Seseorang seharusnya tidak memperumit masalah daripada memberikan solusi yang sederhana dan mudah. Jangan minta bawahan Anda untuk menunggu keputusan atau tindakan apa pun dari Anda.
- Masalah harus diatasi dengan cepat tanpa kehilangan waktu. Dalam kehidupan pribadi kesederhanaan perilaku membantu individu menyelesaikan masalah. Ini mengurangi ketegangan dan memfasilitasi manajemen waktu.

• Strategi Tingkat Organisasi

- Organisasi memainkan peran yang menentukan dalam memastikan lingkungan yang damai bebas dari tekanan. Pada dasarnya stres berhubungan dengan dua kategori peristiwa. Pertama, struktur dan kebijakan organisasi, dan kedua terkait dengan pengembangan dan pertumbuhan pribadi yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu.
- Aspek-aspek berikut harus diteliti dan dievaluasi dengan cermat untuk efektivitas dan implementasinya.
- (a) Sasaran organisasi harus dalam bidang pencapaian. Terlalu banyak sasaran yang tinggi tidak hanya membuat karyawan tertekan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.
- (B) Kebijakan organisasi harus didefinisikan dengan jelas dengan referensi khusus untuk pelatihan dan pengembangan, promosi, cuti, administrasi upah dan gaji, disiplin, insentif, dll.
- (c) Otoritas dan tanggung jawab harus didefinisikan dengan jelas dengan mengatur saluran pelaporan. Prinsip kesatuan perintah harus dianut.
- (D) Struktur organisasi, mendesain ulang pekerjaan dan meningkatkan komunikasi mengurangi stres.

- (e) Kebijakan perusahaan, lingkungan kerja fisik harus sesuai untuk produktivitas yang lebih tinggi.
- (f) Sistem dan proses yang diperbarui meningkatkan efisiensi.
- (g) Manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
- (h) Rencana karier untuk manajer harus dikembangkan dan diimplementasikan dalam pesan dan semangat. Tidak ada yang mengecilkan hati karyawan sebagai program pengembangan yang buruk.
- (i) Karyawan harus diberdayakan. Mereka harus diberi konseling waktu yang sesuai dengan nasihat, jaminan, komunikasi yang baik, pelepasan ketegangan emosional dan pemikiran yang jernih. Orientasi ulang penting untuk menjaga karyawan bebas dari stres untuk meningkatkan produktivitas.

SUMMARY

- Stres adalah respons non spesifik tubuh terhadap setiap permintaan apapun. Karyawan mengalami stres karena iklim organisasi dan lingkungan kerja.
- Stres yang berlebihan menyebabkan gangguan fisik dan mental.
- Faktor eksternal yang bertanggung jawab terhadap stres individu adalah regulasi sosial, etika kerja, gaya kepemimpinan, ketersediaan sumber daya, beban kerja, teknologi dan lingkungan kerja.
- Faktor internal bersifat psikologis termasuk emosi, keadaan ego, sikap, persepsi dan tingkat motivasi.
- Faktor eksternal dan internal menyebabkan ketidakseimbangan dan ketidakseimbangan ini menyebabkan stres.

- Hans Selye merujuk general adaptation syndrome (GAS) untuk menjelaskan tiga tahap stres yaitu tahap alarm, tahap resistensi dan kelelahan.
- Ivancevich dan Matterson mengidentifikasi faktor-faktor sosial, ekonomi, keuangan, budaya, keluarga dan teknologi yang memiliki dampak luar biasa pada kesehatan mental para karyawan.
- Stres menyebabkan frustrasi dan kecemasan. Stres terkait pekerjaan mencakup ambiguitas peran, konflik peran, burnout, dan overload / underload.
- Penting untuk mengurangi stres sehingga efisiensi karyawan ditingkatkan.
- Stres dapat dikelola dengan mencapai kebugaran fisik, biofeedback, yoga, meditasi, manajemen waktu, dan dengan menjalani kehidupan yang sederhana.
- Organisasi memainkan peran penting dalam memerangi stres. Faktor-faktor tersebut antara lain penetapan tujuan yang realistis, kebijakan organisasi yang jelas, restrukturisasi struktur organisasi saat dibutuhkan, pembaruan kebijakan perusahaan, lingkungan kerja yang sehat dan pemberdayaan.