

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 1997:200). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Menurut Charles D, Spielberger (dalam Handoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa 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.

Berbagai defenisi mengenai stres telah dikemukakan oleh para ahli dengan versinya masing- masing, walaupun pada dasarnya antara satu defenisi dengan defenisi lainnya terdapat inti persamaannya. Selye mendefinisikan stres sebagai *“the non-specific (that is, common) results of any demand upon the body, be the effect mental or somatic.”*(1993,7), sedangkan Lazarus (1976) mendefinisikan *‘stress occurs where there are demands on the person which tax or exceed his adjustive resources’* (Golberger & Breznitz, 1982, hal. 39). Sedangkan Szilagyi berpendapat sebagaimana dikutip oleh Sudarmo & Sudita berpendapat bahwa stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres lebih dianggap sebagai respon individu terhadap tuntutan yang dihadapinya. Tuntutan-tuntutan tersebut dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu tuntutan internal yang timbul sebagai tuntutan fisiologis dan tuntutan eksternal yang muncul dalam bentuk fisik dan social. Hans Selye juga menambahkan bahwa tidak ada aspek tunggal dari stimulus lingkungan yang dapat mengakibatkan stres, tetapi semua itu tergabung dalam suatu susunan total yang mengancam keseimbangan (homeostatis) individu.

2. Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres kerja dalam kehidupan kerja dianggap sebagai sesuatu yang rumit dan kompleks sehingga dalam banyak peristiwa stres kerja dapat diartikan berbeda-beda. Menurut Hans Selye seorang tokoh yang pertama kali mengemukakan konsep stres kerja dengan pendekatan biologi pada tahun 1930-an, stres kerja dipandang sebagai suatu sindrom adaptasi umum yang ditampilkan organisme dalam menghadapi tuntutan atau tantangan. Tuntutan dan tantangan yang dihadapi dapat mengakibatkan respon yang positif (eustres kerja) maupun mengakibatkan respon yang negatif (distres kerja). (Gibson dkk, 1985: 204).

Stres adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya dalam sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang (Sarafino, 1990). Stres merupakan keadaan tegang secara biopsikososial karena banyak tugas-tugas perkembangan yang dihadapi orang sehari-hari, baik dalam kelompok sebaya, keluarga, sekolah, maupun pekerjaan (Smet, 1994). Cornelli mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan

stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut (Taylor, 2006).

Reaksi emosional yang dihasilkan dari situasi stres meliputi kecemasan, kemarahan dan agresi, serta apati dan depresi. Di dalam lingkungan kerja, terdapat stres kerja yaitu ketegangan yang sering dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Timbulnya ketegangan tersebut pada hakikatnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni masalah organisasi lingkungan kerja, faktor individu karyawan dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat (Perrez and Reichert, 1992). Menurut Sarafino (1990), stres kerja dapat disebabkan karena lingkungan fisik yang terlalu menekan, kurangnya kontrol yang dirasakan, kurangnya hubungan interpersonal, kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Stres kerja merupakan interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stres kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing.

Stres juga terjadi di lingkungan dan hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres. Tergantung bagaimana seorang karyawan menghadapinya. Terutama pekerjaan yang beresiko terhadap keselamatan dan pekerjaan dengan beban tanggung jawab yang berat. Karyawan yang berorientasi pada prestasi juga berpotensi mengalami stres karena menetapkan nilai dan tujuan mereka yang jauh dari kemampuan mereka dalam pekerjaan.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Sampai pada batas tertentu, bekerja dengan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang. Seseorang yang bekerja pada tingkat optimal menunjukkan antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berpikir, dan pertimbangan yang baik. Namun jika seorang karyawan menjadi ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerja menjadi berlebih, tuntutan pekerjaan tinggi, maka kinerjanya menjadi rendah. Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa stres kerja adalah keadaan yang bersifat potensial maupun nyata yang penuh dengan tekanan dan melibatkan tuntutan fisik serta psikologis yang diakibatkan karena peristiwa atau kondisi dalam lingkungan pekerjaan yang sifatnya relatif karena dipengaruhi oleh penyesuaian diri.

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 1999:79-80).

Diantaranya adalah:

- a. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan.

- b. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.
- c. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.
- d. Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah.
- e. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa: “Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”.

Sumber stres kerja dikenal dengan *job stressor* yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut ini beberapa sumber stres kerja menurut Cary Cooper (dalam Rice, 1992) yaitu :

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line-hysteria*, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostres*).

Pengertian dari masing-masing kondisi kerja tersebut sebagai berikut :

1) *Quantitative work overload*

Work overload (beban kerja yang berlebihan) biasanya terbagi dua, yaitu *quantitative* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. *Qualitative overload* terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

2) *Assembli line-hysteria*

Beban kerja yang kurang dapat terjadi karena pekerjaan yang harus dilakukan tidak menantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

3) Pengambilan keputusan dan tanggungjawab

Pengambilan keputusan yang akan berdampak pada perusahaan dan pegawai sering membuat seorang manajer menjadi tertekan. Terlebih lagi apabila

pengambilan putusan itu juga menuntut tanggungjawabnya, kemungkinan peningkatan stres juga dapat terjadi.

4) Kondisi fisik yang berbahaya

pekerjaan seperti SAR, Polisi, penjinak bom sering berhadapan dengan stres. Mereka harus siap menghadapi bahaya fisik sewaktu-waktu.

5) Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup pegawai sehari-hari, misalnya pegawai yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti. Hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.

6) Stres karena kemajuan teknologi (*technostres*).

Technostres adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

Stres kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya :

1. Konflik kerja

Konflik kerja adalah ketidak setujuan antara dua atau lebih anggota organisasi-organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama, atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian pihak lain.

2. Beban kerja

Adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau tidak mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerja merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standart pekerjaan terlalu tinggi.

3. Waktu kerja

Pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

4. Kepemimpinan.

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting. Seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat *stressful* para karyawan bekerja lebih baik manakala pemimpinnya mengambil tanggungjawab yang lebih besar dalam memberikan pengarahan.

b. Ambiguitas Dalam Berperan

Pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan.

c. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Perkembangan Karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya : sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

f. Hubungan antara pekerjaan dan rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres kerja. Denise Proseau (dalam Rice, 1992). Spillover mengatakan kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dan karir.

Sedangkan menurut Ashar Sunyoto (2001, :381), mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

a. Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan

Meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), hygiene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1. Kerja *shift* atau kerja malam

Kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

2. Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit dari stres.

3. Peran terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan- aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:

1. Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

2. Ketakterlaksanaan peran

Ketakterlaksanaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

e. Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

f. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsure kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa- peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan- keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

g. Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauhmana ia melihat situasinya sebagai penuh stres.

Menurut Sarafino (dikutip dari Bart Smet, 1994) membagi penyebab stres kerja menjadi 4 yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperature atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
- b. Kurangnya kontrol yang dirasakan.
- c. Kurangnya hubungan interpersonal.
- d. Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

Sedangkan menurut Igor S (1997 :248), menyatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e. Beban yang berlebihan.
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas stres kerja dapat disimpulkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kelebihan beban kerja (overload), konflik kerja, waktu kerja dan kepemimpinan, dan empat faktor inilah yang peneliti gunakan sebagai blue print untuk menyusun kuesioner dalam penelitian.

4. Gejala-gejala Stres Kerja

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

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, 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, sia-sia paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, 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, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi :

1. Kepuasan kerja rendah
2. Kinerja yang menurun
3. Semangat dan energi menjadi hilang
4. Komunikasi tidak lancar
5. Pengambilan keputusan jelek
6. Kreatifitas dan inovasi kurang
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Semua yang disebutkan di atas perlu dilihat dalam hubungannya dengan kualitas kerja dan interaksi normal individu sebelumnya. Sedangkan menurut Brahm (dalam Handoyo, 2006:68), gejala stres dapat berupa tanda-tanda seperti berikut :

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang,

keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

5. Dampak dari Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (1996, h.363) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi menjadi 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.

- b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- e. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Jacinta (2002), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dampak terhadap perusahaan
 1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
 2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 3. Menurunnya tingkat produktivitas
 4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stress yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

b. Dampak terhadap individu

Muncul masalah – masalah yang berhubungan dengan:

1. Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stress terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan- lahan.

3. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stress sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stress yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

B. Strategi Coping

1. Pengertian *Coping*

Menurut Lazarus & Folkman (dalam Sarafino, 2006) *coping* adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengatur kesenjangan persepsi antara tuntutan situasi yang menekan dengan kemampuan mereka dalam memenuhi

tuntutan tersebut. Menurut Taylor (2009) *coping* didefinisikan sebagai pikiran dan perilaku yang digunakan untuk mengatur tuntutan internal maupun eksternal dari situasi yang menekan. Menurut Baron & Byrne (1991) menyatakan bahwa *coping* adalah respon individu untuk mengatasi masalah, respon tersebut sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipikirkan untuk mengontrol, mentolerir dan mengurangi efek negatif dari situasi yang dihadapi. Menurut Stone & Neale (dalam Rice, 1992) *coping* meliputi segala usaha yang disadari untuk menghadapi tuntutan yang penuh dengan tekanan, jadi dapat disimpulkan bahwa *coping* adalah segala usaha individu untuk mengatur tuntutan lingkungan dan konflik yang muncul, mengurangi ketidaksesuaian/kesenjangan persepsi antara tuntutan situasi yang menekan dengan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan tersebut.

2. Pengertian Strategi *Coping*

Stone & Neale (dalam Folkman dkk, 1986) berpendapat bahwa strategi *coping* merupakan tingkah laku seseorang dalam menghadapi masalah atau tekanan. Chaplin (2004) mengartikan perilaku *coping* sebagai suatu tingkah laku dimana individu melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya dengan tujuan menyelesaikan tugas atau masalah. Tingkah laku *coping* merupakan suatu proses dinamis dari suatu pola tingkah laku maupun pikiran-pikiran yang secara sadar digunakan untuk mengatasi tuntutan-tuntutan dalam situasi yang menekan dan menegangkan.

Strategi *coping* didefinisikan secara terperinci oleh Folkman (1984) sebagai bentuk usaha kognitif dan perilaku yang dilakukan seseorang untuk mengatur tuntutan internal dan eksternal yang timbul dari hubungan individu dengan

lingkungan, yang dianggap mengganggu batas-batas yang dimiliki oleh individu tersebut. *Coping* yang dimaksud terdiri dari pikiran-pikiran khusus dan perilaku yang digunakan individu untuk mengatur tuntutan dan tekanan yang timbul dari hubungan individu dengan lingkungan, khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan.

Breakwell (dalam Folkman dkk, 1986) menyatakan bahwa *coping* merupakan segala pikiran dan perilaku yang berhasil mengurangi atau menghilangkan ancaman, baik secara sadar dikenali oleh individu maupun tidak.

Jadi individu dapat disebut melakukan *coping* meskipun individu tersebut tidak menyadari atau tidak mau mengakuinya. Coyne, dkk (1981) menyatakan bahwa *coping* merupakan usaha-usaha baik kognitif maupun perilaku yang bertujuan untuk mengelola tuntutan lingkungan dan internal, serta mengelola konflik-konflik yang mempengaruhi individu melampaui kapasitas individu. Jadi Coyne, dkk (1981) berpendapat bahwa perilaku individu dapat dikategorikan sebagai perilaku *coping* hanya jika konflik atau *stressor* yang dihadapinya sudah melampaui kapasitas atau kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut untuk menghadapi permasalahan.

Selain itu Cohen dan Lazarus (Folkman, 1984) menambahkan tujuan perilaku *coping* adalah untuk mengurangi kondisi lingkungan yang menyakitkan, menyesuaikan dengan peristiwa-peristiwa atau kenyataan-kenyataan yang negatif, mempertahankan keseimbangan emosi, mempertahankan self image yang positif, serta untuk meneruskan hubungan yang memuaskan dengan orang lain.

Menurut MacArthur & MacArthur (1999) mendefinisikan strategi *coping* sebagai upaya-upaya khusus, baik behavioral maupun psikologis, yang digunakan

orang untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalkan dampak kejadian yang menimbulkan stres. Gowan et al. (1999) mendefinisikan strategi *coping* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mengelola tuntutan eksternal dan internal yang dihasilkan dari sumber stres. Dodds (1993) mengemukakan bahwa pada esensinya, strategi *coping* adalah strategi yang digunakan individu untuk melakukan penyesuaian antara sumber-sumber yang dimilikinya dengan tuntutan yang dibebankan lingkungan kepadanya. Secara spesifik, sumber-sumber yang memfasilitasi *coping* itu mencakup sumber-sumber personal (yaitu karakteristik pribadi yang relatif stabil seperti self-esteem atau keterampilan sosial) dan sumber-sumber lingkungan seperti dukungan sosial dan keluarga atau sumber finansial (Harrington & Mcdermott, 1993). Friedman (1998) mengatakan bahwa strategi *coping* merupakan perilaku atau proses untuk adaptasi dalam menghadapi tekanan atau ancaman. Kesimpulan dari pendapat para ahli diatas bila dihubungkan dengan dunia perawat adalah adalah suatu proses tertentu yang disertai dengan suatu usaha yang dilakukan perawat untuk menghadapi dan mengantisipasi situasi dan kondisi yang bersifat menekan atau mengancam baik fisik maupun psikis yang diprediksi akan dapat membebani dan melampaui kemampuan dan ketahanan perawat yang bersangkutan. Proses tersebut dapat berupa menguasai kondisi yang ada, menerima kondisi yang dihadapi, melemahkan atau memperkecil masalah yang dihadapi.

3. Klasifikasi dan Bentuk *Coping*

Folkman & Lazarus (dalam Sarafino, 2006) secara umum membedakan bentuk dan fungsi *coping* dalam dua klasifikasi yaitu :

a. *Problem Focused Coping (PFC)* as “*coping that is directed at managing or altering the problem causing the distress*” (Lazarus and Folkman, 1984b, 150) merupakan bentuk *coping* yang lebih diarahkan kepada upaya untuk mengurangi tuntutan dari situasi yang penuh tekanan. artinya *coping* yang muncul terfokus pada masalah individu yang akan mengatasi stres dengan mempelajari cara-cara keterampilan yang baru. Individu cenderung menggunakan strategi ini ketika mereka percaya bahwa tuntutan dari situasi dapat diubah. Strategi ini melibatkan usaha untuk melakukan sesuatu hal terhadap kondisi stres yang mengancam individu (Taylor, 2009).

Menurut Lazarus indikator yang menunjukkan strategi yang berorientasi pada *problem focus coping* yaitu:

1) Instrumental action (tindakan secara langsung).

Individu melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung serta menyusun rencana untuk bertindak dan melaksanakannya.

2) Cautiousness (kehati-hatian).

Individu berfikir, meninjau, dan mempertimbangkan beberapa alternatif pemecahan masalah, berhati-hati dalam merumuskan masalah, meminta pendapat orang lain dan mengevaluasi strategi yang pernah diterapkan sebelumnya.

3) Negotiation

Individu melakukan beberapa usaha untuk membicarakan serta mencari cara penyelesaian dengan orang lain yang terlibat di dalamnya dengan harapan masalah dapat terselesaikan. Usaha yang dapat dilakukan untuk mengubah pikiran dan pendapat seseorang, melakukan perundingan atau kompromi untuk mendapatkan sesuatu yang positif dari situasi.

Bentuk-bentuk *problem focus coping* menurut Lazarus yaitu *preparing focus coping, aggression or attack, avoidance, dan apathy or inaction*. Lebih lanjut menurut Aldwin dan Revenson (1987) *problem focus coping* meliputi tindakan instrumental yaitu tindakan yang ditujukan untuk menyelesaikan masalah secara langsung serta menyusun rencana-rencana yang dilakukan. Sedangkan negosiasi yaitu usaha yang ditujukan kepada orang lain yang terlibat atau menjadi penyebab masalah yang sedang dihadapinya.

b. *Emotion focused coping (EFC)* as “*coping that is directed at regulating emotional responses to the problem*” (Lazarus and Folkman, 1984b, 150) dalam arti bentuk *coping* yang diarahkan untuk mengatur respon emosional terhadap situasi yang menekan. Individu dapat mengatur respon emosionalnya dengan pendekatan behavioral dan kognitif. Contoh dari pendekatan behavioral adalah penggunaan alkohol, narkoba, mencari dukungan emosional dari teman – teman dan mengikuti berbagai aktivitas seperti berolahraga atau menonton televisi yang dapat mengalihkan perhatian individu dari masalahnya. Sementara pendekatan kognitif melibatkan bagaimana individu berfikir tentang situasi yang menekan.

Emotion focus *coping* lebih sesuai dilakukan oleh subjek yang memiliki usia berkisar antara 17 sampai 20 tahun karena mereka belum mencapai tahap perkembangan yang matang untuk bisa menggunakan problem focus *coping* (Tanumidjojo, 2004). Menurut Pramadi (2003) Emotion focus *coping* merupakan respon yang mengendalikan penyebab stres yang berhubungan dengan emosi dan usaha memelihara keseimbangan yang efektif. Perilaku *coping* yang berpusat pada emosi yang digunakan untuk mengatur respon emosional terhadap stres. Sementara emotion focus *coping* menurut Hapsari (2002) merupakan pelarian dari masalah yaitu individu menghindari masalah dengan cara berkhayal atau membayangkan seandainya dia berada pada situasi yang menyenangkan.

Menurut Lazarus dkk (dalam Aldwin dan Revenson 1987) indikator yang menunjukkan strategi yang berorientasi pada *emotion focus coping* yaitu:

1) Escapism (Pelarian diri dari masalah).

Usaha yang dilakukan individu untuk menghindari masalah dengan cara berkhayal atau membayangkan hasil yang akan terjadi atau mengkhayalkan seandainya ia berada dalam situasi yang lebih baik dari situasi yang dialaminya sekarang. Cara yang dilakukan untuk menghindari masalah dengan tidur lebih banyak, minum minuman keras, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, dan menolak kehadiran orang lain.

2) Minimalization (meringankan beban masalah).

Usaha yang dilakukan individu untuk menghindari masalah dengan cara menolak memikirkan masalah dan menganggap seakan-akan masalah tersebut tidak ada dan menekan masalah menjadi seringan mungkin.

3) Self blame (menyalahkan diri sendiri).

Perasaan menyesal, menghukum dan menyalahkan diri sendiri atas tekanan masalah yang terjadi atau strategi lainnya yang bersifat pasif dan intropunitif yang ditujukan ke dalam diri sendiri.

4) Seeking meaning (mencari arti).

Usaha individu untuk mencari makna atau mencari hikmah dari kegagalan yang dialami dan melihat hal-hal lain yang penting dalam kehidupan.

Bentuk-bentuk *Emotion focus coping* oleh Lazarus (dalam Effendi, 1999) yaitu, identifikasi, represi, denial, proyeksi, reaksi formasi, displacement, rasionalisasi. *Emotion focused coping* memungkinkan individu melihat sisi kebaikan (hikmah) dari suatu kejadian, mengharap simpati dan pengertian orang lain, atau mencoba melupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan hal yang telah menekan emosinya, namun hanya bersifat sementara (Folkman & Lazarus, 1985). Maksudnya individu belajar mencoba dan mengambil hikmah atau nilai dari segala usaha yang telah dilakukan sebelumnya dan dijadikan latihan pertimbangan untuk menyelesaikan masalah berikutnya, hal ini merupakan bentuk *emotion focused coping* adaptif. Contoh misalnya jika ada masalah dapat diceritakan kepada teman atau anggota keluarga. Hal ini bertujuan agar beban dapat berkurang walaupun hanya bersifat sementara karena individu menyelesaikan masalah dengan cara represi yaitu berusaha menekan masalah yang dihadapinya. Namun masalah yang sebenarnya belum terselesaikan atau dilupakan untuk sementara waktu saja.

Dalam pendekatan kognitif, individu melakukan redefine terhadap situasi yang menekan seperti membuat perbandingan dengan individu lain yang

mengalami situasi lebih buruk, dan melihat sesuatu yang baik diluar dari masalah. Individu cenderung untuk menggunakan strategi ini ketika mereka percaya mereka dapat melakukan sedikit perubahan untuk mengubah kondisi yang menekan (Lazarus & Folkman dalam Sarafino, 2006).

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Coping*

Menurut Mutadin (2002) cara individu menangani situasi yang mengandung tekanan ditentukan oleh sumber daya individu yang meliputi :

a. Kesehatan Fisik

Kesehatan merupakan hal yang penting, karena selama dalam usaha mengatasi stres individu dituntut untuk mengerahkan tenaga yang cukup besar.

b. Keyakinan atau pandangan positif

Keyakinan menjadi sumber daya psikologis yang sangat penting, seperti keyakinan akan nasib (external locus of control) yang mengerahkan individu pada penilaian ketidakberdayaan (helplessness) yang akan menurunkan kemampuan strategi *coping*.

c. Keterampilan memecahkan masalah

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk mencari informasi, menganalisa situasi, mengidentifikasi masalah dengan tujuan untuk menghasilkan alternatif tindakan, kemudian mempertimbangkan alternatif tersebut sehubungan dengan hasil yang ingin dicapai, dan pada akhirnya melaksanakan rencana dengan melakukan suatu tindakan yang tepat.

d. Keterampilan sosial

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk berkomunikasi dan bertingkah laku dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai sosial yang berlaku dimasyarakat.

e. Dukungan sosial

Dukungan ini meliputi dukungan pemenuhan kebutuhan informasi dan emosional pada diri individu yang diberikan oleh orang tua, anggota keluarga lain, saudara, teman, dan lingkungan masyarakat sekitarnya.

f. Materi

Dukungan ini meliputi sumber daya berupa uang, barang-barang atau layanan yang biasanya dapat dibeli. Salah satu faktor yang mempengaruhi strategi *coping* adalah dukungan sosial yang meliputi dukungan pemenuhan kebutuhan informasi dan emosional pada diri individu yang diberikan oleh orang tua, anggota keluarga lain, saudara, teman, rekan kerja dan lingkungan masyarakat sekitarnya (Mutadin, 2002). Individu yang saling mendukung satu sama lain akan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan. Dalam lingkungan kerja, individu yang mampu membina hubungan baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dapat saling memberi dukungan sehingga dapat tercipta rasa memiliki dan integrasi sosial dalam lingkungan kerja. Dengan adanya dukungan sosial dalam lingkungan kerja maka dapat membuat individu merasa bagian dari suatu tim dan tidak diisolasi dari kelompok. Hal ini merupakan salah satu dari kriteria yang membentuk kualitas kehidupan bekerja dalam organisasi (Walton dalam Kossen, 1987).

5. Aspek-aspek Strategi *Coping*

Carver, dkk (1989) menyebutkan aspek-aspek strategi *coping* antara lain:

- a. Keaktifan diri, suatu tindakan untuk mencoba menghilangkan atau mengelabui penyebab stres atau memperbaiki akibatnya dengan cara langsung.
- b. Perencanaan, memikirkan tentang bagaimana mengatasi penyebab stres antara lain dengan membuat strategi untuk bertindak, memikirkan tentang langkah upaya yang perlu diambil dalam menangani suatu masalah.
- c. Kontrol diri, individu membatasi keterlibatannya dalam aktifitas kompetisi atau persaingan dan tidak bertindak terburu-buru.
- d. Mencari dukungan sosial yang bersifat instrumental, yaitu sebagai nasihat, bantuan atau informasi.
- e. Mencari dukungan sosial yang bersifat emosional, yaitu melalui dukungan moral, simpati atau pengertian.
- f. Penerimaan, sesuatu yang penuh dengan stres dan keadaan yang memaksanya untuk mengatasi masalah tersebut.
- g. Religiusitas, sikap individu menenangkan dan menyelesaikan masalah secara keagamaan.

Aspek-aspek strategi *coping* menurut Folkman, dkk (1986):

- a. *Confrontive coping*, mengubah situasi secara agresif dan adanya keberanian mengambil risiko.
- b. *Distancing*, mengeluarkan upaya kognitif untuk melepaskan diri dari masalah atau membuat harapan positif.

- c. *Self control*, mencoba untuk mengatur perasaan diri sendiri atau tindakan dalam hubungannya untuk menyelesaikan masalah.
- d. *Seeking social support*, mencoba untuk memperoleh informasi atau dukungan secara emosional.
- e. *Accepting responsibility*, menerima untuk menjalani masalah yang dihadapi sementara mencoba untuk memikirkan jalan keluarnya.
- f. *Planful problem solving*, memikirkan suatu rencana tindakan untuk mengubah dan memecahkan situasi.
- g. *Positive reappraisal*, mencoba untuk membuat suatu arti positif dari situasi dalam masa perkembangan kepribadian, kadang-kadang dengan sifat yang religius.

Dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek strategi *coping* adalah usaha yang dilakukan individu dalam mengatasi masalah yang dialami dengan mengoptimalkan potensi diri (keaktifan diri, perencanaan, kontrol diri, penerimaan, *confrontive coping*, *distancing*, *escape avoidance*, *self control* dan *accepting responsibility*, *planful problem solving*), mengoptimalkan peran lingkungan (mencari dukungan sosial dan *seeking social support*), serta usaha yang bersifat religius (*positive reappraisal*).

C. Perspektif Islam Tentang Stres Kerja dengan Strategi *Coping*

1. Stres Kerja dalam kajian Islam

a. Telaah teks Psikologi tentang Stres Kerja

1) Sampel definisi Stres Kerja

Hans Selye seorang tokoh yang pertama kali mengemukakan konsep stres kerja dengan pendekatan biologi pada tahun 1930-an, stres kerja dipandang sebagai suatu sindrom adaptasi umum yang ditampilkan organisme dalam menghadapi tuntutan atau tantangan. Tuntutan dan tantangan yang dihadapi dapat mengakibatkan respon yang positif (eustres kerja) maupun mengakibatkan respon yang negatif (distres kerja). (Gibson dkk, 1985: 204).

Reaksi emosional yang dihasilkan dari situasi stres meliputi kecemasan, kemarahan dan agresi, serta apati dan depresi. Di dalam lingkungan kerja, terdapat stres kerja yaitu ketegangan yang sering dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Timbulnya ketegangan tersebut pada hakikatnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni masalah organisasi lingkungan kerja, faktor individu karyawan dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat (Perrez and Reichert, 1992).

Stres kerja merupakan interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stres kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Sampai pada batas tertentu, bekerja dengan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang. Seseorang yang bekerja pada tingkat optimal menunjukkan

antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berpikir, dan pertimbangan yang baik. Namun jika seorang karyawan menjadi ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerja menjadi berlebih, tuntutan pekerjaan tinggi, maka kinerjanya menjadi rendah.

2) Analisa Komponen tentang Stres Kerja

Tabel 2.1

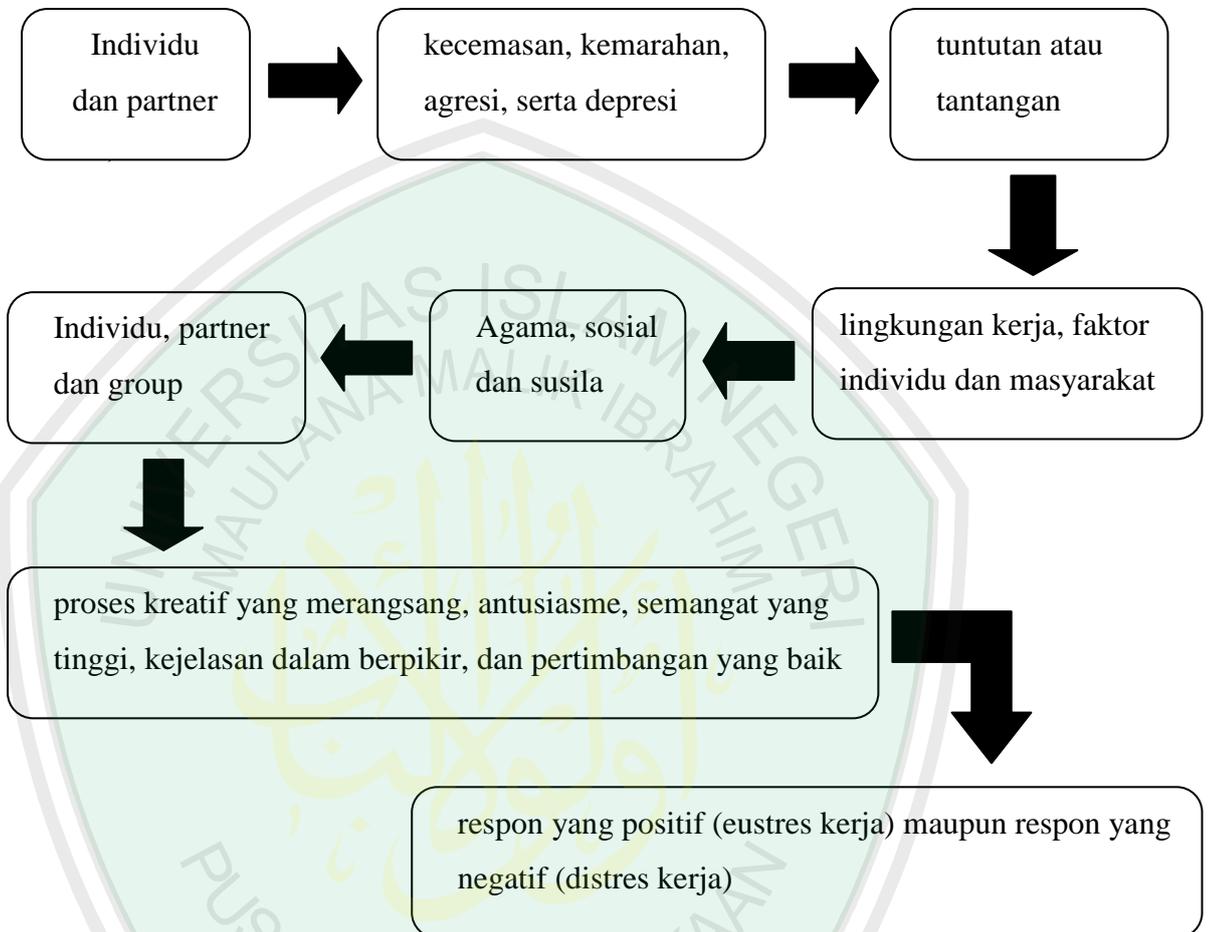
Analisa komponen tentang stres kerja

No	Komponen	Deskripsi
1	Aktor	Individu dan partner
2	Aktifitas	kecemasan, kemarahan, agresi, serta depresi
3	Bentuk	tuntutan atau tantangan
4	Faktor	lingkungan kerja, faktor individu dan masyarakat
5	Standart	Agama, sosial dan susila
6	Audien	Individu, partner dan group
7	Tujuan	Proses kreatif yang merangsang, antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berpikir, dan pertimbangan yang baik
8	Efek	Respon yang positif (eustres kerja) maupun respon yang negatif (distres kerja)

3) Pola teks Psikologi tentang Stres Kerja

Gambar 2.1

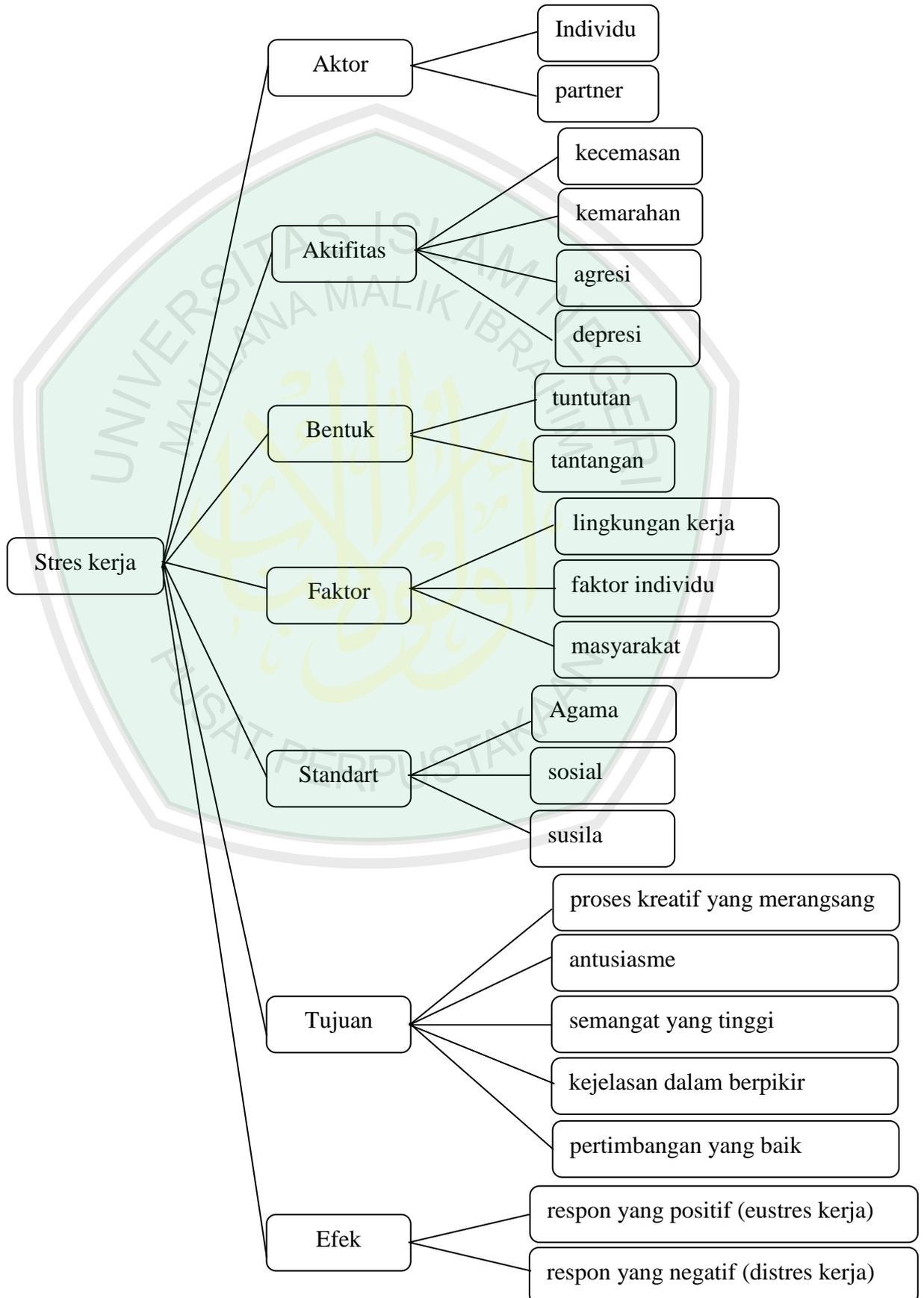
Pola teks psikologi tentang stres kerja



Mind Map tentang Stres Kerja

Gambar 2.2

Mind Map tentang Stres Kerja



5) Kesimpulan

Dari telaah teks psikologi diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah sebuah kecemasan ataupun depresi yang terjadi pada setiap individu dalam setiap kelompok tertentu terutama dalam sebuah instansi yang disebabkan adanya tuntutan dan tantangan. Faktor yang menyebabkan stress kerja ini biasanya karena lingkungan kerja atau dari dalam individu tersendiri ataupun dalam masyarakat luas dimana individu itu berada. Terkadang banyak salah faham dari dalam individu itu sendiri saat merespon sebuah stres itu, karena saat terjadinya stres tersebut setiap diri individu selalu mengeluarkan dua respon yaitu respon yang positif (eustres kerja) serta respon yang negatif (distres kerja). Apabila setiap individu bisa sadar dan lebih berkonsentrasi pada respon yang positif (eustres kerja) yang ada maka dampak positif juga akan dirasakan oleh individu tersebut seperti adanya proses kreatif yang merangsang untuk berfikir jernih, munculnya antusiasme, semangat yang meninggi, kejelasan dalam berpikir akan sebuah solusi, dan pertimbangan yang baik saat menangani stress yang terjadi.

b. Telaah Teks Al-Qur'an Tentang Stres Kerja

1) Sampel ayat tentang Stres Kerja

Stres dan depresi sudah dianggap sebagai penyakit zaman kita. Tidak hanya berbahaya secara kejiwaan, tapi juga mewujud dalam berbagai kerusakan tubuh. Gangguan umum yang terkait dengan stres dan depresi adalah beberapa bentuk penyakit kejiwaan, ketergantungan pada obat terlarang, gangguan tidur, gangguan pada kulit dan perut, tekanan darah, pilek dan migrain [sakit kepala berdenyut yang terjadi pada salah satu sisi kepala dan umumnya disertai mual dan gangguan penglihatan].

Sebagai hamba Allah yang secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dalam mencapai sejumlah keinginan dan cita-cita.

Dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, kemandulan dan kontra produktif. Allah juga menjelaskan dalam firmanNya dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 286 bahwa :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya :

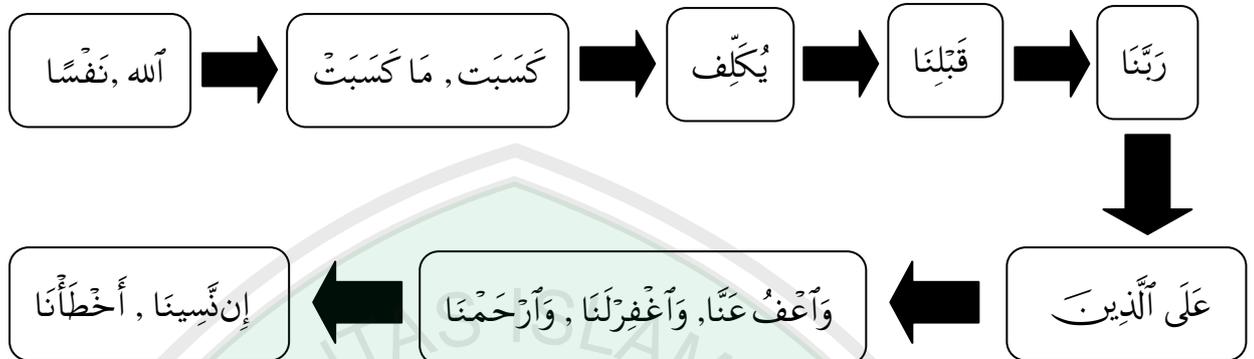
Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (Q.S. Al-Baqarah:286, Depag, RI 2008)

Khamala berarti beban, bagi semua umat islam untuk menjalankan ibadah. Hal ini merupakan beban yang harus dilakukan dan tidak boleh ditinggalkan, berkaitan dengan ini beban yang harus dilakukan akan menimbulkan stres karena adanya tekanan.

2) Pola teks Islam tentang Stres Kerja

Gambar 2.3

Pola teks islam tentang stress kerja



3) Analisa Komponen tentang Stres Kerja

Tabel 2.2

Analisa komponen teks islam Stres Kerja

No.	Komponen	Teks
1	Aktor	الله, نَفْسًا
2	Aktifitas	كَسَبَتْ, مَا كَسَبَتْ
3	Bentuk	يُكَلِّف
4	Faktor	قَبْلَنَا
5	Standart	رَبَّنَا
6	Audien	عَلَى الَّذِينَ
7	Tujuan	وَأَعْفُ عَنَّا, وَأَغْفِرْ لَنَا, وَأَرْحَمْنَا
8	Efek	إِنْ نَسِينَا, أخطأنا

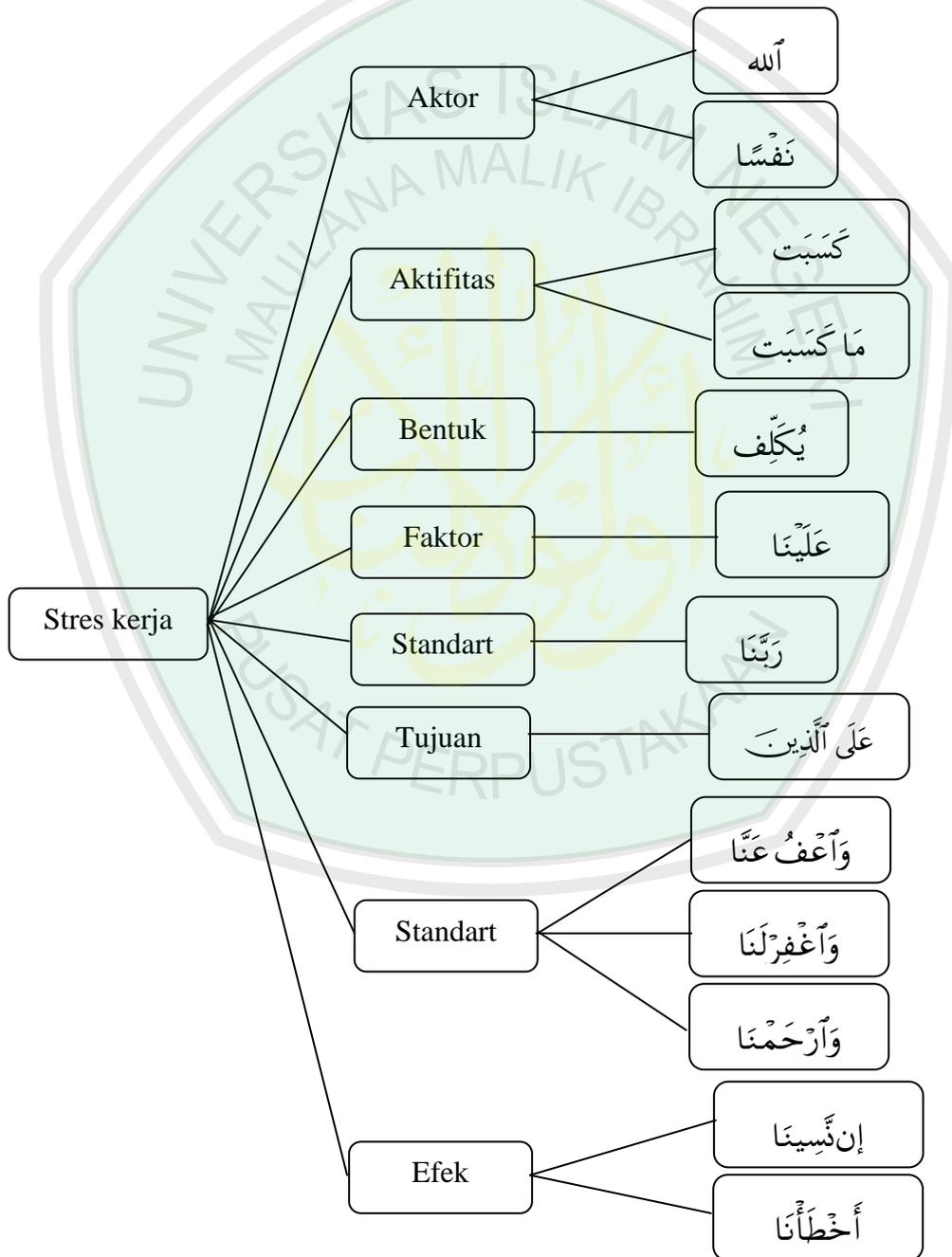
4) Inventarisasi dan tabulasi teks islam tentang stres kerja

No	Term	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
1	Aktor	اللّٰهُ، نَفْسًا	manusia, Allah	Individu, Partner	2:72, 4:4, 6:152, 6:158, 7:42, 18:74, 20:40, 23:62, 28:33, 63:11, 65:7	10
2	Aktifitas	مَا كَسَبَتْ , كَسَبَتْ	kebajikan (yang dikerjakan), kejahatan (yang dikerjakan)	Penyebab terjadinya	2:134, 2:141, 2:225, 2:281, 3:25, 3:161, 6:70, 6:158, 13:33, 14:51, 30:41, 40:17, 42:30, 45:22, 74:38	15
3	Bentuk	يُكَلِّفُ	Beban	Bentuk nyata	65 : 7	1
4	Faktor	عَلَيْنَا	bebankan	Perasaan dari dalam diri individu	6 : 156	1
5	Standart	رَبَّنَا	Ya Allah	Agama	34:19, 60:5, 35:34, 2:128, 2:129, 2:200, 2:201, 2:250, 3:8, 4:75, 5:114, 6:128, 7:23, 10:85	14
6	Audien	عَلَى الَّذِينَ	Orang sebelum kami	Group, komunitas	9:91, 6:125, 10:100, 9:92, 2:59, 16:124, 3:72, 5:93, 6:69, 9:93, 10:33, 16:99, 28:5, 40: 5	14
7	Tujuan	وَأَرْحَمْنَا , وَأَغْفِرْ لَنَا وَأَعْفُ عَنَّا,	Maafkan, ampunilah, rahmatilah	Perlakuan sebagai coping	66:8, 60:5, 7:155, 23:109	4

8	Efek	أَخْطَأْنَا , إِن نَّسِينَا	Lupa, salah	Internal dan eksternal	32 : 14	1
---	------	--------------------------------	-------------	------------------------	---------	---

5) *Mind Map* teks Islam tentang stress kerja

Gambar 2.4

Mind Map teks Islam tentang stress kerja

6) Kesimpulan teks Islam tentang Stress Kerja

Berdasarkan penjabaran ayat di atas dapat disimpulkan bahwa stres secara islami yakni stres merupakan keadaan dimana individu yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, baik dari diri individu sendiri maupun dari lingkungan. Selain itu kurang adanya pendekatan diri pada Allah SWT, yang mana Allah telah menjanjikan sesuatu yang lebih dari apa yang menyebabkan diri individu mengalami stres.

Ayat diatas juga menjelaskan bahwa apapun yang diberikan Allah kepada hambaNya sesuai dengan kemampuannya. Maka dari itu, kita harusnya bisa menjalani semua cobaan tanpa adanya stress ataupun depresi yang berlebihan. Kecuali memang dari manusia tersebut kurang bisa bersyukur atau bertindak jauh dari apa yang sudah di gariskan oleh Allah. Keengganan orang-orang jauh dari agama untuk taat kepada Allah menyebabkan mereka terus menerus menderita perasaan yang tidak nyaman, khawatir dan stres. Akibatnya, mereka akan terkena berbagai ragam penyakit kejiwaan yang mewujud pada keadaan raga mereka sesuai dengan firmanNya dalam Q.S. Thahaa ayat 124 yang berbunyi :

وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَمَةِ أَعْمَى

Artinya :

dan Barangsiapa berpaling dari peringatan-Ku, Maka Sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan Kami akan menghimpunkannya pada hari kiamat dalam Keadaan buta". (Q.S. Thahaa:124, Depag, RI 2008)

Keengganan orang-orang jauh dari agama untuk taat kepada Allah menyebabkan mereka terus menerus menderita perasaan yang tidak nyaman, khawatir dan stres. Akibatnya, mereka akan terkena berbagai ragam penyakit

kejiwaan yang mewujud pada keadaan raga mereka. Tubuh mereka lebih cepat mengalami kerusakan, mengalami penuaan yang cepat dan lemah. Sebaliknya orang-orang yang beriman sehat secara jasmani dan rohani. Mereka tidak akan merasakan stres, atau berkecil hati dan jasmani mereka senantiasa dalam keadaan prima dan sehat. Pengaruh baik akibat ketundukan mereka, tawakkal mereka kepada Allah dan kepribadian kokoh mereka serta kemampuan melihat kebaikan dalam segala hal, dan ridha dengan apa yang terjadi dan juga sembari berharap akan janji-Nya, akan tercermin dalam penampilan mereka. Hal ini tentu saja juga dialami oleh mereka yang menjalani hidup sesuai ajaran Al-Qur'an dan yang benar-benar memahami agama. Tentu saja mereka juga dapat mengalami sakit dan penuaan, namun proses alamiah ini tidak disertai dengan kerusakan pada sisi kejiwaan mereka sebagaimana yang dialami selain mereka yang bertakwa, karena orang yang bertakwa telah sadar bahwa Allah pasti memberikan cobaan bagi semua hambaNya tapi mereka tidak pernah berpaling dari Allah sesuai firman dalam Q.S. Al Baqarah ayat 155 yaitu :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِيرِ
 الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya :

dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (Q.S. Al Baqarah:155, Depag, RI 2008)

Dalam perspektif Islam, pengertian stres adalah suatu cobaan yang harus dihadapi dengan sabar karena cobaan itu ditujukan agar meningkatkan keimanan dan ketaqwaan manusia pada Allah.

2. Strategi *Coping* dalam kajian Islam

Kondisi yang disebabkan adanya stres adalah kondisi yang sangat buruk dan tidak menyenangkan bagi setiap orang. karenanya setiap orang akan senantiasa berusaha untuk menghindari ketegangan (stres) dan membebaskan diri dari belenggu penyakit jiwa tersebut dengan berbagai cara dan upaya. Dalam rangka tindakan preventif terhadap stres ini, islam menawarkan beberapa jalan keluar yang cukup sederhana dan efektif karena sudah cukup terbukti. Dalam Islam, Allah telah mengatur dan memberi manusia berbagai cara untuk mengatasi masalah dalam hidup. Dalam Al-Qur'an, Allah telah mencantumkan secara tersirat tahap-tahap yang harus dilalui seseorang untuk dapat menyelesaikan masalahnya yakni pada Q.S. Al-Insyirah ayat 1-8 yaitu :

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ۖ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ۚ
 الَّذِي أَنقَضَ ظَهْرَكَ ۖ وَإِن مَّعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِن مَّعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ
 فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝

Artinya : Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?(¹) Dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu(²) Yang memberatkan punggungmu?(³) Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama) mu(⁴) Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan(⁵). Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan(⁶) Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain(⁷) Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap(⁸). (Q.S. Al-Insyirah:1-8, Depag, RI 2008)

Ada tiga langkah yang bisa dilakukan seseorang saat menghadapi permasalahan, yaitu:

a. *Positive Thinking*

Sebagaimana terjemahan ayat 1 sampai 6, Allah katakan:

"Bukankah telah Kami lapangkan untukmu dadamu? Dan telah Kami hilangkan daripadamu bebanmu, yang memberatkan punggungmu? Dan Kami tinggikan bagimu sebutan namamu. Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan".

Tafsir dari 6 ayat itu ialah janji dan kabar gembira dari Allah bahwa semua kesulitan dari setiap persoalan manusia selalu ada jalan keluarnya, maka hadapilah masalah itu dengan hati yang lapang. Maka langkah pertama saat mengalami masalah ialah melapangkan dada, selapang-lapangnya sehingga lahirlah *positive thinking* terhadap masalah yang ada. Itulah separuh dari penyelesaian dari masalah. Karena dengan berfikir positif, otak manusia dapat berfikir secara jernih mengenai jalan keluar dari permasalahan yang ada.

b. *Positive Acting*

Sebagaimana termaktub dalam ayat 7, Allah katakan :

"Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain".

Dari ayat ini Allah memberikan langkah kedua dalam menyelesaikan masalah, yaitu berusaha keras menyelesaikan persoalannya melalui perilaku-perilaku nyata yang positif. Usaha kongkrit ini adalah anjuran nyata dari Allah untuk tidak mudah menyerah dalam menghadapi persoalan seberat apa-pun. Perintah ini pun mengandung makna untuk tetap mencoba meminta bantuan manusia lain sebagai perantara pertolongan dari-Nya. Sebagaimana Allah jelaskan

dalam ayat lain dalam Al-Qur'an : "Jadikanlah Allah, Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman sebagai penolongmu".

c. Positive Hoping

Sebagaimana tercantum dalam ayat terakhir surat Al-Insyirah ini yang berbunyi, "Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap". Makna ayat di atas ialah setelah manusia berlapang dada dengan masalah yang ada, lalu manusia mau dan mampu berusaha secara optimal dalam rangka menyelesaikan masalahnya lalu usaha terakhir yang tidak boleh ditinggalkan adalah : berdoalah dan bertawakallah kepada Allah SWT mengenai hasil dari semua usaha yang telah dilakukan itu. Allah menghendaki manusia sebagai makhluk-Nya mau berharap secara total kepada-Nya sebagai bukti ketundukan, ketaatan dan kepercayaan manusia kepada Tuhannya Yang Maha Pengasih, lagi Maha Mendengar dan Maha Mengabulkan permohonan. Ditegaskan dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 153 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اسْتَعِيْنُوْا بِالصَّبْرِ وَالصَّلٰوةِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ مَعَ الصّٰبِرِيْنَ ﴿١٥٣﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar". (Q.S. Al-Baqarah:153, Depag, RI 2008)

Sebagai akhir dari tiga cara itu, ada satu ayat lain yang dapat memperkuat keyakinan manusia bahwa Islam benar-benar dapat dijadikan pedoman bagi kebahagiaan dunia dan akhirat, pada Q.S. Luqman ayat 22, firman Allah :

وَمَنْ يُسَلِّمْ وَجْهَهُۥٓ اِلَى اللّٰهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقٰى ۗ وَاِلَى اللّٰهِ عَنقَبَةُ

الْاُمُوْر ﴿٢٢﴾

Artinya : “dan Barangsiapa yang menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang Dia orang yang berbuat kebaikan, Maka Sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang kokoh. dan hanya kepada Allah-lah kesudahan segala urusan”. (Q.S. Luqman:22, Depag, RI 2008)

Meskipun *Coping* dalam perspektif Islam disebutkan secara umum, dalam artian meskipun tidak ada penyebutan khusus sebagai “*coping*”. Sesungguhnya terdapat banyak ayat yang memberikan keterangan mengenai cara manusia mengatasi tekanan yang disebabkan oleh permasalahan hidupnya. Seperti dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 45 :

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ

Artinya : “Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu' “. (Q.S. Al-Baqarah:45, Depag, RI 2008)

Sesungguhnya, jika kita mau memperdalam lagi pemahaman kita tentang segala hal yang disebutkan dan dijelaskan dalam Al-Qur'an dan menjalankan sesuai dengan apa yang telah diatur di dalamnya (Al-Qur'an) maka tentram dan damai lah kehidupan kita. Sebagai contoh saja seperti apa yang telah dibahas, yakni terkait dengan bagaimana cara dan strategi ketika menghadapi sebuah permasalahan (*coping*) agar kita tidak sampai kepikiran dengan masalah kita hingga berujung stres, juga bagaimana solusi untuk mengatasi stres. Dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwasannya salah satu strategi atau cara yang dapat kita pergunakan ketika kita sudah merasa penat dengan berbagai macam masalah yang muncul di hadapan kita adalah sabar, syukur dan tawakal. Adapun sabar menjadi satu hal yang pertama, utama dan paling penting dari dua hal sesudahnya, karena

dari kesabaran lah akar dari semuanya. Orang akan kuat, akan teguh, ketika ia selalu bersabar dalam menghadapi apapun.

D. Hubungan antara Stres Kerja dengan Strategi *Coping*

Secara umum, setiap pelaksanaan tugas dalam sebuah lingkungan pekerjaan selalu menimbulkan permasalahan dan cobaan. Berat atau ringan sebuah permasalahan yang dialami pelaku dalam lingkungan pekerjaan selalu berdampak pada timbulnya stres yang pastinya akan mengganggu dalam mencapai sebuah tujuan dalam instansi tersebut. Berbagai upaya dapat dilakukan individu untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalkan dampak kejadian yang menimbulkan stres. Stres dapat didefinisikan sebagai hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Sedangkan Kamus Psikologi karya Dr. Kartini Kartono dan Gali Dali Gulu (dalam Kasuda, 1996) mendefinisikan stress sebagai berikut :

1. Suatu stimulus yang menegangkan kapasitas (daya) psikologi/fisiologi dari suatu organisme.
2. Sejenis frustrasi, dimana aktivitas yang terarah pada pencapaian tujuan telah diganggu atau dipersulit, tetapi tidak terhalang-halangi. Peristiwa ini biasanya disertai oleh perasaan was-was (khawatir) dalam pencapaian tujuan.
3. Kekuatan yang ditetapkan pada suatu system berupa tekanan-tekanan fisik dan psikologis yang dikenakan pada tubuh dan pada pribadi.
4. Suatu kondisi ketegangan fisik dan psikologis disebabkan oleh adanya persepsi ketakutan dan kecemasan.

Stres sendiri dapat dialami oleh setiap orang tanpa melihat umur, jenis kelamin, jabatan dan dapat dialami oleh bayi, anak-anak, sampai dengan orang yang sudah dewasa sekalipun. Sesuai dengan pendapat Robbins (2007) bahwa konsekuensi stres dapat dibagi ke dalam tiga kategori umum yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis lebih mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, hingga menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas, jikalau ada pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten. Ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala itu dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya.

Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar tingkat stres tersebut. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan

itu. Gejala perilaku sebagai konsekuensi dari stres mencakup perubahan yang meliputi menunda ataupun menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi, seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kecenderungan bunuh diri.

Stres ini dengan gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku juga dirasakan oleh para perawat yang bertugas di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. Apalagi dengan berbagai macam karakter dari pasien yang harus dihadapi oleh para perawat sampai adanya kesembuhan dari para pasien. Masalah stres kerja di dalam sebuah organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu perawat menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu sebagai hasil dari adanya stres kerja perawat mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Stres juga didefinisikan oleh Luthans dengan 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, Luthans menyimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Definisi lain dikemukakan oleh Krantz bahwa stres mengacu pada suatu keadaan internal dari seorang individu yang mempersepsikan adanya ancaman-ancaman atau tantangan-tantangan terhadap kondisi kesehatan fisik dan atau mental. Dalam pengertian stres di sini, menekankan suatu persepsi seseorang dan evaluasi dari rangsangan yang secara potensial membahayakan, serta mempertimbangkan persepsi dari tantangan/ancaman sebagai akibat dari perbandingan antara tuntutan yang dihadapi pada diri seorang individu dengan kemampuan seorang individu untuk mengatasi/memenuhi tuntutan tersebut. Suatu persepsi yang tidak seimbang pada mekanisme ini akan menimbulkan respon stress baik secara psikologis ataupun perilaku.

Ketika individu berhadapan dengan *stressor* maka ia akan mengalami suatu penilaian (*appraisal*). Selanjutnya individu akan melakukan *coping* untuk menanggapi *stressor* tersebut agar individu tetap dalam keadaan stabil. Pemilihan model *Coping* akan mempengaruhi tingkat stres selanjutnya. Menurut Pearlin dan Schooler (1976) keadaan tertekan yang menimpa diri individu akan memunculkan perilaku *Coping* pada yang bersangkutan sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya. Oleh karena itu, perawat diharapkan memiliki cara yang tepat dan benar, sehingga dapat mengurangi bahkan menghilangkan stres yang dirasakan. Disinilah peran strategi *coping*. Strategi *coping* yang diterapkan setiap individu dapat berbeda-beda tergantung pada masalah yang dihadapi, tetapi apabila *coping* yang digunakannya pada suatu masalah dirasa

cocok dan dapat menyelesaikan masalah, maka ada kecenderungan untuk mengulangi lagi jika dihadapkan pada masalah serupa di masa mendatang. Cara yang dapat dilakukan untuk pengendalian stres dan mengurangi gejalanya dapat dilakukan dengan *Problem Focused Coping* (PFC), *Emotion Focused Coping* (EFC) atau menerapkan keduanya.

Hal ini sependapat dengan apa yang dikemukakan oleh Folkman dan Lazarus bahwa ketika individu menggunakan strategi *Emotion Focused Coping* (*coping* yang berpusat pada emosi), maka strategi tersebut hanya berfungsi untuk meregulasi respon emosional terhadap masalah. Strategi *Coping* ini sebagian besar terdiri dari proses-proses kognitif yang ditujukan pada pengukuran tekanan emosional, yang berarti bahwa *Emotion Focused Coping* hanya berfungsi sebagai regulator respon emosional dan bersifat sementara waktu. Karena sifatnya yang sementara waktu maka stres yang awal dirasakan akan kembali lagi bahkan mungkin lebih besar tingkatannya. Sebaliknya strategi *problem focused coping* (*coping* yang berpusat pada masalah) seperti yang dikemukakan oleh Folkman dan Lazarus, berfungsi untuk mengatur dan merubah masalah penyebab stres. *Problem Focused Coping* pada dasarnya ialah keberanian individu menghadapi masalah. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap hasil akhir dari permasalahan awal yang dihadapi. Keberhasilan ini tentu berdampak pada tingkat stres individu tersebut. Halonen & Santrock juga menambahkan bahwa *coping* melibatkan cakupan yang lebih luas dari potensi strategi, keterampilan dan kemampuan yang efektif dalam mengelola peristiwa stres.

Strategi *Coping* ini juga menandai bahwa adanya suatu usaha untuk menguasai atau menggunakan kendali terhadap peristiwa yang penuh dengan stres

dan untuk menggunakan peristiwa yang penuh dengan stres sebagai media untuk pertumbuhan pribadi. Strategi *coping* juga meliputi usaha yang dilakukan untuk memperbaiki situasi yang menimbulkan masalah dengan berbuat sesuatu untuk menjadikan keadaan lebih baik. Usaha yang dapat dilakukan adalah dengan mengubah diri dan lingkungan serta tidak terlalu larut dalam permasalahan.

Perrez and Reichert mengatakan bahwa *coping* atau kemampuan mengatasi masalah adalah proses yang digunakan oleh seseorang dalam menangani tuntutan yang menimbulkan stres. Mu'tadin menambahkan strategi *coping* merupakan suatu proses individu berusaha untuk menangani dan menguasai situasi stres yang menekan akibat dari masalah yang sedang dihadapinya, dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya. Coyne dkk menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa *coping* merupakan usaha-usaha baik kognitif maupun perilaku yang bertujuan untuk mengelola tuntutan lingkungan dan internal, serta mengelola konflik-konflik yang mempengaruhi individu melampaui kapasitas individu. Jadi kesimpulan dari pendapat diatas adalah perilaku individu dapat dikategorikan sebagai perilaku *coping* hanya jika konflik atau *stressor* yang dihadapinya sudah melampaui kapasitas atau kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut untuk menghadapi permasalahan. *Coping* disini adalah suatu hal yang sangat penting diketahui oleh para perawat karena dengan cara inilah perawat bisa menetralsir apa yang terjadi serta dampak apa yang akan terjadi didalam dirinya ataupun diluar dirinya.

E. Hipotesis Penelitian

Dalam mengadakan penelitian yang mendalam terhadap berbagai sumber untuk menemukan anggapan dasar, maka langkah berikutnya adalah merumuskan hipotesis. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pengertian di atas, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara antara stres dengan pemilihan strategi *coping* yang dilakukan oleh para perawat. Semakin tepat pemilihan Strategi *coping* maka stres yang dialami oleh perawat akan semakin rendah, sebaliknya kurang tepatnya pemilihan Strategi *coping* maka stres yang dialami oleh perawat akan semakin tinggi.

