

STRES DI TEMPAT KERJA: PERBANDINGAN ANTARA GENDER DENGAN PEKERJAANNYA

Dwi Hastjarja KB

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta

ABSTRACT

Stress is used to show an unwanted condition, unpleasure one, both mentally (emotion) and physically. Stress not only shows an unpleasure condition (negative) but also a pleasure one (positive). One's performance is influenced negatively when he or she has a heavy loadwork. It is a potential condition in emerging stress. The emerged stress will give bad influence to someone, in his or her work and life quality. Career woman that faced to many works usually has more stress than man, thus it results in disturbing physic and mental healthy and can hinder the goal to reach top manager position. There are stress differences in workplace that can happen to any management level, and can happen both to man and woman. Thus we will see how far does that stress happen in workplace and influence one's performance, both man and woman.

Keywords: *stress at workplace, performance, stress influence, work and life quality*

PENDAHULUAN

Istilah stres menunjukkan adanya keterlibatan emosi seperti kecemasan, marah, ketakutan dan frustrasi. Stres dapat ditunjukkan dengan adanya gejala fisik tertentu, seperti jantung berdebar-debar, keluar keringat dingin, gelisah, gugup, dan leher atau perut menjadi kaku. Biasanya stres digunakan untuk menunjukkan suatu keadaan yang tidak diinginkan, tidak menyenangkan baik secara mental (perasaan) maupun fisik.

Work stress merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Sebagian besar riset yang dilakukan pada *work stress*, dilakukan dengan pengukuran *close-ended*, yaitu suatu pengukuran yang dilakukan dengan menanyai kepada responden pada periode waktu yang tidak spesifik. Penelitian pada *work stress* menggunakan metode kuantitatif, untuk mengukur perbedaan aspek penyebab stres. Metode ini sangat menguntungkan, karena efisien, reliabilitas tinggi, valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Metode lain yang bisa digunakan adalah metode kualitatif. Metode kualitatif dikembangkan oleh Newton dan Keenan (1985) yang merupakan pendekatan *open-ended*. Dengan menggunakan metode kualitatif dilakukan pengujian stres dalam konteks pekerjaan yang spesifik.

Keluarga merupakan salah satu lingkungan yang berada di luar organisasi. Permasalahan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Manajer wanita mengalami stres sebagaimana manajer pria. Perbedaan kondisi stres manajer pria

dengan manajer wanita, wanita lebih banyak menghadapi *stressors* yang berasal dari lingkungan keluarga dan kerja, hal ini menimbulkan “*high cost*” bagi manajer wanita.

Setiap tingkatan manajemen mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Kinerja seseorang terpengaruh secara negatif di saat beban kerja yang dipikul sangat berat. Kondisi tersebut sangat potensial menimbulkan stres. Stres yang ditimbulkan akan memberikan pengaruh buruk bagi seseorang terhadap kualitas kerja dan hidup, juga ada beberapa penyakit dapat timbul bahkan dapat mengalami gangguan kejiwaan (*mental ill health*).

Wanita karir yang dihadapkan dengan banyak pekerjaan biasanya lebih stres dibandingkan pria. Dan mempunyai dampak yang mengganggu dalam kesehatan fisik dan mental mereka sehingga dapat menghambat hasil kerja yang terbaik dan menghambat cita-cita untuk menempati posisi manajer puncak. Stres dan beberapa masalah yang dihadapi oleh manajer pada umumnya dihadapi oleh eksekutif wanita.

Stres mempunyai arti yang berbeda untuk orang yang berbeda. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, cemas dan khawatir. Perwujudan dari rasa stres dapat dikategorikan menjadi dua yaitu *stimulus* dan *response*.

PENGERTIAN STRES

Stres didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian, yang dilatarbelakangi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Ivancevich & Matteson, 1999).

Stres ditimbulkan oleh interaksi antara individu dan lingkungan yang diterima dan merupakan beban yang berlebihan serta merupakan penyebab faktor-faktor fisik atau psikologis berada di luar kestabilan, sehingga menimbulkan ketegangan dalam diri individu (Cary L. Cooper & Marilyn J. Davidson, 1982).

Menurut Seyle (1976), stres tidak hanya tegangan saraf, seperti emosi, kecemasan atau gembira. Stres dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Selanjutnya, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Jika stres dialami seseorang artinya seseorang sedang mengalami sangat banyak stres sehingga stres mempunyai arti negatif.

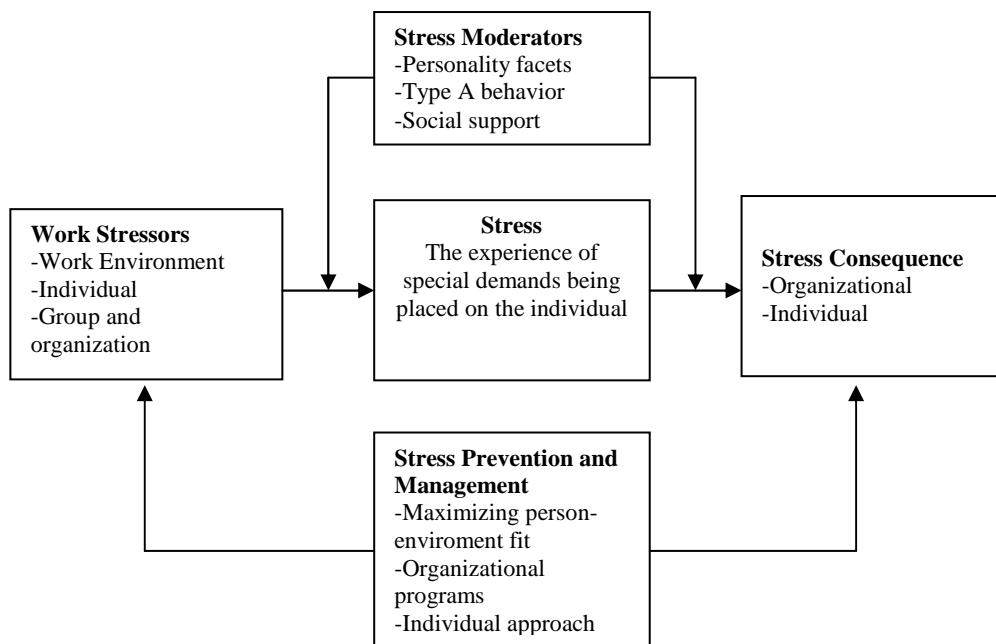
Sedangkan menurut Mc Grant (1977), stres merupakan keadaan yang tidak menyenangkan sebagai akibat ketika seseorang menghadapi ketidakpastian apakah dia dapat mengatasi kesan tantangan (*perceived challenge*) terhadap nilai yang penting. Dari definisi tersebut ada 3 komponen yang perlu dipahami :

1. Kesan tantangan (*perceived challenge*) stres timbul karena interaksi antara seseorang dengan persepsi mereka terhadap lingkungannya (belum tentu realita).
2. Nilai yang penting (*important value*). Bila ada kejadian yang menimpa, namun sesuatu hal tersebut dinilai tidak penting maka tidak akan menimbulkan stres.
3. Ketidakpastian penyelesaian (*uncertainty resolution*). Dalam hal ini terjadi bila seseorang menginterpretasikan situasi dengan tingkat kemungkinan dia dapat sukses dalam menghadapi tantangan.

Cooper (1979) mendefinisikan stres sebagai suatu yang menyebabkan faktor-faktor fisik atau psikologis berada di luar kestabilan, sehingga menimbulkan ketegangan dalam diri individu. Bila terjadi stres akan menimbulkan perasaan terancam dalam diri individu. Ancaman bisa menimbulkan ketegangan karena individu bersangkutan menganggap itu sebagai sesuatu yang berarti (bernilai).

Menurut Ivancevich dan Matteson (1987), faktor-faktor penyebab stres dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan.
Konflik peran, kemendua-artian peran (*role ambiguity*), beban kerja terlalu banyak, tidak cukupnya pengawasan, peralatan kerja kurang memadai, dan lingkungan kerja tidak baik.
2. Struktur dan pengendalian organisasional.
Pola organisasi, sistem dan prosedur kerja, pengambilan keputusan, dan kolusi.
3. Sistem imbalan
Ketidakadilan imbalan, kerahasiaan sistem, umpan balik yang tidak jelas.
4. Kebijakan manajer
Kebijakan manajemen personalia, kurangnya kesempatan berkembang, takut adanya pemindahan (*transfer*) yang tidak adil, kurangnya kesempatan pelatihan, takut ada pengurangan karyawan.
5. Kepemimpinan
Hubungan kerja yang jelek, kurangnya rasa hormat, kurangnya dukungan dari atasan.



Gambar 1. Organizational Stress: A Model

Sumber: Ivancevich dan Matteson, 1999

Model stres organisasi menunjukkan hubungan *stressor* dengan stres beserta *stress consequences* yang beberapa faktor lain yang berpengaruh di dalamnya berupa: *stress moderators*, *stress*, dan *stress prevention and management*. Moderator ini merupakan kondisi, sikap atau perilaku atau karakteristik yang mempengaruhi hubungan antara dua variabel. Sedangkan efek dari moderator itu sendiri dapat memperlemah atau memperkuat hubungan tersebut (kondisi, sikap/perilaku/karakteristik dua variabel). Efek dari stres banyak variasinya. Beberapa efek yang menimbulkan hal yang positif, seperti motivasi untuk memuaskan pencapaian tujuan. Namun, selain itu akibat dari stres adalah negatif, tidak produktif, dan bahkan berpotensi bahaya. Sedangkan konsekuensi dari stres adalah timbulnya *psychological consequences*, seperti rasa khawatir, frustrasi, tidak percaya diri, agresif dan depresi. Dalam penelitian Cooper dan Melhuish (1979), hal ini disebut *mental ill health*. Dan lebih jauh lagi mengenai *individual consequences*, adalah *cognitive*, seperti tidak baiknya konsentrasi, ketidakmampuan membuat keputusan, tingkat perhatian yang berkurang dan *mental blocks*. Hal-hal tersebut membuat seorang manajer terutama manajer wanita, selain berperan ganda dalam hidupnya, menjadi tidak baik dalam kinerja dan prestasinya. Karena kualitas kerja dan hidup yang dimiliki turun karena stres yang diderita.

Cox (1975) mengidentifikasi lima macam konsekuensi yang mungkin timbul akibat stres, meliputi:

1. Akibat subyektif, seperti kegelisahan, agresif, kelesuan, kebosanan, kemurungan (depresi), kelelahan, kekecewaan (frustrasi), kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah, kegelisahan dan perasaan terpencil.
2. Akibat perilaku, seperti mudah terkena kecelakaan, penyalahgunaan obat, peledakan emosi, makan yang berlebihan, tidur berlebihan, makan dan minum berlebihan, berperilaku impulsif.
3. Akibat kognitif, seperti tidak mampu mengambil keputusan yang sehat, kurang dapat berkonsentrasi, tidak mampu berkonsentrasi, sangat peka terhadap kecaman atau kritik, dan rintangan mental.
4. Akibat fisiologis, seperti kadar gula naik, denyut jantung naik atau tekanan darah naik, mulut kering, berkeringat, sebentar-sebentar panas dingin.
5. Akibat keorganisasian, seperti kemangkiran, produktivitas turun, mengasingkan dari teman sekerja, kepuasan kerja, menurunnya komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.

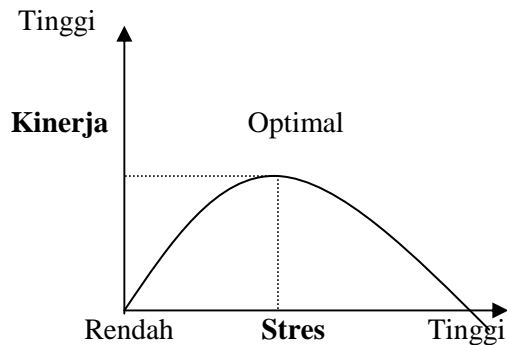
HUBUNGAN ANTARA STRES DENGAN KINERJA

Hubungan antara stres dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Sullivan dan Bhagard, 1992) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara stres organisasional dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*)
Hasil riset dengan menggunakan studi korelasional menggunakan *role ambiguity* dan *role conflict* sebagai operasional stres, dilaporkan sebagai berikut :
 - a. Stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja
Role ambiguity adalah situasi yang terjadi ketika seseorang tidak mengenai bagaimana dia diharapkan berperilaku dalam suatu peran.

Role conflict adalah situasi yang terjadi ketika seseorang menerima pesan atau perintah yang bertentangan mengenai perilaku yang tepat.

- b. Stres berhubungan negatif dengan keinginan karyawan untuk pindah (*turn over intention*)
2. Hubungan antara stres dengan prestasi kerja terdapat empat proposisi:
 - a. Yerkes-Dodson (1904) mengatakan bahwa hubungan stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik.



Gambar 2. Hubungan Antara Stres Dengan Kinerja Karyawan

- b. Stres berhubungan secara linier dengan kinerja.

Pada tingkatan rendah, individu tidak akan melakukan apa-apa yang berarti tingkat kinerja tidak akan meningkat. Pada tingkat stres yang moderat, maka kinerja akan meningkat. Individu akan meningkatkan usaha untuk mencapai kinerja. Pada tingkat stres yang tinggi baik tantangan maupun kinerja akan mencapai optimal. Tetapi pernyataan ini gagal menjelaskan akibat-akibat negatif dari stres dan perbedaan-perbedaan individu dalam menghadapi stres.
- c. Stres berhubungan negatif dengan kinerja.

Dalam hal ini stres dipandang sebagai yang merugikan (negatif) atau disfungsi baik bagi individu maupun organisasi. Individu menghadapi stres seperti mangkir, sabotase atau protes. Persoalannya adalah stres tidak dapat dijelaskan secara positif. Ketika menghadapi stres, mungkin dapat memotivasi seseorang untuk mencapai hasil yang diharapkan dan kemudian menyiapkan dan melakukan tindakan yang tepat.
- d. Tidak ada hubungan antara stres dengan kinerja.

Pernyataan ini didasarkan pada gagasan kontrak psikologis (*psychological contract*). Individu dianggap sebagai makhluk rasional yang berkeinginan mencapai prestasi atau kinerja karena dia dibayar untuk mencapai kinerja itu. Individu akan mengabaikan *stressor* organisasional dan akan mencegahnya agar tidak mengganggu kinerja yang diinginkan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa manusia adalah rasional, dan dengan bertindak secara rasional dapat mengabaikan *stressor*.

STRES DI TEMPAT KERJA

Sebagian besar riset yang dilakukan pada *work stress* didasarkan pada “*traditional rating scales*” dengan pengukuran *close-ended*, yang dilakukan dengan menanyai responden terhadap kondisi stres yang terjadi di tempat kerja pada periode waktu yang tidak spesifik. Glowinkowski and Cooper (1985), Morey and Luthans (1984) telah melakukan penelitian dengan metode tradisional yang bersifat kuantitatif. Metode ini untuk mengukur perbedaan penyebab stres yang ada pada mereka sendiri. Selain metode kuantitatif ada metode lain yang bisa digunakan untuk menguji *work stress*.

Cox (1985) menggunakan metode kualitatif untuk menguji stres di tempat kerja. Penggunaan metode kualitatif membutuhkan eksplorasi yang dalam terhadap evaluasi individu pada pengalaman stres tertentu yang bertentangan dengan pekerjaan. Hal ini menggambarkan potret yang jelas tentang *stressor* tertentu yang dihadapkan pada berbagai tipe pekerjaan. Salah satu pendekatan kualitatif adalah pendekatan *open-ended* yang dikembangkan oleh Newton dan Keenan (1985). Penemuan Newton dan Keenan menekankan dan memperkuat kebutuhan untuk alternatif pengukuran stres.

PENGUKURAN (MEASURES)

Pengukuran kerja di dalam penelitian ini adalah versi modifikasi *Stress Incident Record (SIR)* yang digunakan oleh Newton dan Keenan (1985), responden diminta untuk menggambarkan kejadian nyata di tempat kerja yang telah terjadi selama 1 bulan yang membuat mereka sangat stres. Mereka juga diminta untuk menggambarkan kejadian yang paling membuat stres di tempat kerja selama satu bulan yang lalu, dan diminta untuk membuat rata-rata penyebab stres dalam empat ranking skalatis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap tiga jenis pekerjaan, yaitu kelompok *clerical*, kelompok akademik dan kelompok sales, dapat diketahui bahwa sumber stres berbeda untuk setiap jenis pekerjaan. Sumber stres untuk seorang pekerja *clerical* berbeda dengan penyebab stres untuk seorang professor dan seorang sales. Penyebab atau sumber stres untuk kelompok *clerical* banyak disebabkan oleh *work overload* dan *lack of control*, penyebab stres untuk kelompok akademik adalah *interpersonal conflict* dan *time/effort wasted*, sedangkan kelompok sales lebih banyak disebabkan oleh karena *interpersonal conflict* dan *time/effort wasted*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan sumber-sumber stres diantara ketiga jabatan pekerjaan, yang mencerminkan kondisi dan situasi spesifik sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing jabatan. Mekanisme penanganan stres juga menjadi sesuatu yang unik tergantung pada jenis pekerjaan. Penelitian dari jurnal ini juga menghasilkan suatu riset yang menguji hubungan antara mekanisme penanganan stres dengan jabatan. Penanganan terhadap stres berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan atau jabatan, sehingga penanganan terhadap stres bersifat spesifik. Kita dapat melihat bahwa kelompok *clerical* menghadapi stres dengan cara *talk to co-worker* dan *talk to friend*, kelompok akademik menghadapi dengan *talk to boss* dan *took direct action*, sedangkan kelompok sales akan melakukan *talk to family* dan *took to co-worker*.

Dalam jurnal tersebut juga diuji perbedaan gender dalam hubungannya dengan macam-macam *stressor* (sumber stres) yang dirasakan dan dalam mekanisme penanganannya. Kelompok pria lebih banyak mendapatkan *stressor* dari *lack of reward/recognition* dan *interpersonal conflict* di tempat kerja. Sedangkan pada wanita, *stressor* berasal dari *interpersonal conflict* dan *respectively*. Mekanisme penanganan stres pada setiap jabatan juga berbeda berdasarkan gender. Berdasarkan penelitian, pria lebih memilih *talk to family* dan *took to co-worker*, sedangkan wanita cenderung *talk to family* dan *respectively*.

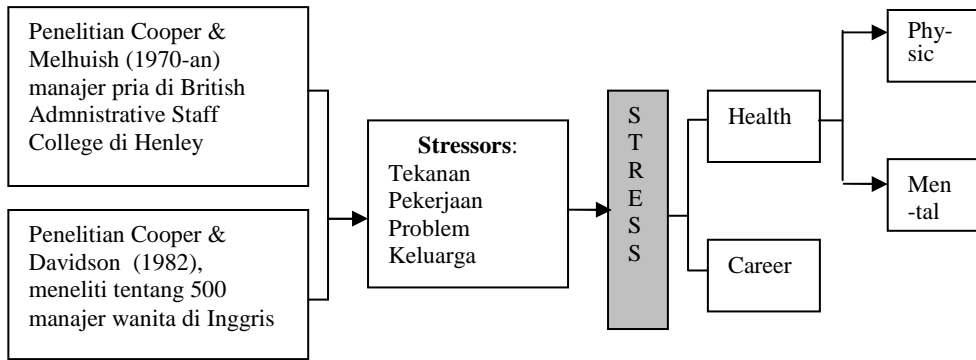
Jick dan Mitz (1985) mereview sejumlah penelitian terhadap perbedaan gender dan stres serta mereka menyarankan beberapa variabel gejala stres antara pria dan wanita. Hal ini menyangkut genetik dan faktor biologis sebagai struktur dan aspek psikologi sosial. Mereka mengajukan rancangan konseptual untuk menjelaskan hubungan antara gender dan stres yang didasarkan pada variabel ini. Greenglass (1991) melihat gender dan menyimpulkan bahwa struktur sosial memiliki pengaruh yang berbeda pada pria dan wanita. Parkin (1993) mempunyai persepsi bahwa wanita dapat mengalami stres karena ekspresi emosional di dalam organisasi dilihat secara gender. Berdasarkan perspektif teoritis (Stewart dan Lykes, 1985) disebutkan bahwa hubungan interpersonal memainkan peran yang lebih besar untuk wanita dibandingkan pria. Studi empiris menunjukkan bahwa wanita memiliki lebih banyak tendensi yang didasarkan pada penghargaan diri sendiri dalam hubungan sosial. (e.g. Josephs, Markus dan Tafarodi, 1992) hal ini kelihatannya beralasan untuk mengharapkan bahwa wanita akan menemukan konflik interpersonal lebih berat dibandingkan pria.

Karasek (1979) di dalam studi klasiknya wanita diuji secara empiris pada distribusi yang berbeda dan pengawasan kerja sebagai suatu fungsi gender dan perbedaan jenis kelamin. Dia menyimpulkan bahwa tipe pengalaman kerja yang tersedia bagi wanita sangat berbeda dengan pria. Dia juga menemukan tingkat paling tinggi dari pengawasan kerja ditemukan pada wanita dengan integrasi pekerjaan dan gender. Peneliti lain (Handy, 1995; Pollert, 1981) menyatakan bahwa kesenjangan dalam pengawasan oleh wanita kadang-kadang dipersepsikan sebagai pribadi atau berhubungan dengan gender.

DAMPAK DARI STRES

Stres yang dialami seseorang diakibatkan beberapa faktor yaitu: lingkungan organisasi, kelompok, individu dan lingkungan di luar organisasi. Dampak dari stres mempengaruhi dua hal, yaitu: dampak terhadap kesehatan seseorang (*health*) dan dampak terhadap karir (*career*).

Adapun hubungan antara *stressor* dengan karir dan kesehatan, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Hubungan antara Stressor dengan Karir dan Kesehatan

Hasil penelitian oleh Cooper dan Melhuish memberikan informasi bahwa para manajer yang mengalami beban kerja yang berlebihan dan sementara keadaan perusahaan tidak mendukung dan ditambah lagi masalah keluarga, maka seorang manajer akan mengalami stres yang berakibat pada munculnya penyakit jantung koroner juga *mental ill health* yang dideskripsikan sebagai berikut:

1. Type A Behavior, yaitu: Perilaku tipe A yang mudah terkena jantung koroner (*coronary-prone*). Perilaku yang ekstrim seperti daya saing, pencapaian prestasi, sikap agresif, terburu-buru, ketidaksabaran, kegelisahan dan perasaan di bawah tekanan waktu dan tantangan tanggungjawab. Perilaku tipe A (Ivancevich, 1999) adalah seorang agresif yang ambisius, bersaing, suka unjuk diri dan selalu dalam keadaan bergerak. Sebaliknya pola perilaku tipe B umumnya tidak merasa ada tekanan konflik, baik dengan orang maupun waktu. Tipe B mungkin memiliki sifat sungguh-sungguh, ingin menyelesaikan sesuatu, dan bekerja keras, namun gaya kehati-hatiannya menyebabkan bekerja dengan irama yang tetap dan tidak berpacu dengan waktu. Sehingga tipe A memiliki resiko yang lebih besar kena serangan jantung daripada tipe B.
2. Pekerjaan yang terus bertambah seiring dengan berjalannya waktu, di mana lingkungan kerja menyita banyak tuntutan dan hubungan kerja
3. Bekerja untuk perusahaan di mana iklim organisasinya tidak baik dan sedikit fasilitas serta mekanisme untuk mendukung faktor sosial
4. Faktor pribadi yang bermasalah dengan perusahaan, akibat organisasi memperlakukan secara impersonal dan tidak memperhatikan keberadaannya.

Adapun penelitian dari Cooper dan Davidson menunjukkan bahwa manajer wanita mengalami stres yang lebih besar dikarenakan wanita mempunyai peran ganda berupa kehidupan karir dan kehidupan rumah tangga.

Pendapat Cary L Cooper dalam bukunya (*The Stress Check*), sesuai penelitian yang dilakukan oleh lembaga NHLBI (*The National Heart Lung and Blood Institute*) dari hasil penelitian menyebutkan bahwa pekerja wanita yang belum menikah tidak menunjukkan hasil yang signifikan apabila dibandingkan dengan seorang ibu rumah tangga (yang telah menikah). Wanita yang menikah dipengaruhi pula oleh dua hal yaitu mempunyai anak atau belum mempunyai anak.

Peneliti menemukan hasil yang signifikan bahwa diantara wanita bekerja yang telah menikah dan mempunyai anak dengan kejadian penyakit koroner yang tumbuh seiring dengan penambahan jumlah anak.

PERILAKU DARI STRES

Penelitian yang dilakukan terhadap para manajer wanita, mereka cenderung mempunyai perilaku yang disebabkan karena stres yang dialaminya. Beberapa manajer wanita mengalami gangguan fisik dan gejala emosional yang terlihat dalam perilaku pada saat stres seperti, penurunan kinerja, meningkatnya kebiasaan merokok, menggunakan obat-obatan terlarang, terlalu banyak minum minuman beralkohol dan gangguan dalam hubungan perkawinan yang kadang-kadang berakhir dalam perceraian. Penelitian ini menunjukkan manajer wanita lebih mudah diserang penyakit mental seperti curiga, khawatir, serius, dan ketegangan dalam bekerja.

KESEHATAN FISIK DAN MENTAL DIANTARA MANAJER WANITA

J.A. Birnbaum dalam "*Women and Achievement*" mengemukakan bahwa wanita profesional cenderung untuk mempunyai rasa harga diri (*self esteem*) dan kesehatan mental yang lebih baik daripada ibu rumah tangga dengan status pendidikan yang sama, tetapi mereka kekurangan waktu untuk bersantai (*relaxation time*). Beberapa wanita (khususnya isteri yang bekerja), mendapat tekanan yang berlebihan dan kekurangan waktu luang sehingga dapat menyebabkan stres. Hal ini terlihat dari mental dan fisik yang mengalami depresi, kegelisahaan, tekanan darah tinggi, dan sakit kepala. Sedangkan dampak stres terhadap perilaku adalah gejala rendahnya kinerja, kebiasaan tidur yang berubah, hubungan antar personal yang kurang baik dan meningkatnya absensi. Semua ini mendorong timbulnya perilaku yang menurunkan kinerja.

Stres yang dialami para manajer wanita dapat menurunkan kinerja yang akan menghambat prestasi karir. Hal ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak memberikan rasa aman dalam bekerja. Fransella dan K Frost berpendapat bahwa karier wanita mempunyai hubungan antara stres dengan penyakit serta dampak yang ditimbulkannya, yaitu mereka diharapkan untuk berperan sebagaimana pria (*to play a masculine role at work*).

PROGRAM ORGANISASI DALAM MENGELOLA STRES

Organisasi berusaha mengelola segala kegiatan dengan baik, dengan cara meminimumkan lingkungan kerja yang menimbulkan stres seperti yang dikemukakan oleh Ivancevich (1999), tentang *stress prevention and management*:

1. *Maximizing person-environment fit*, merupakan pendekatan yang memfokuskan pada dua dimensi. Pendekatan yang pertama, memajukan penghargaan secara formal maupun informal untuk menyelaraskan dengan kebutuhan individu, sedang pendekatan kedua memajukan ketrampilan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan selaras dengan permintaan dan keperluan karyawan.

2. *Organizational stress prevention and management programs*
 - *Employee Assistance Programs (EAPs)* adalah program yang didesain untuk melebarkan jangkauan dalam menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan stres, pekerjaan dan hal lain diluar pekerjaan termasuk kesulitan yang bersifat perilaku, emosi, dan masalah keluarga dan perkawinan serta beberapa masalah pribadi lainnya.
 - *Wellness programs* disebut sebagai *health promotion programs* yaitu program yang memfokuskan pada semua kesehatan fisik dan mental karyawan.
3. *Individual approach to stress prevention and management*
 - *Cognitive techniques*
 - *Relaxation training*
 - *Meditation*
 - *Biofeedback*

PENUTUP

Berdasarkan uraian dari beberapa peneliti tentang stres di tempat kerja, dapat diambil beberapa simpulan :

1. Terdapat perbedaan sumber stres (*stressor*) di dalam semua jenis pekerjaan yang akan merefleksikan situasi yang spesifik pada setiap pekerjaan.
2. Terdapat perbedaan sejumlah pemahaman terhadap mekanisme yang akan merefleksikan situasi yang spesifik untuk masing-masing pekerjaan
3. Terdapat perbedaan gender dalam hubungannya dengan macam-macam *stressor* yang dirasakan dan mekanisme penanganannya.
4. Stres mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang dalam organisasi.
5. Manajer wanita lebih banyak mengalami stres dibandingkan dengan pria, karena wanita memiliki peran ganda berupa kehidupan karir dan rumah tangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Cary L. Cooper, Marilyn J. Davidson, 1982, *The High Cost of Stress on Women Managers*, Organizational Dynamics
- Ivancevich, Matteson, 1999, *Organizational Behavior and Management*, Irwin Mc Graw Hill
- Ivancevich, Matteson, 1980, *Organizational Behavior and Management*, Irwin Mc Graw Hill
- Laksmi Narayanan, Shanker Menon, Paul E. Spector, 1999, *Stress in The Work Place: A comparison of Gender and Occupation*, Journal of Organizational Behavior, 20, 63-73
- Schermerhorn, 2002, *Management*, Seventh Edition, John Wiley and Sons Inc.
- Schermerhorn, 2000, *Organizational Behavior*, Seventh Edition, John Wiley and Sons Inc.
- Steve M. Jex, Terry A. Beehr, Cathlyn K. Roberts, 1992, *The Meaning of Occupational Stress Items to Survey Respondents*, Journal of Applied Psychology