

Dinamika Suatu Organisasi dalam Perubahan dan Pengelolaan Stress

Lusiani Pryastuti¹, Jamrizal², Musli³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

e-mail: ucilusiani766@gmail.com

Abstrak

Dalam suatu organisasi sebaiknya hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi dapat berjalan dengan baik, sehingga dapat memudahkan komunikasi dan program yang dijalankan sesuai dengan harapan masing-masing individu. Suatu program organisasi dikatakan berhasil apabila setiap anggota mampu mengubah perilakunya dalam organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat pengetahuan anggota organisasi, maka semakin mudah untuk mengikuti perubahan. Organisasi yang efektif akan melakukan perubahan yang terencana untuk keseluruhan perangkat maupun sistem, struktur, prosedur, budaya, kualitas SDM, dan strategi bisnis. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara sistem dan lingkungan akan menimbulkan kondisi stress baik bagi anggota maupun kepengimpinannya. Suatu kondisi yang dapat menimbulkan terjadinya stress di tempat kerja yaitu mengenai kondisi kerja fisik yang sebenarnya, seperti panas, dingin, tingkat cahaya, dan kepadatan sosial. seseorang akan mengalami stres tinggi jika status sosial ekonominya rendah, yang direpresentasikan dengan kombinasi diantaranya status ekonomi yang diukur dengan pendapatan, status sosial yang dinilai dengan tingkat pendidikan, dan juga status pekerjaan yang dinilai dengan jabatan. Tuntutan tugas yang menjadi stresor utama adalah overload.

Kata Kunci : *Dinamika, perubahan, Stres, organisasi*

Abstract

In an organization, the relationship between leaders and members of the organization should run well, so that it can facilitate communication and programs that are carried out in accordance with the expectations of each individual. An organizational program is said to be successful if each member is able to change his behavior in the organization. The higher the level of knowledge of members of the organization, the easier it is to follow changes. An effective organization will make planned changes to all devices and systems, structures, procedures, culture, quality of human resources, and business strategy. If there is a discrepancy between the system and the environment, it will cause stress conditions for both the members and their leadership. A condition that can cause stress in the workplace is the actual physical working conditions, such as heat, cold, light levels, and social density. a person will experience high stress if his socioeconomic status is low, which is represented by a combination of economic status as measured by income, social status as measured by education level, and also employment status as assessed by position. The task demands that are the main stressors are overload.

Keywords : *Dynamics, change, Stress, organization*

PENDAHULUAN

Perubahan dalam suatu organisasi dapat terjadi apabila terdapat berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Dimana tuntutan ini muncul dari akibat pengaruh lingkungan, baik internal maupun eksternal yang selalu berubah. Sehingga dapat menimbulkan tekanan hingga stress kerja baik untuk individu maupun organisasi tersebut. Stress dapat dianggap

sebagai hambatan yang mengakibatkan penolakan, sinisme, dan reaksi pribadi terkait jelas untuk mengubah perencanaan dan penerapan perubahan organisasi. Stres pada hakekatnya merupakan ketegangan emosional dalam interaksi antar seorang dengan lingkungannya yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Stres kerja ini harus dikenali sedini mungkin untuk kemudian dikelola dengan benar agar tidak memberikan dampak yang serius terhadap organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi juga bergantung kepada proses kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

Pada kenyataannya tidak semua stres itu dampak buruk bagi individu, dengan melalui pengelolaan diri yang baik stres dinilai dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan diri. Ketika seseorang secara terus menerus bereaksi terhadap situasi yang membuat stres tanpa membuat penyesuaian untuk melawan efeknya, maka akan merasakan stres yang dapat mengancam kesehatannya. Oleh karena itu, kita tidak hanya dituntut untuk mengetahui apa definisi dari stres itu sendiri, tetapi juga pemahaman tentang bagaimana cara-cara mengatasinya bagi siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mengatasi atau meminimalisir akibat yang dirasakan dari stres tersebut adalah dengan melakukan manajemen stress yang baik. Manajemen Stres adalah cara berpikir dan bereaksi yang ditunjukkan untuk mengatasi beban atau transaksi yang menyakitkan yang diakibatkan oleh stres itu. Dapat dikatakan stres yang kita rasakan tidak akan menjadi sebuah beban atau tekanan, apabila kita mampu mengatasi dan mengelola stres tersebut dengan baik. Apabila stres tersebut mampu kita kelola dengan baik, maka stres tersebut dapat menjadi sebuah motivasi, acuan, bahkan tantangan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan. Namun sebaliknya, apabila stres tersebut tidak dapat dikelola dengan baik maka tentu akan merusak kinerja dan prestasi pekerjaan baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Stres yang berat dan berkepanjangan dapat menimbulkan konflik dalam diri individu maupun antar individu dalam organisasi. Konflik tersebut bisa terjadi dalam hubungan antara pimpinan dan bawahan karena karakter hubungan yang hirarkis. Konflik yang terjadi dalam tataran rendah dapat dipandang sebagai bagian dari manajemen yang diharapkan ada perubahan-perubahan berarti. Apabila telah terjadi konflik yang mendalam sehingga emosi sudah memainkan peranan penting, hal tersebut menunjukkan kelemahan organisasi dan menempatkannya pada posisi merugikan. Konflik yang terjadi dalam organisasi sangat sulit untuk dihilangkan, karena persaingan dan konflik mudah timbul dalam hubungan antar kelompok disebabkan dari berbagai faktor perbedaan sasaran, sistem penilaian, upaya, serta kepentingan dari masing-masing individu.

Apabila dalam suatu anggota organisasi banyak mengalami hambatan atau gangguan karena dampak stres, maka lingkungan pun akan terpengaruh sehingga menjadi lingkungan yang kurang sehat. Dalam hal ini pentingnya dilakukan sebuah intervensi untuk mengelola dan menangani stres, sehingga dapat mengurangi dampak stress itu sendiri. Manajemen stres merupakan suatu program yang dilakukan untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stress, mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres, sehingga dapat menjadi individu yang lebih baik dalam menangani stres dalam kehidupan. Dalam artikel ini menggunakan metode studi pustaka melalui analisis konten pada berbagai makalah, buku, jurnal-jurnal baik hasil riset maupun konseptual mengenai manajemen stress dan pengelolaannya dalam suatu organisasi.

METODE

Dalam artikel ini menggunakan metode studi pustaka melalui analisis dari berbagai sumber, diantaranya makalah, buku, jurnal-jurnal hasil riset mengenai pengelolaan stress dalam suatu organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi seiring bertentangan dengan keputusan anggota tentang apa yang perlu dilaksanakan dan perubahan yang diperlukan dalam budaya organisasi, termasuk perubahan keyakinan dan nilai anggota serta membangun keyakinan dan nilai tersebut. Suatu program organisasi dikatakan berhasil apabila setiap anggota mau dan mampu mengubah perilakunya dalam organisasi tersebut. Yang mana faktor internal juga mampu mendorong perilaku seseorang untuk berubah, diantaranya pengetahuan, keterampilan, keyakinan, lingkungan, dan visi organisasi.

Dalam suatu organisasi pengetahuan merupakan elemen mendasar bagi setiap anggota organisasi untuk mengubah perilaku mereka tentang sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan anggota organisasi, maka semakin mudah untuk mengikuti perubahan. Sehingga pengetahuan ditempatkan sebagai salah satu syarat penting bagi perkembangan perilaku anggota organisasi selanjutnya. Selain pengetahuan, keterampilan fisik dan non fisik juga dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan baru. Pekerjaan fisik membutuhkan keterampilan fisik, seperti mengoperasikan komputer, mesin produksi, maupun keterampilan yang lain. Lingkungan organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku para anggota organisasi, baik dengan memberi penghargaan atas perilaku yang diinginkan, seperti keteladanan kepemimpinan dan model kepemimpinan akan mempengaruhi kualitas perubahan perilaku anggota dalam berorganisasi.

Pengembangan organisasi perlu dilakukan agar efektifitas organisasi dapat mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi. Organisasi yang efektif akan melakukan perubahan yang terencana untuk keseluruhan perangkat maupun sistem, struktur, prosedur, budaya, kualitas SDM, strategi bisnis, dan lainnya.

Pengelolaan Stress Dalam Organisasi

Sebagian besar para peneliti mengangkat permasalahan stress dalam risetnya di ambil dari tempat kerja, dengan mengadopsi model berbasis stimulus saat akan mengidentifikasi sumber stres di lingkungan kerja. Peneliti menemukan suatu kondisi yang dapat menimbulkan terjadinya stress di tempat kerja yaitu mengenai kondisi kerja fisik yang sebenarnya, seperti panas, dingin, tingkat cahaya, dan kepadatan sosial. Namun, tidak hanya pada kondisi fisik kerja saja yang tidak memadai dan tidak sepenuhnya menjelaskan respons terhadap stres yang diamati. Perbedaan individu termasuk didalamnya variabilitas tingkat toleransi, sifat kepribadian, pengalaman masa lalu, kebutuhan, keinginan, dan harapan juga diperhitungkan bahwa dua individu yang terekspos pada situasi yang sama, dapat bereaksi dengan cara yang sama sekali berbeda.

Organisasi memperkenalkan sebuah program yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengatasi situasi stresor, namun organisasi biasanya tidak melakukan apa pun untuk menghilangkan asal usul stres. Suatu keadaan stres (a state of stress) terjadi karena ketidakseimbangan atau ketidakcocokan antara "tuntutan" yang dirasakan, dan persepsi kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan itu. Sehingga penting dilakukan umpan balik pada semua tingkatan ditentukan dalam model stres ini. Schuler menjelaskan bahwa karyawan menerima sumber stres yang berasal dari organisasi dan dari luar pekerjaan, setelah dipengaruhi oleh perbedaan individu akan terjadi dua kemungkinan, yaitu stres positif atau stres negatif. Stres positif akan memunculkan konsekuensi yang konstruktif baik untuk organisasi maupun individu, sedangkan stres negatif akan menghasilkan konsekuensi yang destruktif baik bagi organisasi maupun bagi individu.

Pada dasarnya stres yang dialami seseorang dipengaruhi beberapa faktor yang ada dalam lingkungan, organisasi, dan kehidupan individu di luar lingkungan pekerjaannya. Stres organisasi dapat meliputi budaya dan struktur organisasi, teknologi, dan perubahan sangat berpengaruh terhadap sejumlah pekerja. Lingkungan yang memiliki ketegangan tinggi (high-pressure), penggunaan teknologi informasi, kualitas udara, dan ventilasi juga merupakan sumber stres organisasi. seseorang akan mengalami stres tinggi jika status sosial ekonominya

rendah, yang direpresentasikan dengan kombinasi diantaranya status ekonomi yang diukur dengan pendapatan, status sosial yang dinilai dengan tingkat pendidikan, dan juga status pekerjaan yang dinilai dengan jabatan.

Selain itu yang yang paling umum penyebab dari stres organisasi adalah tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi. Tuntutan tugas yang menjadi stresor utama adalah overload. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang memiliki banyak pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan untuk menanganinya. Overload dapat berupa kuantitatif (seseorang yang memiliki terlalu banyak tugas, namun terlalu sedikit waktu untuk melakukannya) atau kualitatif (tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan). Tuntutan fisik pekerjaan merupakan persyaratan fisik yang dirasakan pekerja. tuntutan ini dapat melibatkan fungsi dari karakteristik fisik, pengaturan, dan tugas-tugas fisik pekerjaan. Salah satu unsur penting adalah temperatur, seperti bekerja di luar ruangan yang memiliki suhu ekstrim dapat mengakibatkan stress.

Keipribadian dan perilaku yang bertentangan juga dapat menjadi salah satu pemicu stres. Konflik dapat terjadi ketika dua atau lebih orang harus bekerja sama, meskipun kepribadian mereka, sikap, dan perilaku berbeda. Misalnya, apabila seseorang yang selalu ingin mengontrol bagaimana hal-hal harus berubah, dapat frustrasi jika bekerja dengan orang eksternal yang suka menunggu dan hanya membiarkan sesuatu terjadi. Contoh lainnya adalah seorang perokok dan bukan perokok yang ditugaskan kantor yang berdekatan jelas akan mengalami stres. Faktor kunci dari stress sebenarnya adalah persepsi dan penilaian situasi oleh orang-orang dan kemampuan mereka untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi masing-masing. Dapat diaktakan bahwa respon stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh seseorang memandang suatu peristiwa.

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi maksimal atau jatuh sakit tidak hanya berasal dari satu jenis generator saja, melainkan dari beberapa faktor stres. Sebagian besar waktu, orang bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Stresor di tempat kerja adalah stresor yang berperan penting dalam disfungsi atau penyakit tenaga kerja.

Penanggulangan stress

Ada beberapa cara yang dapat mengurangi kondisi stress pada lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Stretching (peregangan saat kondisi tubuh lelah)
- b. Mendengarkan musik untuk berelaksasi dengan bantuan head set
- c. Berpikir jernih
- d. Buka jendela
- e. Gunakan cahaya penerangan yang baik
- f. Simpan tumbuhan dalam ruangan
- g. Menjaga kondisi meja atau ruangan tetap rapi
- h. Meningkatkan titik focus pada objek atau benda
- i. Melakukan komunikasi yang baik antar anggota
- j. Mengontrol emosi dengan baik
- k. Melakukan konseling, bila terjadi peningkatan stres

Pada dasarnya stress dapat ditanggulangi secara mandiri maupun melalui bantuan ahli. Penanggulangan secara mandiri dapat dilakukan dengan cara bersikap tenang, ambil napas panjang, mencoba bersantai, kemudian mengenali permasalahan dan menemukan akar permasalahan yang meresahkan. Apabila akar permasalahan telah ditemukan, maka jalan keluarnya dapat diupayakan. Dengan kegiatan sosial atau melakukan hobi lainnya dapat dilakukan untuk mengalihkan perhatian dari permasalahan yang sedang dihadapi. Upaya penanggulangan stress secara mandiri yang tidak mendatangkan hasil, mengharuskan adanya diskusi dengan orang lain, seperti keluarga, sahabat, atau bahkan psikolog mengenai permasalahan yang dihadapi. Setelah kadar stress menurun, kita dapat mengatur ulang jadwal kegiatan dengan memprioritaskan hal-hal yang penting terlebih dahulu. Menulis pesan yang bersifat motivasi untuk diri sendiri, mengganti suasana lingkungan tempat kerja, mencari

referensi kisah orang-orang sukses yang pernah gagal, dan menambah intensitas dengan keluarga, dapat juga dilakukan untuk mengurangi stress.

SIMPULAN

Setiap individu pasti pernah merasakan stress yang sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Pada dasarnya stres tersebut hadir karena adanya persepsi atau rasa takut yang muncul sebagai akibat dari adanya tuntutan tugas yang melebihi kemampuan individu untuk memenuhinya yang pada akhirnya menyebabkan rasa frustrasi, depresi, cemas, dan khawatir. Kondisi stress tersebut dapat diatasi dengan melakukan hal-hal sederhana, seperti melakukan relaksasi saat untuk meningkatkan sumber daya diri, ikut berpartisipasi pada pengembangan kemampuan individu, bergabung dengan kelompok yang berkualitas, serta mengembangkan kemampuan antisipasi masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Baqutayan, Shadiya M. S. 2011. An linnovativei Islamic Counseling. *Journal Of Humanities And Social Science* 1(21).
- Tamheir, S Dan Noorkasiani. 2009. *Kesehatan Usia Lanjut Dengan Pendekatan Asuhan Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Erkawarna. 2018. *Manajemen Konflik Dan Stress*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irza.2016. *Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad Rifai. 2017. Pengelolaan Terhadap Perumabahan Dan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*. Volume 6. No 1.
- Pudji, Lestona, S Dan Raja Partogi Ringo.2017. Manajemen Perubahan Pada Sebuah Organisasi Dengan Memanfaatkan Teknologi Informasi. *Forum Ilmiah*. Volume 14 No 3.
- Khaerul Umam. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ferlan, Agustina P. 2016. Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal Emba*. Volume 4. No 3.