

MODUL MATA KULIAH

**BAHAYA PSIKOSOSIAL
DAN
STRES KERJA**



OLEH :

DECY SITUNGKIR, SKM, M.KKK

PROGRAM STUDI/ KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

TAHUN 2018

BAB II

BAHAYA PSIKOSOSIAL

OLEH : DECY SITUNGKIR, SKM, M.KKK

2. 1 Pendahuluan

“Di seluruh dunia, kebanyakan orang dewasa — dan banyak anak — menghabiskan banyak waktu mereka di tempat kerja. Pekerjaan memberikan sejumlah manfaat ekonomi dan lainnya. Pada saat yang sama, orang-orang di tempat kerja menghadapi berbagai bahaya karena bahan kimia, agen biologis, faktor fisik, kondisi ergonomis yang merugikan, alergen, jaringan risiko keselamatan yang kompleks, dan banyak faktor psikososial yang beragam”. Lingkungan kerja dan sifat pekerjaan itu sendiri merupakan pengaruh penting terhadap kesehatan.

2. 2 Defenisi Psikososial

Psikososial adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara kondisi sosial seseorang dengan mental/emosinya. Dari katanya, istilah psikososial melibatkan aspek psikologis dan sosial, misalnya hubungan antara ketakutan yang dimiliki seseorang (psikologis) terhadap bagaimana caranya berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sosialnya. Salah satu elemen yang penting di tingkatan psikososial adalah perkembangan mengenai persamaan ego, suatu perasaan sadar yang kita kembangkan melalui interaksi sosial.

Perkembangan ego akan selalu berubah berdasarkan pengalaman dan interaksi baru yang didapatkan seseorang dari hasil interaksinya dengan orang lain. Ego yang sempurna menurut Erikson adalah :

- a. Faktualitas
- b. Universalitas
- c. Aktualitas

Seseorang yang mentalnya sehat akan bereaksi secara positif dalam banyak situasi, berbeda dengan yang mentalnya kurang sehat. Teori psikososial ini pertama kali dimukakan oleh Erik Erikson yaitu seorang psikolog yang meneliti tahapan perkembangan emosional manusia.

2. 3 Defenisi Bahaya

Bahaya merupakan suatu kondisi yang mengancam yang biasanya disebabkan oleh berbagai macam yang dilakukan oleh manusia. Menurut OSHA Bahaya merupakan segala kondisi yang dapat merugikan baik cedera atau kerugian lainnya, atau bahaya adalah sumber, situasi atau tindakan yang berpotensi menciderai manusia atau sakit penyakit atau kombinasi dari semuanya.

Bahaya tidak dapat diukur bahkan tidak dapat bisa diperkirakan atau bahkan mungkin akan sulit sekali untuk dimanage. Akan tetapi hal yang perlu diingat ialah efek yang ditimbulkan dari bahaya tersebut sangat merugikan sehingga sudah sepatutnya kita berhati-hati dalam bertindak serta memperhatikan berbagai larangan yang sudah tertera.

2. 4 Defenisi Bahaya Psikososial

Bahaya adalah segala sesuatu yang dapat menyebabkan seseorang mengalami cedera sedangkan psikososial adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara kondisi sosial seseorang dengan mental/emosinya sehingga bahaya psikososial dapat didefinisikan hubungan antara kondisi sosial (bahaya sosial) seseorang dengan mental/emosinya di tempat kerja.

Bahaya psikososial didefinisikan oleh International Labour Organization mengacu pada interaksi antara dan di antara lingkungan kerja, isi pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas pekerja, kebutuhan, budaya, pertimbangan ekstra-pekerjaan pribadi yang dapat, melalui persepsi dan pengalaman, mempengaruhi kesehatan, kinerja kerja dan kepuasan kerja (WHO, 1984).

Bahaya psikososial mungkin aspek-aspek dari desain dan manajemen pekerjaan, dan konteks sosial dan organisasinya yang memiliki potensi untuk menyebabkan kerusakan psikologis atau fisik (Cox & Griffiths, 2005). Sejumlah model ada di Eropa dan di tempat lain untuk penilaian risiko yang terkait dengan bahaya psikososial (disebut risiko psikososial) dan dampaknya terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan dan kesehatan organisasi (dalam hal, antara lain, produktivitas, kualitas produk dan layanan dan iklim organisasi umum).

Risiko psikososial berjalan seiring dengan pengalaman stres terkait pekerjaan. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah tanggapan yang mungkin dimiliki orang ketika disajikan dengan tuntutan pekerjaan dan tekanan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasi (WHO, 2003). Studi longitudinal dan tinjauan sistematis telah menunjukkan bahwa stres

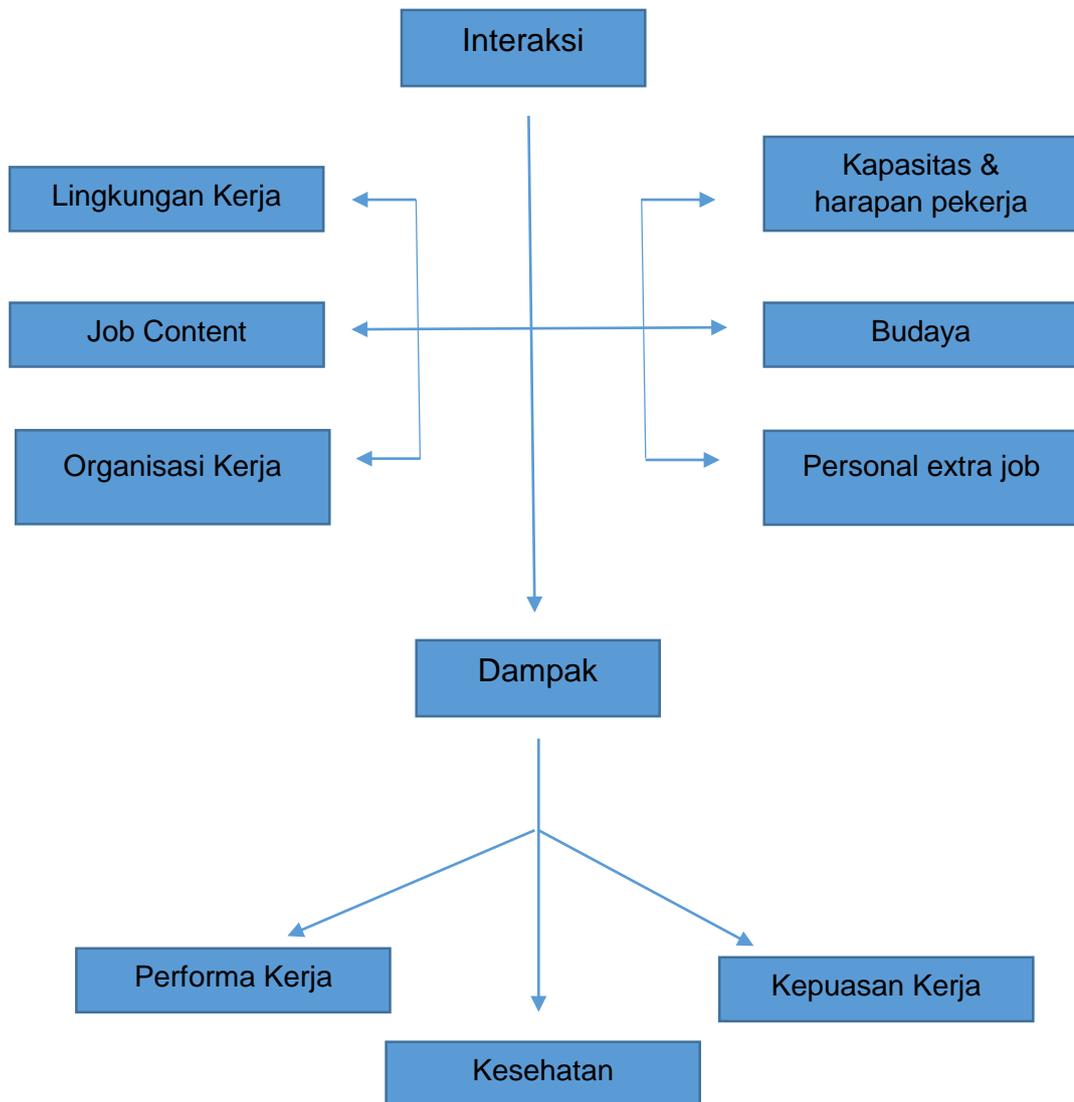
di tempat kerja dikaitkan dengan penyakit jantung, depresi, dan gangguan muskuloskeletal (MSD) dan ada bukti yang konsisten bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, kontrol yang rendah, dan ketidakseimbangan upaya-imbalan merupakan faktor risiko untuk kesehatan mental dan fisik (mis. Johnson et al., 1996; Kivimäki dkk., 2006; Melchoir et al., 2007; Rosengren dkk., 2004; Stansfeld & Candy, 2006; Tennant, 2001), sehingga menyebabkan ketegangan lebih lanjut pada publik pengeluaran untuk peningkatan biaya perawatan kesehatan.

Meskipun ada bukti yang tersedia, pencegahan dan manajemen risiko psikososial belum tinggi dalam agenda pembuatan kebijakan. Akibatnya, the Commission for the Social Determinants of Health merekomendasikan bahwa sementara kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja tetap sangat penting, bukti kuat menunjukkan perlunya memperluas tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja untuk memasukkan stres terkait pekerjaan dan perilaku berbahaya.

Namun, ada bukti kuat untuk menunjukkan hubungan antara keluhan kesehatan terkait pekerjaan dan paparan bahaya psikososial, atau interaksi antara bahaya fisik dan psikososial, dengan berbagai hasil kesehatan pada tingkat individu dan di tingkat organisasi (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000). Secara khusus, risiko psikososial di tempat kerja telah terbukti memiliki dampak merugikan yang mungkin pada kesehatan fisik, mental dan sosial pekerja (misalnya Bonde, 2008; Bosma et al., 1998; Chen, Yu & Wong, 2005; Fischer et al., 2005; Tennant, 2001; Wieclaw et al., 2008); Selain itu, semakin banyak bukti menunjukkan baik peran langsung dan tidak langsung dari lingkungan kerja psikososial pada indeks kesehatan organisasi (seperti absensi, ketidakhadiran sakit, produktivitas, kepuasan kerja dan niat untuk berhenti) (misalnya, Kivimäki et al. 2003; Spurgeon, Harrington & Cooper, 1997; Vuaha, Pentti & Kivimäki, 2004; van den Berg et al., 2009).

Lingkungan kerja, tugas pekerjaan dan faktor organisasi merupakan perwakilan dari masalah pekerjaan. Reaksi pekerja tergantung pada faktor-faktor seperti kemampuan mereka, kebutuhan, harapan, budaya dan kehidupan pribadi. Faktor-faktor manusia ini dapat berubah seiring waktu mencerminkan adaptasi di antara pengaruh-pengaruh lainnya. Interaksi negatif antara kondisi kerja dan faktor manusia dapat menyebabkan gangguan emosional, masalah perilaku, dan perubahan biokimia dan neurohormonal, menghadirkan tambahan risiko penyakit mental dan fisik. Efek merugikan pada kepuasan kerja dan kinerja kerja juga bisa diharapkan. Keseimbangan optimal antara faktor manusia dan kondisi pekerjaan akan menunjukkan situasi psikososial di

tempat kerja memiliki pengaruh positif, terutama yang berkaitan dengan kesehatan.



Gambar 2. 1 Konsep Faktor Psikososial

2. 5 Ciri-ciri Psikososial yang Baik

Kriteria yang dapat membantu individu memiliki kondisi psikososial yang baik antara lain :

- Memiliki perasaan yang baik (positif) terhadap diri sendiri
- Merasa nyaman berada di sekitar orang lain
- Mampu mengendalikan ketegangan
- Mampu menjaga pandangan atau pikirannya positif dalam hidupnya
- Memiliki rasa syukur

- f) Mampu menghargai dan menghormati alam dan lingkungan sosialnya

2. 6 Mekanisme Paparan Bahaya Psikososial

Perubahan dalam sifat kehidupan kerja bervariasi termasuk perubahan dalam populasi yang bekerja, perubahan sifat kerja dan organisasi kerja, dan perubahan dalam sifat kehidupan kerja. Ini merupakan tantangan yang signifikan untuk kesehatan dan keselamatan kerja, karena dampak langsung dan tidak langsung mereka tetapi juga karena tantangan yang mereka hadapi untuk sistem surveilans tradisional (Dollard et al., 2007). Isu yang paling menonjol dalam kaitannya dengan konsekuensi dari dunia kerja yang berubah terkait dengan peningkatan paparan bahaya psikososial yang diakui dan munculnya bahaya baru yang perlu diidentifikasi untuk mengurangi risiko yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan (EU-OSHA , 2007).

Paparan bahaya fisik dan psikososial dapat mempengaruhi psikologis serta kesehatan fisik. Bukti menunjukkan bahwa efek seperti pada kesehatan dapat dimediasi oleh, setidaknya, dua proses: pertama, jalur langsung, dan kedua, stres-dimediasi jalur tidak langsung (lihat Gambar 1) (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000). Kedua mekanisme ini menawarkan penjelasan gratis dari asosiasi bahaya-kesehatan dan dalam situasi yang paling berbahaya baik beroperasi dan berinteraksi dengan berbagai tingkatan dan dalam berbagai cara (Cox & Cox, 1993; Levi, 1984). Levi (1984) lebih lanjut mencatat bahwa interaksi aditif dan sinergis dimungkinkan. Hasil dari efek yang berinteraksi dengan tambahan hanyalah jumlah dari efek yang terpisah; Namun, hasil dari efek yang berinteraksi secara sinergis adalah selain dari jumlah efek yang terpisah. Mungkin lebih besar, di mana satu set efek memfasilitasi atau meningkatkan yang lain, atau mungkin lebih kecil, di mana satu set melemahkan atau melemahkan yang lain (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).

2. 7 Faktor-faktor Bahaya Psikososial

Menurut Leka dan Cox (2003) bahaya psikososial di tempat kerja terdiri dari :

- a) Isi Pekerjaan (Job content)

Ada beberapa aspek yang berbeda dari isi pekerjaan yang berbahaya: ini termasuk nilai kerja rendah, rendahnya penggunaan keterampilan, kurangnya variasi tugas dan pengulangan dalam pekerjaan, ketidakpastian, kurangnya kesempatan untuk belajar, tuntutan perhatian yang tinggi,

tuntutan yang saling bertentangan dan tidak mencukupi sumber daya (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000). Mungkin juga ada peningkatan insiden masalah postural dan muskuloskeletal, termasuk gangguan ekstremitas atas terkait pekerjaan, gangguan pada sistem pencernaan dan berbagai perubahan perilaku yang berhubungan dengan kesehatan, seperti merokok dan minum alkohol (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).). Studi baru berdasarkan sampel populasi yang besar telah semakin memperkuat basis bukti ini (misalnya, Borritz et al., 2006; Smith et al., 2000; Theorell et al. 2003)

Berdasarkan penelitian Hu dan Schaufeli (2010) yang mempelajari dampak ketidakpastian kerja masa lalu dan masa depan pada kesehatan mental pekerja bisnis keluarga Cina (n = 557). Mereka menemukan bahwa efek negatif dari ketidakamanan pekerjaan di masa lalu terhadap kesejahteraan karyawan (yaitu, kelelahan emosional, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi yang buruk, dan keinginan untuk berhenti) secara eksklusif disebabkan oleh ketakutan akan ketidakamanan pekerjaan di masa depan. Artinya, mengantisipasi perampingan sepenuhnya memediasi hubungan antara perampingan masa lalu dan kesejahteraan karyawan karena itu menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan masa depan memainkan peran yang lebih penting sejauh kesehatan mental yang buruk dari para pekerja Cina lebih penting daripada ketidakamanan pekerjaan di masa lalu.

Rasa tidak aman dalam pekerjaan dan ketakutan yang berlebihan dapat menjadi sumber utama kecemasan, terutama pada saat yang sama, organisasi mengharapkan, komitmen dari karyawan mereka. Rasa ketidakadilan dapat memperburuk pengalaman stres (Porter, 1990).

Pemaparan terus-menerus kepada orang-orang karena sifat pekerjaan seseorang dan konten pekerjaan yang diakibatkannya, seperti dokter dan profesional perawatan kesehatan lainnya, polisi, staf hotel, dll., Juga menimbulkan risiko bagi kesehatan. Sebuah survei komunitas acak besar terhadap 17.000 orang di daerah Bristol di Inggris menemukan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi telah meningkatkan tingkat stres (Smith et al., 2000). Pekerjaan dengan proporsi terbesar dari stres yang tinggi adalah guru, perawat dan manajer (Smith et al., 2000).

b) Beban Kerja dan Kecepatan Kerja (*Work load dan work pace*)

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, oleh karena itu tingkat pembebanan yang didapatkan berbeda-beda. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan sebagai interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi kerja. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain faktor eksternal yaitu tugas-tugas (*tasks*), organisasi kerja, lingkungan kerja dan faktor internal seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, persepsi dan sebagainya.

Menurut Anwarsyah (2012), tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap kesehatan dan kesejahteraan kerja karyawan. Pada salah satu kasus di Jepang diketahui bahwa terdapat beberapa pekerja yang menghabiskan waktu bekerja lebih dari 60 jam selama seminggu, lembur yang berlebihan dengan waktu kerja lebih dari 50 jam setiap bulan, serta bekerja pada saat liburan dengan waktu lebih dari setengah dari liburan tetap mereka (Uehata, 1991).

c) Work schedule

Bekerja adalah hal yang harus dilakukan setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak pekerjaan yang dapat dilakukan dengan jam kerja yang berbeda-beda. Jam kerja, waktu istirahat kerja dan waktu lembur diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja, waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Umumnya, batas jam kerja maksimal tenaga kerja di Indonesia adalah 8 jam perhari. Biasanya dimulai dari jam 8 pagi hingga jam 4 sore. Namun, tidak semua pekerja bekerja pada jam tersebut. Ada juga orang yang bekerja pada jam yang kurang menguntungkan, seperti kerja shift.

Kerja shift sendiri biasa diartikan sebagai pekerjaan pada jam tertentu yang diupayakan oleh perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas. Kerja shift memang memiliki keuntungan bagi para pekerjanya, antara lain dapat melakukan aktivitas lain di pagi dan siang hari, seperti mengurus keluarga atau melakukan studi. Namun, berdasarkan hasil penelitian bahwa kerja shift dapat meningkatkan risiko gangguan tertentu dan memiliki dampak negatif bagi kesehatan pekerja, karena pada dasarnya jam internal tubuh kita dirancang untuk aktif pada siang hari dan tidur di malam hari.

d) Pengawasan (Control)

Kebebasan mengambil keputusan dan pengawasan merupakan hal penting dalam desain pekerjaan dan organisasi kerja. Pengawasan yang rendah di tempat kerja atau tidak ada pengawasan – kebebasan mengambil keputusan rendah – berhubungan dengan stres, kecemasan, depresi, cuek dan kelelahan, kurang menghargai dan meingkatkan angka kejadian gangguan sistem kardiovaskuler (Ganster, 1989; Karasek & Theorell, 1990; Sauter et al., 1989; Terry & Jimmieson, 1999).

e) Environment & equipment

Menurut Ibid (2002) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Sofyan (2001) mengemukakan jenis-jenis fasilitas kerja antara lain :

1. mesin dan peralatannya
2. prasarana
3. perlengkapan kantor
4. peralatan inventaris
5. tanah
6. bangunan
7. alat transportasi.

Suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk memudahkan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Zeithaml, dkk dalam (Pasolong, 2007) mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Aspek fisik pelayanan yang diberikan seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tamu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik dimata pengguna jasa, seperti seragam dan berbagai fasilitas kantor yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat. Menyadari akan pentingnya kehadiran

fasilitas kerja maka suatu organisasi dituntut untuk mampu menyediakan dan memberikan fasilitas kerja yang baik karena keberhasilan suatu organisasi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mendapat perhatian karena dapat mempengaruhi kondisi pekerja. Meskipun pekerja bisa beradaptasi secara fisik terhadap kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman namun akan sulit bekerja secara efisien. Kondisi iklim yang tidak nyaman secara jelas akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas fisik pekerja (Schultz & Schultz, 1994).

f) Budaya organisasi (Organisational culture & function)

Sumber stres yang berkaitan dengan struktur organisasi dan iklim dapat dihasilkan dari budaya organisasi dan gaya manajemen (Cooper & Cartwright, 1994). Blanchard (1993) membahas bagaimana "bos yang buruk" dapat membuat orang sakit dengan menundukkan mereka pada stres yang tidak perlu dengan berperilaku tak terduga, mengikis rasa percaya diri dan harga diri pekerja, menempatkan pekerja dalam situasi menang-kalah, atau memberikan terlalu banyak atau terlalu sedikit stimulasi. Kadang-kadang, hanya bekerja dalam suatu organisasi dapat dianggap sebagai ancaman terhadap kebebasan individu, otonomi dan identitas (Hingley & Cooper, 1986).

g) Hubungan interpersonal di tempat kerja (*Interpersonal & relationships at work*)

Dukungan sosial dari atasan akan menunjukkan seberapa baik hubungan antara bawahan dan atasan. Dukungan sosial dari rekan kerja dimaksudkan untuk melihat seberapa baik hubungan antar rekan kerja. Terdapat 4 komponen pada faktor nilai-nilai di level tempat kerja, yaitu: kepercayaan terhadap manajemen, saling percaya antar karyawan, keadilan, dan inklusivitas sosial. Faktor ini menggambarkan kepercayaan dan keadilan di tempat kerja, seperti kepercayaan antar karyawan, perilaku karyawan terhadap manajemen, serta kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Kepercayaan terhadap manajemen berkaitan dengan seberapa besar kepercayaan pekerja terhadap pihak manajemen perusahaannya. Saling percaya antar karyawan menggambarkan kondisi saling percaya antar para pekerja, seperti apakah mereka saling membantu tatkala salah satu di antara mereka membutuhkan bantuan

Umpan balik dapat menggambarkan peranan aktif dari pekerja di tempat kerja. Hubungan sosial dan komunitas sosial dapat menggambarkan kondisi sosial antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja di tempat kerja (Pejtersen, 2010). Dari beberapa hasil penelitian disebutkan bahwa dukungan sosial yang rendah dapat meningkatkan risiko masalah kesehatan seperti stres, penyakit kardiovaskuler, penyakit jantung koroner, gangguan mental yang umum, depresi, serta sakit leher (Eurofound, 2012).

Salah satu cara agar hubungan interpersonal dengan pihak manajemen dapat selalu terjaga adalah dengan pemberian reward terhadap karyawan. Pemberian reward yang dilakukan sebagaimana mestinya dapat membentuk rasa percaya diri, penghargaan diri, pengendalian diri, optimisme, dan rasa memiliki (Geller, 2001).

Selain itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga turut berpengaruh terhadap hubungan interpersonal yang diciptakan. Apabila terjadi konflik dalam sebuah organisasi, peran manajemen sangat dibutuhkan untuk mengatasi konflik yang terjadi karena dampak dari konflik tersebut akan berimbas pada kinerja dan efektifitas pekerjaan diperusahaan. Peran tersebut dapat dilakukan dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan para pekerja (Anwar, 2015).

h) Peran dalam organisasi (*Role in organisation*)

Setiap pekerja mempunyai tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan perannya di organisasi, yang berarti pekerja mempunyai kelompok tugas sesuai dengan aturan yang ada dan yang diharapkan oleh atasan. Namun, tidak semua pekerja berhasil melaksanakan perannya tanpa menimbulkan masalah. Hal ini terjadi karena pekerja kadang-kadang mengalami konflik peran (*role conflict*) dan ketaksaan peran (*role ambiguity*).

Konflik peran timbul ketika seseorang mengalami kondisi berikut ini :

- a. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dia lakukan dan tanggung jawab yang ia miliki
- b. Tugas-tugas yang harus ia lakukan menurut persepsi karyawan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya
- c. Tuntutan yang berasal dari atasan, rekan, bawahan atau orang lain yang dinilai penting baginya.

- d. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Menurut Van Sell dan Kahn dkk, tenaga kerja yang mengalami konflik peran lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi (Munandar, 2014).

Ketaksaan peran dirasakan oleh seseorang ketika ia tidak mendapatkan informasi yang jelas bagaimana langkah-langkah dalam melakukan tugas-tugasnya atau tanggung jawabnya, atau tidak mengerti harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Menurut Everly dan Girdano faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan peran antara lain :

1. Ketidakjelasan sasaran atau tujuan
2. Kesamaran tentang tanggung jawab
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan orang lain
5. Feed back yang kurang

i) Pengembangan Karier (*Career development*)

Kompetisi global dan perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi. Organisasi harus mengetahui bagaimana memberdayakan pegawai di semua jenjang organisasi secara lebih baik. Pegawai melalui tiga tahap pada saat mereka memasuki sebuah organisasi. Selama tahap masuk (*getting-in phase*), pegawai berupaya memperoleh gambaran realistis mengenai organisasi, dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi, dan minatnya. kan keterampilan yang baru.

Karier individu dan organisasional tidaklah terpisah dan berbeda. Seorang pegawai yang rencana karier individunya tidak dapat diikuti di dalam organisasi, cepat atau lambat dia kemungkinan akan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membantu pegawai dalam perencanaan karier sehingga keduanya dapat saling memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Jalur karier (*career path*) adalah suatu lini progresi yang fleksibel yang diikuti oleh seorang pegawai sepanjang masa kepegawaiannya (Djamaludin, 2009).

Everly dan Girdano menganggap bahwa untuk menghasilkan kepuasan pekerjaan dan mencegah timbulnya frustrasi pada tenaga kerja maka tenaga kerja perlu mendapatkan peluang

untuk menggunakan keterampilan sepenuhnya, peluang mengembangkan diri.

Simamora (2000) mengemukakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah: penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak; pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya dan status sosial yang relatif tinggi di dalam dan diluar organisasi.

j) *Home-work interface*

Home-work interface jika diartikan secara harafiah antarmuka pekerjaan rumah. Mungkin secara harafiah, artinya cukup membingungkan. Home-work interface ialah hubungan pekerjaan dan rumah, dalam hal ini berkaitan dengan konflik tuntutan dari pekerjaan dan rumah (keluarga serta lingkungan), rendahnya dukungan keluarga, jarak tempat kerja dan rumah yang berjauhan membuat seseorang harus berangkat lebih pagi dan pulang kadang lebih cepat atau lebih malam setiap harinya, rendahnya dukungan keluarga dan pekerjaan sampingan.

Konflik tuntutan pekerjaan dan rumah seringkali dihadapi oleh wanita yang sudah berkeluarga. Peran ganda sebagai pekerja dan istri atau ibu, dapat memicu resiko psikososial. Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) yang mana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama. Lebih lanjut, seseorang dikatakan mengalami konflik peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan dalam peran pekerjaan dan keluarga. Penyebab dari konflik peran ganda yang terjadi secara umum, diantaranya yaitu konflik disebabkan waktu; konflik disebabkan ketegangan dan konflik disebabkan perilaku.

Penelitian menemukan bahwa konflik peran pekerjaan-keluarga dan konflik peran keluarga-pekerjaan keduanya berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepuasan hidup. Penelitian juga menunjukkan adanya korelasi positif antara konflik peran ganda dengan burnout, stress kerja, konflik peran, keaburan peran, dan intensi keluar dari pekerjaan (Netemeyer et al., 1996).

Hal ini terbukti seperti penelitian Rahayuningsih dan Gresik (2013) para tenaga kerja mengalami konflik peran ganda 15% tergolong tinggi; 48% tergolong sedang dan 37% tergolong rendah. Konflik peran pekerja-keluarga 33% tergolong tinggi; 27% tergolong sedang dan 40% tergolong rendah. Konflik peran keluarga-pekerjaan 15% tergolong tinggi; 48% tergolong sedang dan 37% tergolong rendah. Bentuk konflik yang dialami adalah time based conflict dan strain base conflict. Beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran yaitu jumlah anak; usia anak balita; suami berperan membantu dalam merawat anak dan mengerjakan pekerjaan rumah serta adanya ibu, mertua atau saudara yang membantu mengasuh anak ketika ibu bekerja dan tambahan jam kerja.

Tabel 2.1. Potensi bahaya psikososial di tempat kerja

Jenis	Contoh
Job content	Kurangnya variasi atau pendeknya siklus kerja, kerja yang dibagi dalam bagian-bagian kecil atau kurang bermakna, kemampuan pekerja lebih tinggi dibandingkan tugas yang diberikan kepadanya, ketidakpastian status pekerjaan, pekerjaan yang secara rutin harus berinteraksi dengan berbagai karakter manusia.
Beban kerja dan kecepatan kerja	Beban kerja berlebih atau kurang, kecepatan mesin (mechine pacing), terus-menerus berhadapan dengan tenggat waktu yang singkat (continually subject to deadlines).
Jadwal kerja	Kerja gilir, kerja malam, jadwal kerja yang tidak fleksibel, jam kerja yang tidak pasti, jam kerja panjang, unsociable hours.
Kontrol	Pertisipasi rendah dalam pengambilan keputusan, tidak ada pengendalian terhadap beban kerja dan kecepatan kerja, dll.
Lingkungan dan peralatan	Ketersediaan peralatan yang tidak memadai, peralatan yang kurang cocok, atau pemeliharaan peralatan yang tidak memadai, keadaan lingkungan kerja yang penuh sesak, pencahayaan yang buruk, bising berlebihan.
Budaya dan fungsi organisasi	Komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan untuk pemecahan masalah dan pengembangan diri.

Hubungan antar pribadi di tempat kerja	Isolasi sosial atau fisik, hubungan yang buruk dengan atasan, konflik antarpribadi, kurangnya dukungan social, bullying, pelecehan
Peran dalam organisasi	Ketidajelasan peran (role ambiguity), konflik peran (role conflict), dan adanya tanggung jawab terhadap orang-orang (responsibility for people)
Pengembangan karir	Karir yang tidak jelas dan mandek, kurang promosi atau promosi berlebihan, bayaran yang buruk, ketidakamanan pekerjaan (job insecurity).

Daftar Pustaka

- Anwar, Coerul. (2015). Manajemen Konflik untuk Menciptakan Komunikasi yang Efektif. *Jurnal Interaksi*, 4 (2), 148-157.
- Blanchard, M. (1993). Managing for wellness. *Executive Excellence*, 8–9.
- Bonde, J.P. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational & Environmental Medicine*, 65 (7), 438-445.
- Bosma, H., Stansfeld, S.A., & Marmot, M.G. (1998). Job control, personal characteristics, and heart disease. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 402-9.
- Chen, W.Q., Yu, I.T.S., & Wong, T.W. (2005). Impact of occupational stress and other psychosocial factors on musculoskeletal pain among Chinese offshore oil installation workers. *Occupational & Environmental Medicine*, 62, 251-256.
- Cooper, C.L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind: Healthy organizations - A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47, 455–471.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work* (3rd ed.). London: CRS Press.
- Cox, T., Griffiths, A., & Leka, S. (2005). Work organization and work-related stress. In K. Gardiner & J.M. Harrington (Eds.), *Occupational Hygiene* (3rd ed.). Oxford: Blackwell Publishing.
- Djamaludin Musa. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5.
- Eurofound. (2012). *Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey*. Dublin
- Ganster, D.C. (1989). Worker control and well-being: A review of research in the workplace. In S.L. Sauter, J.J. Hurrell, Jr. & C.L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health*: 3–24. New York: Wiley.
- Hingley, P., & Cooper, C.L. (1986). *Stress and the Nurse Manager*. Chichester: Wiley & Son.
- <http://www.thejakartapost.com/news/2018/04/27/stress-mental-health->

problems-haunt-creative-and-media-workers.html

- Johnson, J.V., & Hall, E.M. (1996). Dialectic between conceptual and causal enquiry in psychosocial work-environment research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (4), 362-374.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A., & Vahtera J. (2006). Work stress in the aetiology of coronary heart disease – a meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 32(6), 431-442.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B.J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T.E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(8), 1119–1129.
- Pejtersen J.H., & Kristensen, T.S. (2009). The development of the psychosocial work environment in Denmark from 1997 to 2005. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 35(4), 284-93.
- Rahayuningsih, I & Gresik, U. 2013. Konflik peran ganda pada tenaga kerja perempuan. *Jurnal Psikososains* Volume 5, Februari 2013.
- Rosengren, A., Hawken, S., Ôunpuu, S., Sliwa, K., Zubaid, M., Almahmeed, W.A., Blackett, K.N., Sitthiamorn, C., Sato, H., & Yusuf, S. (2004). Association of psychosocial risk factors with risk of acute myocardial infarction in 11 119 cases and 13 648 controls from 52 countries (the INTERHEART study): Case-control study. *The Lancet*, 364, 953–962.
- Smith, A., Johal, S., Wadsworth, E., Smith, G., & Peters, T. (2000). The scale of occupational stress: The Bristol stress and health at work study. Health & Safety Executive research report no. CRR 265. Sudbury: HSE Books.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health - a metaanalytic review. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 32, (6), 443-462.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697–704.
- WHO. (1984). *Psychosocial Factors At Work: Recognition and Control. Safety And Health*. [https://doi.org/10.1016/S1090-3801\(09\)60542-5](https://doi.org/10.1016/S1090-3801(09)60542-5)

