

Kode>Nama Rumpun Ilmu :350/Kesehatan

LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



PENYULUHAN MANAJEMEN STRESS KERJA PADA PERAWAT DI RSUD BANGKINANG

TIM PENGABMAS

KETUA:	ADE DITA PUTERI, MPH	NIDN : 1310098601
ANGGOTA:	1.DEVINA YURISTIN, MARS	NIDN : 1012037301
	2. SULISTIA RIMADANI	NIM : 2113201047
	3. ARIANSYAH	NIM : 2113201007
	4 DWI FAKHRUNNISA	NIM : 2013201016

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI
TAHUN AJARAN 2022/2023**

HALAMAN PENGESAHAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Judul Pengabdian : Penyuluhan Manajemen Stress Kerja Pada Perawat di RSUD Bangkinang

Kode/Nama Rumpun : 350/Kesehatan Masyarakat Ilmu

Peneliti :

a. Nama Lengkap : Ade Dita Puteri, MPH

b. NIDN/NIP : 1310098601/096542173

c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

d. Program Studi :

e. No Hp : Kesehatan Masyarakat

f. email : 082283520718

Anggota (1) :

a. Nama lengkap : Devina Yuristin, MARS

b. NIDN/NIP : 1012037301

c. Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Mitra PkM : RSUD Bangkinang

Jarak PT ke Lokasi PkM : 10 KM

Biaya Pengabdian : Rp. 6.000.000

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai



Dewi Anggrani Harahap, M.Keb
NIP-TT 096.542.089

Bangkinang, 25 Agustus 2023
Ketua Peneliti

Ade Dita Puteri, MPH
NIP-TT 096.542.173

Menyetujui,
Ketua LPPM Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai



Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd
NIP-TT 096.542.108

DAFTAR ISI

Cover	i
Formulir Usulan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Daftar isi.....	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Analisis Situasi.....	1
B. Permasalahan Mitra.....	3
BAB 2 SOLUSI DAN TARGET LUARAN	4
A. Solusi yang Ditawarkan.....	4
B. Luaran Yang diharapkan	5
BAB 3 METODE PELAKSANAAN	7
A. Metode Pelaksanaan Program	7
BAB 4. KELAYAKAN KEPAKARAN.....	8
BAB 5. BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN.....	9
BAB 6. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	11
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA.....	12
LAMPIRAN	

BAB 1. PENDAHULUAN

A. Analisis Situasi

Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai mengemban tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat pada tahun 2023 ini memiliki program pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh dosen sesuai dengan Visi dan Misi Universitas. Dalam program ini, kami melaksanakan kegiatan pengabdian dengan judul kegiatan “Penyuluhan Manajemen Stress Kerja Pada Perawat di RSUD Bangkinang”

Limbah adalah sesuatu yang tidak lagi digunakan oleh organisme hidup. Oleh karena itu, limbah merupakan sisa yang kemungkinan besar yang dihasilkan oleh manusia, hewan, bahkan tumbuhan, sampah juga diartikan sebagai limbah rumah tangga dan industri yang dibuang. Limbah bisa berwujud padat, cair atau gas. Maka, tidak heran jika zat-zat tersebut merupakan komponen penting pencemaran lingkungan hidup manusia. Sampah adalah sesuatu yang sudah tidak digunakan, tidak disukai, atau perlu dibuang. Umumnya limbah berasal dari aktivitas manusia, termasuk produksi industri, namun karena bisa berasal dari sesuatu yang biologis, seperti kotoran manusia atau *human waste* sampah adalah benda yang sudah tidak diperlukan dan tidak bermanfaat lagi sehingga pemilik membuangnya, meskipun begitu sampah masih dapat dimanfaatkan kembali jika didaur ulang untuk menghasilkan sesuatu yang baru (Azwar, 2019).

WHO (*World Health Organization*) mengatakan bahwa sampah ialah sesuatu yang tidak digunakan, tidak dipakai, tidak berfungsi lagi, tidak disukai atau dibuang, dan dihasilkan oleh tindakan manusia, tidak terjadi dengan sendirinya.

General manager sampah, sampah dan bahan berbahaya (PSLB3) *General Manager* KLHK memprediksi, pada 2021 memperkirakan sampah Indonesia sebanyak 68,5 juta ton. Menariknya, komposisi sampah plastik dari 11% pada 2010 menjadi 17% pada 2021. Menurut data Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Provinsi Riau, jumlah sampah pada tahun 2019 mencapai 513,11 ton per hari pada tahun 2020. Jika akumulasi sampah tetap perharinya maka TPA (Tempat Pembuangan Akhir) akan meningkat 533,9 ton per hari. Meningkatnya pertumbuhan penduduk dan mobilitas juga memiliki dampak besar terhadap total produksi sampah. Dari data Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar Tahun 2021 dapat dilihat bahwa jumlah tertinggi ada di Kabupaten Kampar, lokasi dengan sampah terbesar ada di Kecamatan Salo dengan total sampah 11,19242 ton per tahun, atau setara dengan 26,54% per tahun.

Berdasarkan data yang ada di Kecamatan Salo, Desa Salo Timur menempati urutan kesatu dengan 1,99862 ton per tahun (17,86%). Jika tidak diawasi, maka jumlah sampah akan selalu meningkat mengikuti pertumbuhan penduduk. Sampah dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu : sampah padat (anorganik) dan sampah organik, sampah anorganik adalah sampah yang terbuat dari bahan anorganik seperti besi, plastik, kaca, karet, dan kaleng. Sifat sampah anorganik tahan lama dan sulit terurai. Limbah ini tidak mudah terurai oleh mikroorganisme tanah, jika tidak ditangani dengan baik, limbah anorganik dapat mencemari tanah dan, limbah basah (organik). Sampah organik adalah sampah yang terbuat dari bahan organik, sifat sampah organik adalah tidak berkelanjutan dan mudah terurai. Biasanya limbah jenis ini berasal dari makhluk hidup, contohnya yaitu sayur-sayuran, buah-buahan busuk, sisa nasi, daun-

daunan, dan lainnya.

Dapat diamati bahwa sampah dikelompokkan menurut bentuknya diketahui dari bentuk fisik sisa material. Ada tiga jenis sampah jika dilihat dari bentuknya, yaitu padat, cair, dan gas. Sampah padat adalah semua sampah yang berwujud padat dan telah dibuang oleh manusia, ada banyak contoh sampah ini seperti sampah dapur, pecahan kaca, kaleng bekas, botol, plastik, makanan bekas. Limbah cair adalah bahanyang masih berbentuk cairan. Sampah jenis ini sering mencemari aliran sungai, selokan, laut, misalnya air sabun, air cucian, dan minyak goreng (Suharto, 2020).

Stress merupakan sebuah terminologi yang sangat populer dalam percakapan sehari-hari. Stress adalah satu dampak perubahan sosial dan akibat dari suatu proses modernisasi yang biasanya diikuti oleh proliferasi teknologi, perubahan tatanan hidup serta kompetensi antar individu yang semakin berat. Penting bagi perawat untuk mengerti respon stress dan bagaimana upaya individu untuk menanggulangi dengan berbagai faktor dan situasi yang menjadi penyebab stress (Arita, 2009). Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat. Secara teknis tugas perawat lebih banyak menggunakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif dalam 24 jam. Dengan demikian peranan perawat semakin jauh terlibat dalam proses penyembuhan pasien dan kepuasan pelayanan terhadap pasiennya. Apabila perawat tidak mampu menghadapi tuntutan di lingkungan kerjanya maka akan muncul kelelahan fisik dan emosional yang pada akhirnya akan muncul *burnout* pada perawat.

Kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat menurun yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam

jangka panjang (Baron dan Greenberg, 2003; Muslihudin, 2009 dalam Maharani dan Triyoga, 2012). Sindrom *burnout* banyak ditemukan pada pekerja yang mempunyai profesi sebagai penolong antara lain perawat dan pekerja sosial (Lewin, 2007). Resiko *burnout* dapat terjadi di bidang pelayanan sosial, hal ini disebabkan karena pekerja bidang sosial memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya. Selama proses pemberian pelayanan, pekerja mengalami situasi yang kompleks dan sarat beban emosional, seperti menangani klien yang tidak kooperatif dan berhubungan dengan penderitaan pasien. Berhadapan terus-menerus dengan hal seperti itu dapat membuat pekerja menjadi rentan terhadap *burnout* (Ema, 2004).

Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Irawati, 2002). *Burnout* pada perawat lebih sering dikaitkan dengan perasaan lelah secara fisik dan psikis. Wujud dari perubahan tersebut berupa kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional dan kelelahan mental (*mental exhaustion*) karena bekerja dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional (Sujipto, 2001). Beberapa hasil penelitian menunjukkan profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout* yaitu sekitar 43%. Di antara profesi di bidang kesehatan, perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dokter dan apoteker. Tingginya stres yang harus di hadapi perawat rentan terhadap munculnya gejala-gejala *burnout* (Hadi, 2009).

Burnout yang terjadi karena stres kerja yang berkepanjangan merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari oleh perawat dalam menjalankan

tugasnya melayani pasien di rumah sakit karena *burnout* merupakan resiko pekerjaan bagi setiap orang yang bekerja pada pelayanan kesehatan seperti perawat. (Sulistiyowati, 2007). Menurut Nursalam (2003), Karakteristik stres kerja pada perawat yaitu: sakit kepala, berkeringat dingin, jantung berdebar, mual, nyeri ulu hati, sesak nafas saat bekerja, otot kaku, mulut terasa dingin, gangguan penglihatan, gangguan tidur, diare, telapak tangan berkeringat, denyut nadi meningkat, cemas, merasa tertekan pada pekerjaan, menyalahkan diri sendiri, hilang harapan, merasa bodoh, mudah lupa, mudah tersinggung, tidak suka dengan pekerjaan, kehilangan/peningkatan nafsu makan, merasa jenuh dalam bekerja, merokok/minuman keras, meninggalkan pekerjaan, dan putus asa.

Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat. Secara teknis tugas perawat lebih banyak menggunakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif dalam 24 jam. Dengan demikian peranan perawat semakin jauh terlibat dalam proses penyembuhan pasien dan kepuasan pelayanan terhadap pasiennya. Apabila perawat tidak mampu menghadapi tuntutan di lingkungan kerjanya maka akan muncul kelelahan fisik dan emosional yang pada akhirnya akan muncul *burnout* pada perawat. Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Irawati, 2002). *Burnout* pada perawat lebih sering dikaitkan dengan perasaan lelah secara fisik dan psikis. Wujud dari perubahan tersebut berupa kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional dan kelelahan mental (*mental exhaustion*) karena bekerja dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional (Sujipto, 2001).

Perawat merupakan pekerjaan yang penuh dengan tuntutan dan tanggung jawab atas keselamatan orang atau menyangkut nyawa seseorang sehingga memiliki resiko tinggi terhadap timbulnya stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh perawat merupakan akibat dari beberapa faktor diantaranya beban kerja yang

berlebihan, kerja *shift*, waktu bekerja yang sebentar, pekerjaan yang monoton dan membosankan, cara mengoperasikan alat dan kesulitannya, serta kurangnya pelatihan (Rahardjo, 2004). Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat. Secara teknis tugas perawat lebih memakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif dalam 24 jam. Dengan demikian peranan perawat semakin jauh. Secara umum pelayanan rumah sakit terdiri dari pelayanan rawat inap. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan terhadap pasien rumah sakit yang menempati tempat tidur perawatan karena keperluan observasi, diagnosis, terapi, rehabilitasi medik dan pelayanan medik lainnya. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan medis yang utama di rumah sakit dan merupakan tempat untuk interaksi antara pasien dan pihak-pihak yang ada di dalam rumah sakit dan berlangsung dalam waktu yang lama. Pelayanan rawat inap melibatkan pasien, dokter, dan perawat dalam hubungan yang sensitif yang menyangkut kepuasan pasien, mutu pelayanan dan citra rumah sakit. Semua itu sangat membutuhkan perhatian pihak manajemen rumah sakit. Berbagai kegiatan yang terkait dengan pelayanan rawat inap di rumah sakit yaitu, penerimaan pasien, pelayanan medik (dokter), pelayanan perawatan oleh perawat, pelayanan penunjang medik, pelayanan obat, pelayanan makan, serta administrasi keuangan (Suryawati dkk, 2006).

Perawat yang bertugas di ruang rawat inap mereka bekerja dibagi menjadi tiga shift, tujuh jam untuk shift pagi, tujuh jam untuk shift siang dan sepuluh jam untuk shift malam. Tugas perawat disepakati dalam lokakarya berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut: mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan rencana

keperawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan (Hidayat, 2009). Lumenta (1989, dalam Engky 2013), menegaskan bahwa tugas utama dari perawat, yaitu memperhatikan kebutuhan pasien, merawat pasien dengan penuh tanggung jawab dan memberikan pelayanan asuhan kepada individu atau kelompok orang yang mengalami tekanan karena menderita sakit. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sangat sering bertemu dengan pasien dengan berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita. Pasien sering mengeluh akan penyakitnya, hal ini yang membuat perawat mengalami kelelahan. Tidak hanya dari sisi pasien saja yang dapat membuat perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan juga mental tetapi dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut, rekan kerja yang tidak sejalan dan dokter yang cenderung arogan. Hal ini dapat menyebabkan perawat mengalami stress. Kelelahan dan stress yang dialami perawat secara terus menerus dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang di dapatkan oleh pasien kurang optimal, seperti kesalahan pemberian asuhan keperawatan. (Yulihastin, 2009).

Berdasarkan hasil *survey* dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9 persen perawat yang bekerja di 4 propinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai (Rachmawati, 2008).

B. Permasalahan Mitra/Kelompok Masyarakat

Berdasarkan *survey* awal yang dilakukan pada tanggal 12 Juni 2023 dengan wawancara 12 orang perawat di RSUD Bangkinang, menunjukkan bahwa didapatkan 8 orang perawat merasa terkuras emosi oleh pekerjaan (menahan marah terhadap kejadian yang ditimbulkan dari pasien maupun perkerjaan yang

sedang di jalanin), dan 4 orang mengatakan berkerja terlalu keras terhadap pekerjaan yang dijalankan. Perawat juga mengatakan bahwa nafsu makan meningkat (terjadinya peningkatnya hormon *ghrelin* atas situasi stres apapun yang membuat makanan terlihat lebih menarik, dan merasa denyut nadi cepat ketika menangani pasien gawat. Berdasarkan uraian diatas serta koordinasi Tim Pengabmas dengan Mitra maka hasilnya disepakati bahwa perlu adanya sosialisasi untuk melakukan penyuluhan manajemen stress pada perawat di RSUD Bangkinang.

BAB 2. SOLUSI DAN TARGET LUARAN

2.1 Solusi yang Ditawarkan

Terkait permasalahan yang dihadapi mitra, dosen sebagai pelaksana pengabdian masyarakat (PKM) bersama 3 orang mahasiswa akan memberikan solusi :

1. Perawat diberikan pendidikan kesehatan (penyuluhan) mengenai pengertian stress, sumber stress, penyebab stress, dampak dan penanganan stress
2. Dari hasil penyuluhan, perawat memahami mengenai isi materi dan di akhir sesi diberikan waktu tanya jawab.
3. Untuk mengevaluasi tingkat pemahaman perawat terhadap isi materi penyuluhan, maka diberikan beberapa pertanyaan terkait isi materi penyuluhan dan perawat dipersilahkan untuk menjawab. perawat yang berhasil menjawab pertanyaan dengan benar diberikan *door prize* sebagai tanda apresiasi.

Tabel 2.1. Rencana Target Capaian Luaran

No	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1	Publikasi ilmiah pada Jurnal ber ISSN/Prosiding jurnal Nasional tidak terakreditasi	COVIT : Jurnal Pengabdian Masyarakat Bulan September Vol 3 No. 2 (2023)
2	Publikasi pada media masa cetak/online/repository PT	
3	Peningkatan daya saing (peningkatan kualitas, kuantitas, serta nilai tambah barang, jasa, diverifikasi produk, atau sumber daya lainnya)	
4	Peningkatan penerapan iptek di masyarakat (mekanisasi, IT, dan manajemen)	
5	Perbaikan tata nilai masyarakat (seni budaya, sosial, politik, keamanan, ketentraman, pendidikan, kesehatan)	Tercapai

	Luaran Tambahan	
1	Perbaikan di jurnal internasional	
2	Jasa; rekayasa sosial, metode atau sistem, produk/barang	
3	Inovasi baru TTG	
4	Hak kekayaan intelektual (Paten, Paten sederhana, Hak Cipta, Merek dagang, Rahasia dagang, Desain Produk Industri, Perlindungan Varietas Tanaman, Perlindungan Desain Topografi Sirkuit Terpadu)	
5	Buku ber ISBN	

2.2 Luaran yang Diharapkan

Dengan adanya program pengabdian masyarakat ini, mengenai manajemen stress, sebagai berikut:

- a. Dengan adanya program pengabdian masyarakat yang berupa penyuluhan mengenai manajemen stress ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan perawat tentang pengertian stress, sumber stress, penyebab stress, dampak dan penanganan stress.
- b. Selain itu diharapkan semakin meningkatkan kesadaran perawat akan bahaya yang bisa ditimbulkan akibat mengabaikan kondisi stress
- c. Lebih jauh, diharapkan kegiatan-kegiatan serupa dapat berdampak pada peningkatan kesadaran masyarakat Indonesia khususnya pada perawat di seluruh indonesia sebagai tenaga kesehatan yang memiliki mental sehat sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik.
- d. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, khususnya Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat semakin dikenal sebagai institusi yang mempunyai kepedulian terhadap permasalahan masyarakat khususnya tenaga kesehatan.

Tabel 1. Rencana Solusi dan Target Luaran

No	Solusi	Target Luaran
1	Penyuluhan: Memberikan pengetahuan kepada Anak Usia Sekolah tentang : a. Pengertian stress b. Sumber stress c. Penyebab Stress d. Dampak stress e. Penanganan Stress	a. meningkatkan pengetahuan perawat tentang pengertian stress, sumber, penyebab, dampak dan penanganan stress, selain itu diharapkan semakin meningkatkan kesadaran perawat pentingnya menjaga kesehatan mental
2	Sosialisasi: Memberikan pemahaman tentang manajemen stress pada perawat	kegiatan-kegiatan serupa dapat berdampak pada peningkatan kesadaran masyarakat Indonesia

		<p>khususnya pada perawat sebagai tenaga kesehatan agar menjaga kesehatan mentalnya sehingga memiliki kualitas kerja yang baik</p>
3	<p>Memberikan rangkaian pesan yang bertujuan mempengaruhi perawat untuk mengelola stress kerja</p>	<p>a. Dari pemutaran vidio yang menceritakan manfaat pengelolaan stress kerja</p> <p>b. Poster yang terpasang, dan terbaca selalu oleh perawat dan dapat menjadi motivator dalam pengelolaan stress</p>

BAB 3. METODE PELAKSANAAN

A. Metode Pelaksanaan Program

Kegiatan pendidikan kesehatan (penyuluhan) tentang pengelolaan pada anak usia sekolah akan diadakan pada bulan Juli selama 2 (dua) hari yakni sebanyak 68 peserta.

Sebelum melakukan kegiatan penyuluhan, pemateri memperkenalkan diri terlebih dahulu kemudian mencoba menggali pengetahuan dasar perawat mengenai manajemen stress. Pemateri mengajukan beberapa pertanyaan mengenai pengertian stress, sumber stress, dan dampak stress bagi kesehatan. Setelah menggali pengetahuan dasar kemudian pemateri mulai memaparkan materi pendidikan kesehatan mengenai manajemen stress. Selama kegiatan penyuluhan berlangsung tampak peserta antusias dan memperhatikan isi materi penyuluhan.

Kegiatan pemberian materi berlangsung selama kurang lebih 45 menit dan di akhir sesi pemateri memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan terkait materi yang telah disampaikan. Didapatkan 8 pertanyaan dari peserta penyuluhan terkait isi materi. Setelah menjawab pertanyaan dari peserta, pemateri melakukan evaluasi terkait pemberian materi yang telah disampaikan dengan cara memberikan pertanyaan dan memberikan kesempatan kepada peserta untuk menjawab pertanyaan tersebut. Peserta yang mampu menjawab pertanyaan mendapatkan *door prize* sebagai tanda apresiasi dan setelah itu kegiatan penyuluhan ditutup dengan kegiatan foto bersama antara pemateri dengan perawat.

BAB 4. KELAYAKAN KEPAKARAN

Banyaknya perawat kurang memahami pentingnya manajemen stress sebagian besar menganggap tidak begitu penting mengenai stress. Tim pelaksana merupakan dosen dengan latar belakang pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat. Tim pelaksana diharapkan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan stress pada perawat

4.1 Tim Pakar

Penunjukan Ketua Tim dan anggota tim didasari dari keperluan kepakaran atas program yang akan dilakukan .

- 4.1.1 Ade Dita Puteri, MPH sebagai Ketua Tim Pengusul dan merupakan Dosen Prodi S1 Kesehatan Masyarakat. Ketua tim adalah sebagai penanggung jawab program, mulai dari persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Dari kepakaran yang dimiliki oleh ketua tim, ia bertugas dalam memberikan penyuluhan tentang manajemen stress pada perawat
- 4.1.2 dr. Devina Yuristin, MARS sebagai Anggota Tim 1 dan merupakan Dosen Prodi S1 Kesehatan Masyarakat. Anggota 1 berkoordinasi dengan Ketua Tim, mendampingi ketua pelaksana dalam melaksanakan kegiatan. Anggota 1 terlibat penuh dalam program kemitraan masyarakat ini.

BAB 5. BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN

5.1 Anggaran Biaya

Tabel 2. Anggaran Dana Penyuluhan

Kesektariatan

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1.	Proposal + LPJ	Rp. 20.000	2 Buah	Rp. 40.000
2.	Fotocopy Proposal	Rp. 150	14 lembar	Rp. 2.100
3.	Fotocopy LPJ	Rp. 150	14 lembar	Rp. 2.100
4.	Print SAP	Rp 500	70 lembar	Rp. 35.000
5.	Amplop	Rp 1.500	4 buah	Rp 6.000
6	Print jilid Lap	Rp.20.000	3 eks	Rp. 60.000
			Total	Rp. 145.200

Humas

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1.	Transportasi	Rp. 200.000	1 Mobil	Rp. 200.000
			Total	Rp. 200.000

Perlengkapan

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1.	Benner	Rp. 70.000	2x1 meter	Rp. 70.000
2.	Solasi	Rp 5.000	1 buah	Rp 5.000
3.	Paket alat tulis	Rp. 12.000	70	Rp.876.000
5.	Door Prize	Rp.100.000	3 bingkisan	Rp. 300.000
6.	Cinderamata Mitra	Rp. 500.000	1 bingkisan	Rp.500.000
			Total	Rp. 2.015.000

Konsumsi

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1	Snack + Aqua	Rp 10000	75	Rp 750.000
2	Makan Siang	Rp. 25.000	75	Rp. 1.875.000
3	Buah	Rp. 250.000	4 Paket	Rp. 1000.000
			Total	Rp 3.625.000

Dokumentasi

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1	Cetak Foto	Rp. 5.000	4 buah	Rp. 20.000
			Total	Rp 20.000

Total Anggaran :

Kesekretariatan	: Rp 145.200
Transportasi	: Rp 200.000
Perlengkapan	: Rp 2.015.000
Konsumsi	: Rp 3.625.000
Dokumentasi	: <u>Rp 20.000</u>
Total	Rp 6.005.200

5.2 Jadwal Kegiatan**A. Jadwal Kegiatan****Tabel 4. Jadwal Kegiatan**

No.	HARI/TANGGAL	JAM	KEGIATAN	NARASUMBER
1.	Kamis, 24 Juni 2023	08.30– 09.00	Berangkat ke lokasi SDN 008 Salo	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
	Kamis, 24 Juni 2023	09.00 – 12.00	<ul style="list-style-type: none">• Survey lokasi pengabdian masyarakat dan sasaran penyuluhan• Pengurusan perijinan	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
	Kamis, 24 Juni 2023	12.00 – 13.00	ISHOMA	
	Kamis, 24 Juni 2023	13.00 – 13.30	Kembali ke UPTT	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
2	Jumat, 25 Juni 2023	08.30 – 09.00	Berangkat ke lokasi RSUD Bangkinang	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
	Jumat, 25 Juni 2023	09.00 – 11.00	Penandatanganan surat kesediaan mitra dalam pelaksanaan program pengabmas	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
	Jumat, 25 Juni 2023	11.00 – 11.30	Kembali ke UPTT	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
3	Senin, 28 Juni 2023	13.30 – 14.00	Berangkat ke lokasi RSUD Bangkinang	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
	Senin,	14.00 – 14.30	Materi I	Ade Dita Puteri, MPH

	28 Juni 2023			
	Senin, 28 Juni 2023	14.30 – 15.00	Diskusi dan Tanya Jawab Materi I	Ade Dita Puteri, MPH
	Senin, 28 Juni 2023	15.00 – 15.30	Materi II	Devina Yuristin, MARS
	Senin, 28 Juni 2023	15.30 – 16.00	Diskusi dan Tanya Jawab Materi II	Devina Yuristin, MARS
	Senin, 28 Juni 2023	16.00 – 17.00	ISHOMA	
	Senin, 28 Juni 2023	17.00 – 17.30	Praktik relaksasi dalam manajemen stress	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
4	Selasa, 29 Juni 2023	13.30 – 14.00	Berangkat ke lokasi RSUD Bangkinang	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
	Selasa, 29 Juni 2023	14.00 – 14.30	Materi I	Ade Dita Puteri, MPH
	Selasa, 29 Juni 2023	14.30 – 15.00	Diskusi dan Tanya Jawab Materi I	Ade Dita Puteri, MPH
	Selasa, 29 Juni 2023	15.00 – 15.30	Materi II	Devina Yuristin, MARS
	Selasa, 29 Juni 2023	15.30 – 16.00	Diskusi dan Tanya Jawab Materi II	Devina Yuristin, MARS
	Selasa, 29 Juni 2023	16.00 – 17.00	ISHOMA	
	Selasa, 29 Juni 2023	17.00 – 17.30	Praktik relaksasi dalam manajemen stress	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
	Selasa, 29 Juni 2023	17.30 – 18.00	Penutupan dan pembagian doorprize	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin,

				MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
--	--	--	--	--

BAB 6. HASIL DAN PEMBAHASAN

6.1. DESKRIPSI OBJEK

Kegiatan pengabdian masyarakat di RSUD Bangkinang yang berjudul “Penyuluhan Manajemen Stress Pada Perawat di RSUD Bangkinang” telah dilakukan sebanyak dua kali pertemuan yakni pada tanggal 28 & 29 Juni 2023. Peserta dalam kegiatan Pengabdian ini adalah perawat yang diikuti oleh 68 peserta.

6.2 HASIL KEGIATAN

Tabel 4. Hasil Kegiatan

No.	Keterangan	Pertemuan I dan II
1.	Jumlah peserta yang mengikuti	68 orang
2.	Materi penyuluhan dan kegiatan praktik pengelolaan sampah	1. Pengertian stress 2. Sumber stress 3. Dampak stress 4. Penanganan stress

DAFTAR PUSTAKA

- Alberta Government. (2014). Psychosocial Hazard. <https://work.alberta.ca/documents/OHS-Teacher-Resource-BinderChapter07.pdf>
- Alimul, H. A (2009). Pengantar konsep dasar keperawatan . Jakarta: Salemba Medika. Aiska, Selviani. (2014). Analisa Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. Yogyakarta : FKIK Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Akbar, A., & Akhter, W., (2011). Faculty Stress at Higher Education: A Study on the Business Schools of Pakistan. *Wold Academic of Science*, 49, pp. 1079- 1083.
- Annisa, R, 2018. Hubungan antara persepsi guru terhadap prestasi akademik siswa dengan stres kerja guru di SMPN 4 Samarinda. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- APA (2016). Stres: The Different Kind Of Stress. <http://www.apa.org/helpcenter/streskinds.aspx>.
- Ardian, H. (2019) 'Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Deli Serdang Lubuk Pakam', *Jurnal Penelitian Keperawatan Medik*, 1(2), pp. 16–21. doi: 10.36656/jpkm.v1i2.95.
- Adnyaswari, Nyoman Adinda dkk. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 No. 5.
- Budiono, dkk. 2003. Kelelahan (fatigue) Pada Tenaga Kerja. Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja Edisi Ke-2. Semarang: Universitas Diponegoro

Lampiran 1 Identitas dan Uraian Umum

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Pengabdian : Penyuluhan Kesehatan Mengenai Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Pada Anak usia Sekolah di Desa Binuang Kecamatan Bangkinang

2. Tim Pengabdian :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Program Studi
1.	Ade Dita Puteri, MPH	Ketua prodi	Kesehatan Masyarakat	Kesehatan Masyarakat
2.	Devina Yuristin, MARS	Dosen	Kesehatan Masyarakat	Kesehatan Masyarakat

3. Objek Pengabdian penciptaan (jenis material yang akan diteliti dan segi pengabdian): sampah, Anak Usia Sekolah

4. Masa Pelaksanaan

Mulai : bulan Agustus tahun 2022

Berakhir : bulan Januari tahun 2023

5. Lokasi Pengabdian (lab/lapangan) SDN 008 Salo

6. Instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontribusinya)

7. Skala perubahan dan peningkatan kapasitas sosial kemasyarakatan dan atau pendidikan yang ditargetkan:

Meningkatkan Pengetahuan dan Sikap Anak Usia Sekolah mengenai pengelolaan sampah sehingga dapat menekan/ menurunkan angka kejadian penyakit yang terjadi khususnya Kecamatan Salo

8. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran (tuliskan nama terbitan berkala ilmiah internasional bereputasi, nasional terakreditasi, atau nasional tidak terakreditasi dan tahun rencana publikasi) : Jurnal Covit Vol. 2 No 2 tahun 2022

Biodata Diri, Riwayat Penelitian, PkM dan Publikasi

A. Identitas

Ketua

1	Nama	:	Ade Dita Puteri, MPH
2	Jenis Kelamin	:	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli
4	NIP	:	096542173
5	NIDN	:	1310098601
6	Tempat dan Tanggal Lahir	:	Banda Aceh, 10 September 1986
7	Email	:	Adedita10@gmail.com
8	No Telepon/ Hp	:	082283520718
9	Alamat Kantor	:	Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
10	NoTelpon/ Fax	:	0762-21677
11	Lulusan yang telah dihasilkan	:	-
12	Mata Kuliah yang diampu	:	Dasar Kependudukan SIMKES Dasarr Epidemiologi

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Ahmad dahlan	Universitas Gadjah Mada	
Bidang Ilmu	Kesehatan Masyarakat	Kesehatan Masyarakat	
Tahun Masuk - Lulus	2005-2009	2011-2013	

Anggota 1

1	Nama	:	dr. Devina Yuristin, MARS
2	Jenis Kelamin	:	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli
4	NIP	:	096 542 127
5	NIDN	:	1012037301
6	Tempat dan Tanggal Lahir	:	Bangkinang, 12 maret 1973

7	Email	:	devinayuristin12@gmail.com
8	No Telepon/ Hp	:	081378714422
9	Alamat Kantor	:	Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
10	NoTelpon/ Fax	:	0762-21677
11	Lulusan yang telah dihasilkan	:	-
12	Mata Kuliah yang diampu	:	Biomedik Mikrobiologi

A. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	UNAND	UNAND	
Bidang Ilmu	Kedokteran	Manajemen Rumah Sakit	
Tahun Masuk - Lulus	1995	2011	

B. Pengalaman Penelitian dalam 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (juta Rp)
1.	2023	Pengaruh recycle game terhadap peningkatan pengetahuan anak kelas 2-3 sdn 001 desa salo timur kecamatan salo	Mandiri	Rp. 9.000.000
2.	2022	Hubungan tingkat pengetahuan dengan penanganan penyakit arthritis rheumatoid pada lansia di desa muara uwai wilayah kerja upt blud puskesmas laboy jaya kabupaten kampar	Mandiri	Rp. 9.150.000
3.	2021	Hubungan Makanan Dan Minuman Yang Bersifat Iritan Dengan Kejadian Gastritis Di Desa Penyesawan Wilayah Kerja Puskesmas Kampar	Mandiri	Rp. 8.920.000

C. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah

				(jutaRp)
1	Genap 2021/2 022	Penyuluhan kesehatan mengenai pentingnya makanan jajanan sehat dan bergizi pada siswa sdn 018 penyesawan	MANDI RI	6.070.000
2	Ganjil 2021/2 022	Penyuluhan kesehatan mengenai pentingnya saluran pembuangan air limbah rumah tangga di desa siabu kecamatan salo	MANDI RI	6.120.000
3	Genap 2020/2 021	Penyuluhan kesehatan mengenai dispepsia pada remaja di sman 1 kampar	MANDI RI	5.090.000
4	Ganjil 2020/2 021	Penyuluhan pengelolaan sampah pada siswa sekolah dasar negeri 008 salo	MANDI RI	6.090.000
5	Genap 2019/2 020	Penyuluhan kunjungan antenatal care (anc) di desa salo timur	MANDI RI	3.100.000
6	Ganjil 2019/2 020	Penyuluhan kesehatan mengenai perilaku hidup bersih dan sehat (phbs) pada anak usia sekolah di desa binuang kecamatan bangkinang	MANDI RI	3.000.000

D. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal 3 tahun terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	Pengaruh recycle game terhadap peningkatan pengetahuan anak kelas 2-3 sdn 001 desa salo timur kecamatan salo	Jurnal Koloni	Vol 2 No 1 Tahun 2023
2	Hubungan tingkat pengetahuan dengan penanganan penyakit arthritis rheumatoid pada lansia di desa muara uwai wilayah kerja upt blud puskesmas laboy jaya kabupaten kampar	Jurnal Sehat	Vol 1 No. 3 tahun 2022
3	Hubungan Makanan Dan Minuman Yang Bersifat Iritan Dengan Kejadian Gastritis Di Desa Penyesawan Wilayah Kerja Puskesmas Kampar	Jurnal Prepotif	Vol 5 No 3 Tahun 2021

E. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 3 tahun terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/	Judul Artikel Ilmiah	Waktu
----	------------------------	----------------------	-------

	Seminar		dan Tempat

F. Karya Buku dalam 3 tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

G. Perolehan HKI dalam 5 tahun terakhir

No	Judul /Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	Evaluasi Sistem Informasi Manajemen di Rumah Sakit Grahasia Yogyakarta	2020	Karya Tulis	000185978

H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 tahun terakhir

No	Judul/ tema/ jenis rekayasa yang telah diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

I. Penghargaan dalam 5 tahun terakhir (Pemerintah, Asosiasi Atau Institusi)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya sebagai syarat dalam pengajuan proposal penelitian Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.

Bangkinang, 25 Agustus 2023
Ketua PKM,



Ade Dita Puteri, MPH
NIP.TT096 542 173



UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

e-mail : lppm.tambusai@yahoo.co.id

Alamat : Jl. Tuanku Tambusai No. 23 Bangkinang-Kampar-Riau

Kode Pos. 28412

Telp. (0762)21677, 085278005611, 085211804568

SURAT PERINTAH TUGAS

Nomor : 076a/LPPM/UPTT/VI/2023

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai,
dengan ini menugaskan kepada:

Nama	: Ade Dita Puteri, M.PH	1310098601
	dr. Devina Yuristin, MARS	1012037301
	Sulistia Rimadani	2113201047
	Ariansyah	2113201007
	Dwi Fakhrunnisa	201320016
Jabatan	: Dosen Prodi S1 Kesehatan Masyarakat	

Dosen dan Mahasiswa Prodi S1 Kesehatan Masyarakat

Melaksanakan kegiatan Pengabdian Masyarakat di RSUD Bangkinang dengan kegiatan
"Penyuluhan Manajemen Stress Kerja pada Perawat di RSUD Bangkinang" pada Juni Tahun
2023. Dengan dikeluarkannya surat tugas ini, maka yang bersangkutan wajib melaksanakan
tugas dengan sebenarnya dan bertanggungjawab kepada Ketua LPPM Tuanku Tambusai Riau.

Demikian surat tugas ini dibuat, untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Bangkinang, 26 Juni 2023
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Ketua,


Dr. Musnär Indra Daulay, M.Pd
NIP - TT 096.542.108

Tembusan:

Rektor Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

KETERANGAN

DARI PEJABAT YANG MEMBERI TUGAS

Tempat	Berangkat	Tiba kembali
Kedudukan		
Pegawai Yang Memberi Tugas	Tanggal, tanda tangan	Tanggal, tanda tangan
	Badan Penelitian dan Pengabmas Ketua,  LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT UNIVERSITAS PAHLAWAN	Badan Penelitian dan Pengabmas Ketua,  LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT UNIVERSITAS PAHLAWAN
	<u>Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd</u> NIP-TT : 096.542.108	<u>Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd</u> NIP-TT : 096.542.108

DARI PEJABAT DI TEMPAT YANG DIKUNJUNGI

Tempat kedudukan	Tiba	Berangkat
Pegawai Yang Dikunjungi	Tanggal, tanda tangan	Tanggal, tanda tangan
	 PEMERINTAH KABUPATEN RSUD BANGKINANG KAMPAR	 PEMERINTAH KABUPATEN RSUD BANGKINANG KAMPAR
	Arif Budiman . M.Kes	Arif Budiman . M.Kes

PENYULUHAN MANAJEMEN STRESS PADA PERAWAT DI RSUD BANGKINANG

TIM PENGABMAS

KETUA:	ADE DITA PUTERI, MPH	NIDN : 1310098601
ANGGOTA:	1.DEVINA YURISTIN, MARS	NIDN : 1012037301
	2. SULISTIA RIMADANI	NIM : 2113201047
	3. ARIANSYAH	NIM : 2113201007
	4. DWI FAKHRUNNISA	NIM : 2013201016

PEDAHULUA

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

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

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

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

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

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

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

Symptoms of Stress

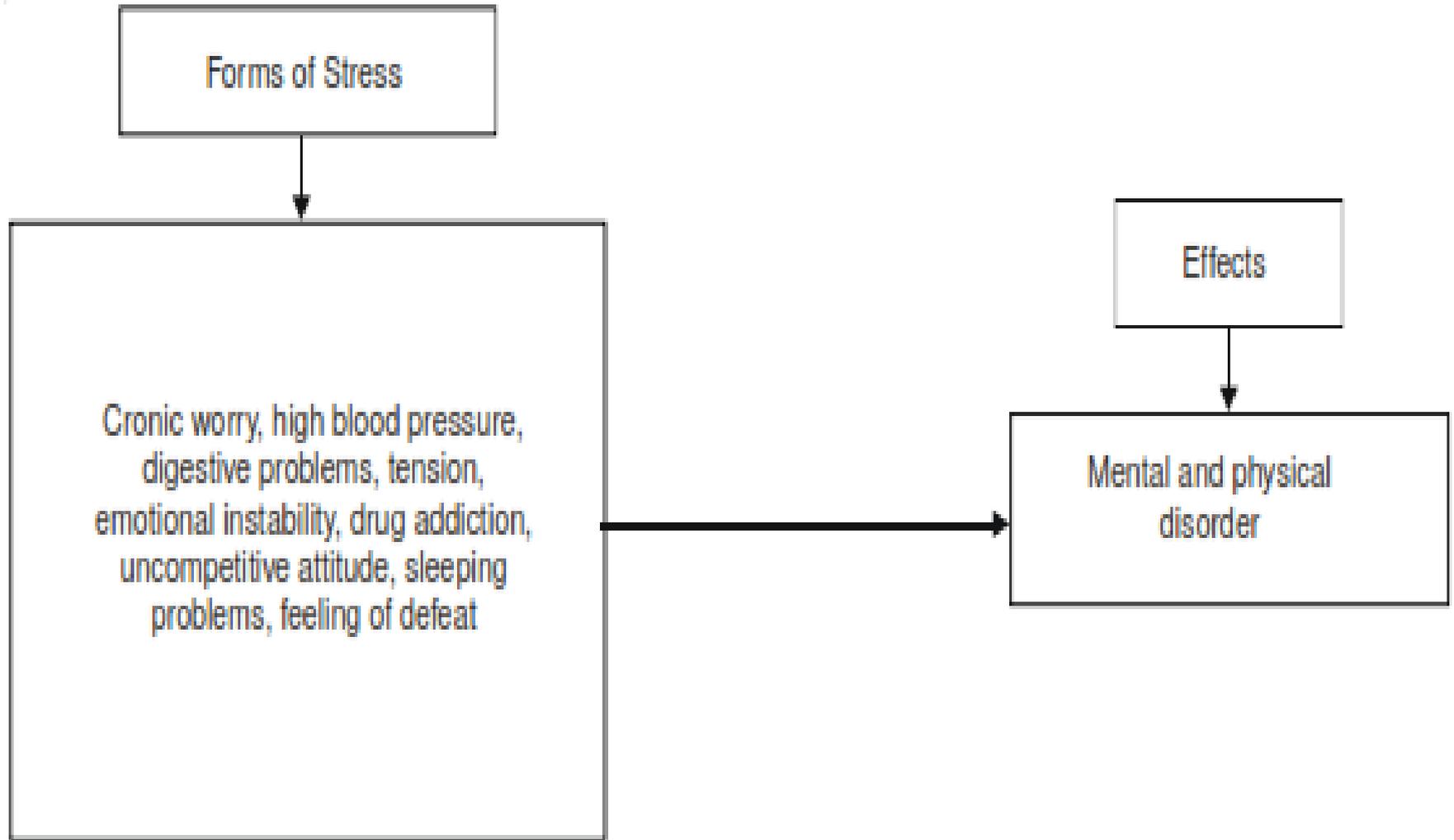


Fig. 12.1. Symptoms of stress

SYMPTOMS OF STRESS

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

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

GENERAL ADAPTATION SYNDROME

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

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

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

SOURCES OF JOB STRESS

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

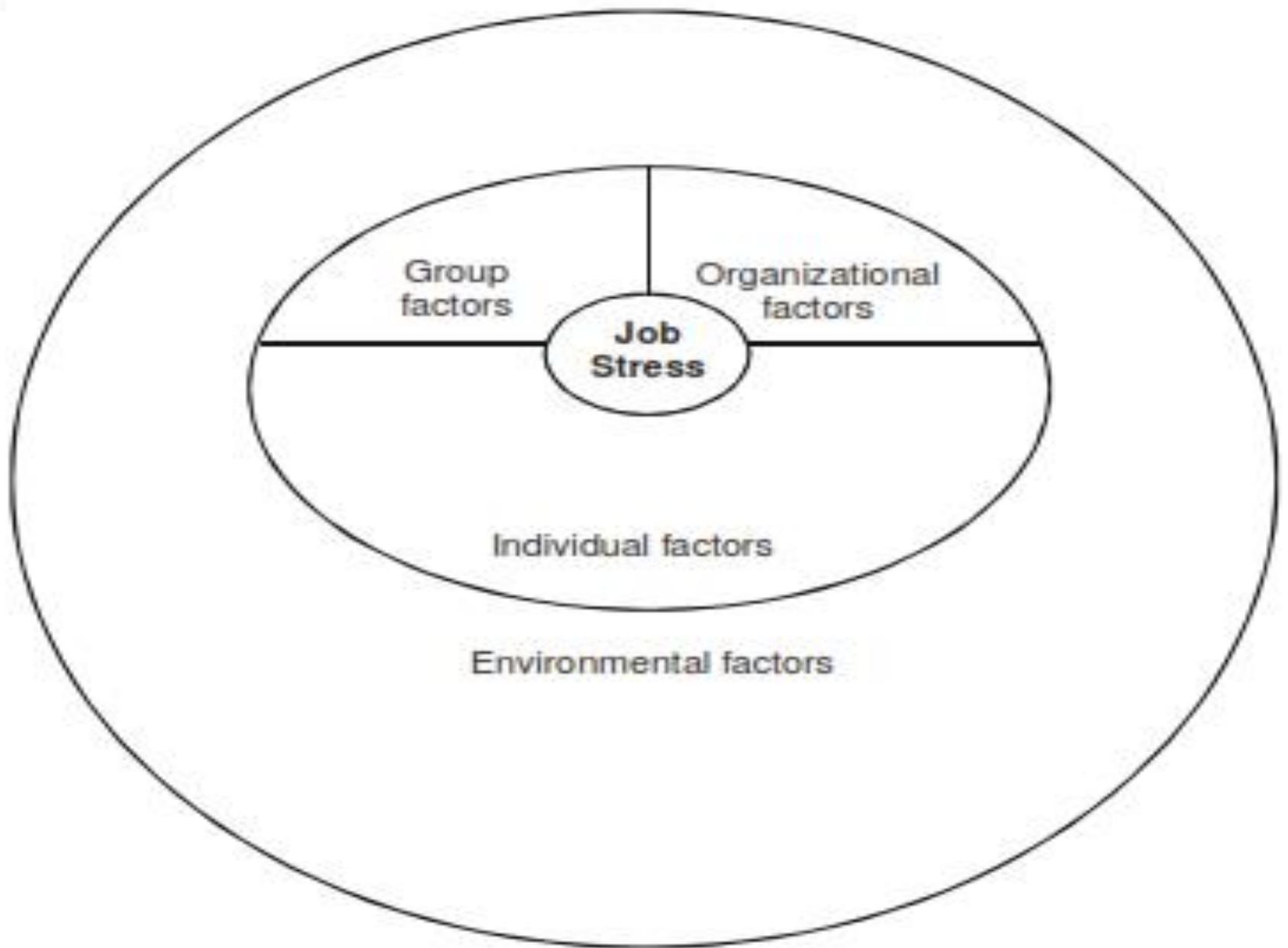


Fig. 12.2. Sources of job stress

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

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

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

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

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

• 4. Individual Stressors (Stresor Individu)

• Kehidupan pribadi dan peristiwa kehidupan resmi tidak dapat dipisahkan. Peristiwa pernikahan, perceraian, kematian dalam keluarga memiliki dampak yang luar biasa pada situasi kerja. Kesulitan hidup pribadi sangat menegangkan.

• (a) Keamanan Kerja

- Peningkatan pekerjaan dan karier dapat menjadi sumber stres. Keamanan pekerjaan adalah salah satu alasan utama bagi seorang karyawan. Ketidakamanan meningkat selama masa resesi.
- Prospek kehilangan pekerjaan, khususnya ketika seorang karyawan adalah pencari nafkah tunggal bagi seluruh keluarga sangat menegangkan.
- Alasan lain untuk stres terkait pekerjaan adalah promosi atau peningkatan janji temu. Seseorang harus memiliki pekerjaan yang sepadan dengan kualifikasinya. Promosi harus terkait dengan efisiensi dan kehati-hatian harus dilakukan dalam hal ini. Tidak ada yang lebih menegangkan bahwa seorang karyawan junior diangkat sebagai senior ke orang yang sama kompetennya.

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

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

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

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

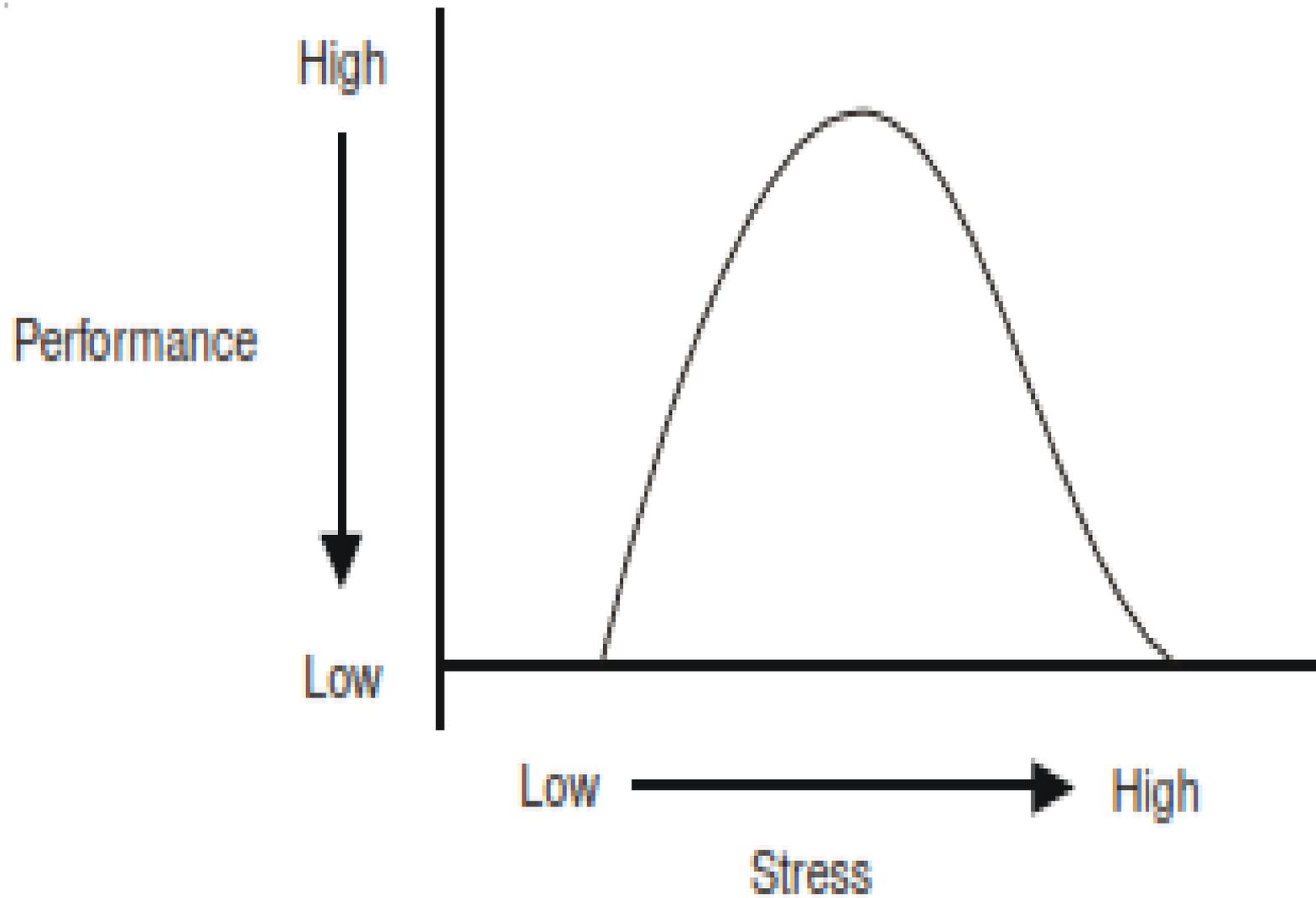


Fig. 12.3. Relationship of Stress and Performance

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

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

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

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

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

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

- **Stressors Intrinsic to Job**

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

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

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

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

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

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

BURNOUT

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

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

• Penyebab **Burnout**

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

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

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

- **Produktivitas Organisasi**

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

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

- **Masalah pribadi**

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

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

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

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

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

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

- **Role Overload / Under Load**

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

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

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

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

- **Tanggung jawab**

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

MANAGEMENT OF STRESS

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

BEBERAPA STRATEGI PENGURANGAN STRES INDIVIDU

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Strategi Tingkat Organisasi

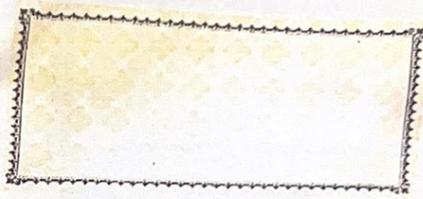
- Organisasi memainkan peran yang menentukan dalam memastikan lingkungan yang damai bebas dari tekanan. Pada dasarnya stres berhubungan dengan dua kategori peristiwa. Pertama, struktur dan kebijakan organisasi, dan kedua terkait dengan pengembangan dan pertumbuhan pribadi yang dapat diberikan oleh pekerjaan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

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

SUMMARY

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

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



No. _____

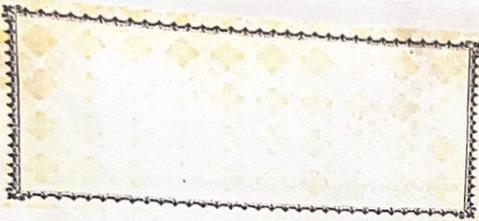
Telah terima dari _____

Uang sejumlah SEPULUH RIBU RIBU RUPIAH

Untuk pembayaran ENumerku

Rp. 100.000 _____ of Februari 2013

Auli
Auli Murni



No. _____

Telah terima dari _____

Uang sejumlah DUA RIBU RIBU RUPIAH

Untuk pembayaran Pengisian data

Rp. 50.000 _____ of Februari 2013

2nd
Zuhuma Anni

Kode>Nama Rumpun Ilmu :350/Kesehatan Masyarakat

LAPORAN PENGGUNAAN ANGGARAN PENGABDIAN MASYARAKAT



PENYULUHAN MANAJEMEN STRESS KERJA PADA PERAWAT DI RSUD BANGKINANG

TIM PENGUSUL

KETUA:	ADE DITA PUTERI, MPH	NIDN : 1310098601
ANGGOTA:	1.DEVINA YURISTIN, MARS	NIDN : 1012037301
	2. SULISTIA RIMADANI	NIM : 2113201047
	3. ARIANSYAH	NIM : 2113201007
	4. DWI FAKHRUNNISA	NIM : 201320016

PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI
TAHUN AJARAN 2022/2023

Rincian Anggaran Pengabdian Masyarakat

Penyuluhan Manajemen Stress di RSUD Bangkinang

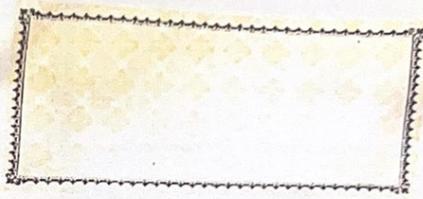
A. Rekapitulasi Biaya

No.	Jenis Pengeluaran	
1	Honorarium	Rp. 900.000
2	Bahan Habis Pakai dan Peralatan	Rp. 653.000
3	Kegiatan	Rp. 4.369.000
4	Operasional Lainnya (Publikasi, seminar, laporan)	Rp. 78.000
Total Keseluruhan		Rp. 6.000.000

B. Rincian Pembiayaan

No	Uraian Kegiatan	Satuan	Volume	Besaran	Total
1	Honorarium				
a	Honorium Ketua Pengabmas	OB	1	Rp. 400.000	Rp. 400.000
b	Asisten/Pembantu Pengabmas	OJ	1	Rp. 300.000	Rp. 300.000
c	Pembantu Lapangan	OR	2	Rp. 10.000	Rp.200.000
Subtotal Honorarium					Rp. 900.000
2	Bahan Pengabdian Masyarakat				
1	a. ATK				
	1) Kertas A4	Rim	2	Rp. 55.000	Rp. 110.000
	2) Tinta	Kotak	1	Rp. 43.000	Rp. 43.000
	b. Bahan Habis Pakai				
	1) Benner	OK	2,5 m	Rp. 20.000	Rp. 50.000
	2) Brosur/Leaflet	OK	100	Rp. 4500	Rp. 450.000
Subtotal Bahan Habis pakai					Rp. 653.000
3	Kegiatan Pengabdian Masyarakat				
	a. Transfortasi	OK	13 L	Rp. 7.650	Rp. 100.000
	b. Biaya Konsumsi	OK	100	Rp. 10.000	Rp. 1.000.000
	c. Paket Alat Tulis	OK	3	Rp. 22.000	Rp. 66.000
	d. Tisue	OK	2	Rp. 10000	Rp.20.000
	e. Doorprize	OK	6	Rp. 18.000	Rp.108.000
	f. Cenderamata	OK	1	Rp. 75.000	Rp. 75.000
Subtotal Biaya Kegiatan					Rp. 4.369.000
4	Pelaporan, Luaran penelitian				
	a. Foto Copy Proposal dan	OK	6 eks	Rp. 8.000	Rp. 48.000

	Laporan				
	b. Jilid Laporan	OK	2 eks	Rp. 15.000	Rp. 30.000
	c. Luaran penelitian 1) Jurnal Kesehatan Tidak Terakreditasi	Con	1	Rp. 00	Rp. 00
Subtotal Pelaporan, Luaran penelitian					Rp. 78.000
TOTAL					Rp. 6.000.000



No. _____

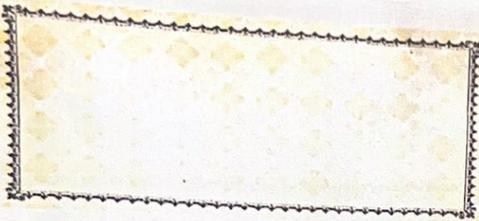
Telah terima dari _____

Uang sejumlah SEPULUH RIBU RIBU RUPIAH

Untuk pembayaran ENumerku

Rp. 100.000 _____ of Februari 2013

Auli
Auli Murni



No. _____

Telah terima dari _____

Uang sejumlah DUAPULUH RIBU RUPIAH

Untuk pembayaran Pengisian data

Rp. 50.000 _____ of Februari 2013

2nd
ZUHUMA AMRI

Kode>Nama Rumpun Ilmu :350/Kesehatan Masyarakat

LAPORAN PENGGUNAAN ANGGARAN PENGABDIAN MASYARAKAT



PENYULUHAN MANAJEMEN STRESS KERJA PADA PERAWAT DI RSUD BANGKINANG

TIM PENGUSUL

KETUA:	ADE DITA PUTERI, MPH	NIDN : 1310098601
ANGGOTA:	1.DEVINA YURISTIN, MARS	NIDN : 1012037301
	2. SULISTIA RIMADANI	NIM : 2113201047
	3. ARIANSYAH	NIM : 2113201007
	4. DWI FAKHRUNNISA	NIM : 201320016

PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI
TAHUN AJARAN 2022/2023

Rincian Anggaran Pengabdian Masyarakat

Penyuluhan Manajemen Stress di RSUD Bangkinang

A. Rekapitulasi Biaya

No.	Jenis Pengeluaran	
1	Honorarium	Rp. 900.000
2	Bahan Habis Pakai dan Peralatan	Rp. 653.000
3	Kegiatan	Rp. 4.369.000
4	Operasional Lainnya (Publikasi, seminar, laporan)	Rp. 78.000
Total Keseluruhan		Rp. 6.000.000

B. Rincian Pembiayaan

No	Uraian Kegiatan	Satuan	Volume	Besaran	Total
1	Honorarium				
a	Honorium Ketua Pengabmas	OB	1	Rp. 400.000	Rp. 400.000
b	Asisten/Pembantu Pengabmas	OJ	1	Rp. 300.000	Rp. 300.000
c	Pembantu Lapangan	OR	2	Rp. 10.000	Rp.200.000
Subtotal Honorarium					Rp. 900.000
2	Bahan Pengabdian Masyarakat				
1	a. ATK				
	1) Kertas A4	Rim	2	Rp. 55.000	Rp. 110.000
	2) Tinta	Kotak	1	Rp. 43.000	Rp. 43.000
	b. Bahan Habis Pakai				
	1) Benner	OK	2,5 m	Rp. 20.000	Rp. 50.000
	2) Brosur/Leaflet	OK	100	Rp. 4500	Rp. 450.000
Subtotal Bahan Habis pakai					Rp. 653.000
3	Kegiatan Pengabdian Masyarakat				
	a. Transfortasi	OK	13 L	Rp. 7.650	Rp. 100.000
	b. Biaya Konsumsi	OK	100	Rp. 10.000	Rp. 1.000.000
	c. Paket Alat Tulis	OK	3	Rp. 22.000	Rp. 66.000
	d. Tisue	OK	2	Rp. 10000	Rp.20.000
	e. Doorprize	OK	6	Rp. 18.000	Rp.108.000
	f. Cenderamata	OK	1	Rp. 75.000	Rp. 75.000
Subtotal Biaya Kegiatan					Rp. 4.369.000
4	Pelaporan, Luaran penelitian				
	a. Foto Copy Proposal dan	OK	6 eks	Rp. 8.000	Rp. 48.000

	Laporan				
	b. Jilid Laporan	OK	2 eks	Rp. 15.000	Rp. 30.000
	c. Luaran penelitian 1) Jurnal Kesehatan Tidak Terakreditasi	Con	1	Rp. 00	Rp. 00
Subtotal Pelaporan, Luaran penelitian					Rp. 78.000
TOTAL					Rp. 6.000.000

Kode>Nama Rumpun Ilmu :350/Kesehatan

LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



PENYULUHAN MANAJEMEN STRESS KERJA PADA PERAWAT DI RSUD BANGKINANG

TIM PENGABMAS

KETUA:	ADE DITA PUTERI, MPH	NIDN : 1310098601
ANGGOTA:	1.DEVINA YURISTIN, MARS	NIDN : 1012037301
	2. SULISTIA RIMADANI	NIM : 2113201047
	3. ARIANSYAH	NIM : 2113201007
	4 DWI FAKHRUNNISA	NIM : 2013201016

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI
TAHUN AJARAN 2022/2023**

HALAMAN PENGESAHAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Judul Pengabdian : Penyuluhan Manajemen Stress Kerja Pada Perawat di RSUD Bangkinang

Kode/Nama Rumpun : 350/Kesehatan Masyarakat Ilmu

Peneliti :

a. Nama Lengkap : Ade Dita Puteri, MPH

b. NIDN/NIP : 1310098601/096542173

c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

d. Program Studi :

e. No Hp : Kesehatan Masyarakat

f. email : 082283520718

Anggota (1) :

a. Nama lengkap : Devina Yuristin, MARS

b. NIDN/NIP : 1012037301

c. Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Mitra PkM : RSUD Bangkinang

Jarak PT ke Lokasi PkM : 10 KM

Biaya Pengabdian : Rp. 6.000.000

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai



Dewi Anggrani Harahap, M.Keb
NIP-TT 096.542.089

Bangkinang, 25 Agustus 2023
Ketua Peneliti

Ade Dita Puteri, MPH
NIP-TT 096.542.173

Menyetujui,
Ketua LPPM Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai



Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd
NIP-TT 096.542.108

DAFTAR ISI

Cover	i
Formulir Usulan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Daftar isi.....	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Analisis Situasi.....	1
B. Permasalahan Mitra.....	3
BAB 2 SOLUSI DAN TARGET LUARAN	4
A. Solusi yang Ditawarkan.....	4
B. Luaran Yang diharapkan	5
BAB 3 METODE PELAKSANAAN	7
A. Metode Pelaksanaan Program	7
BAB 4. KELAYAKAN KEPAKARAN.....	8
BAB 5. BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN.....	9
BAB 6. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	11
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA.....	12
LAMPIRAN	

BAB 1. PENDAHULUAN

A. Analisis Situasi

Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai mengemban tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat pada tahun 2023 ini memiliki program pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh dosen sesuai dengan Visi dan Misi Universitas. Dalam program ini, kami melaksanakan kegiatan pengabdian dengan judul kegiatan “Penyuluhan Manajemen Stress Kerja Pada Perawat di RSUD Bangkinang”

Limbah adalah sesuatu yang tidak lagi digunakan oleh organisme hidup. Oleh karena itu, limbah merupakan sisa yang kemungkinan besar yang dihasilkan oleh manusia, hewan, bahkan tumbuhan, sampah juga diartikan sebagai limbah rumah tangga dan industri yang dibuang. Limbah bisa berwujud padat, cair atau gas. Maka, tidak heran jika zat-zat tersebut merupakan komponen penting pencemaran lingkungan hidup manusia. Sampah adalah sesuatu yang sudah tidak digunakan, tidak disukai, atau perlu dibuang. Umumnya limbah berasal dari aktivitas manusia, termasuk produksi industri, namun karena bisa berasal dari sesuatu yang biologis, seperti kotoran manusia atau *human waste* sampah adalah benda yang sudah tidak diperlukan dan tidak bermanfaat lagi sehingga pemilik membuangnya, meskipun begitu sampah masih dapat dimanfaatkan kembali jika didaur ulang untuk menghasilkan sesuatu yang baru (Azwar, 2019).

WHO (*World Health Organization*) mengatakan bahwa sampah ialah sesuatu yang tidak digunakan, tidak dipakai, tidak berfungsi lagi, tidak disukai atau dibuang, dan dihasilkan oleh tindakan manusia, tidak terjadi dengan sendirinya.

General manager sampah, sampah dan bahan berbahaya (PSLB3) *General Manager* KLHK memprediksi, pada 2021 memperkirakan sampah Indonesia sebanyak 68,5 juta ton. Menariknya, komposisi sampah plastik dari 11% pada 2010 menjadi 17% pada 2021. Menurut data Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Provinsi Riau, jumlah sampah pada tahun 2019 mencapai 513,11 ton per hari pada tahun 2020. Jika akumulasi sampah tetap perharinya maka TPA (Tempat Pembuangan Akhir) akan meningkat 533,9 ton per hari. Meningkatnya pertumbuhan penduduk dan mobilitas juga memiliki dampak besar terhadap total produksi sampah. Dari data Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar Tahun 2021 dapat dilihat bahwa jumlah tertinggi ada di Kabupaten Kampar, lokasi dengan sampah terbesar ada di Kecamatan Salo dengan total sampah 11,19242 ton per tahun, atau setara dengan 26,54% per tahun.

Berdasarkan data yang ada di Kecamatan Salo, Desa Salo Timur menempati urutan kesatu dengan 1,99862 ton per tahun (17,86%). Jika tidak diawasi, maka jumlah sampah akan selalu meningkat mengikuti pertumbuhan penduduk. Sampah dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu : sampah padat (anorganik) dan sampah organik, sampah anorganik adalah sampah yang terbuat dari bahan anorganik seperti besi, plastik, kaca, karet, dan kaleng. Sifat sampah anorganik tahan lama dan sulit terurai. Limbah ini tidak mudah terurai oleh mikroorganisme tanah, jika tidak ditangani dengan baik, limbah anorganik dapat mencemari tanah dan, limbah basah (organik). Sampah organik adalah sampah yang terbuat dari bahan organik, sifat sampah organik adalah tidak berkelanjutan dan mudah terurai. Biasanya limbah jenis ini berasal dari makhluk hidup, contohnya yaitu sayur-sayuran, buah-buahan busuk, sisa nasi, daun-

daunan, dan lainnya.

Dapat diamati bahwa sampah dikelompokkan menurut bentuknya diketahui dari bentuk fisik sisa material. Ada tiga jenis sampah jika dilihat dari bentuknya, yaitu padat, cair, dan gas. Sampah padat adalah semua sampah yang berwujud padat dan telah dibuang oleh manusia, ada banyak contoh sampah ini seperti sampah dapur, pecahan kaca, kaleng bekas, botol, plastik, makanan bekas. Limbah cair adalah bahanyang masih berbentuk cairan. Sampah jenis ini sering mencemari aliran sungai, selokan, laut, misalnya air sabun, air cucian, dan minyak goreng (Suharto, 2020).

Stress merupakan sebuah terminologi yang sangat populer dalam percakapan sehari-hari. Stress adalah satu dampak perubahan sosial dan akibat dari suatu proses modernisasi yang biasanya diikuti oleh proliferasi teknologi, perubahan tatanan hidup serta kompetensi antar individu yang semakin berat. Penting bagi perawat untuk mengerti respon stress dan bagaimana upaya individu untuk menanggulangi dengan berbagai faktor dan situasi yang menjadi penyebab stress (Arita, 2009). Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat. Secara teknis tugas perawat lebih banyak menggunakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif dalam 24 jam. Dengan demikian peranan perawat semakin jauh terlibat dalam proses penyembuhan pasien dan kepuasan pelayanan terhadap pasiennya. Apabila perawat tidak mampu menghadapi tuntutan di lingkungan kerjanya maka akan muncul kelelahan fisik dan emosional yang pada akhirnya akan muncul *burnout* pada perawat.

Kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat menurun yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam

jangka panjang (Baron dan Greenberg, 2003; Muslihudin, 2009 dalam Maharani dan Triyoga, 2012). Sindrom *burnout* banyak ditemukan pada pekerja yang mempunyai profesi sebagai penolong antara lain perawat dan pekerja sosial (Lewin, 2007). Resiko *burnout* dapat terjadi di bidang pelayanan sosial, hal ini disebabkan karena pekerja bidang sosial memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya. Selama proses pemberian pelayanan, pekerja mengalami situasi yang kompleks dan sarat beban emosional, seperti menangani klien yang tidak kooperatif dan berhubungan dengan penderitaan pasien. Berhadapan terus-menerus dengan hal seperti itu dapat membuat pekerja menjadi rentan terhadap *burnout* (Ema, 2004).

Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Irawati, 2002). *Burnout* pada perawat lebih sering dikaitkan dengan perasaan lelah secara fisik dan psikis. Wujud dari perubahan tersebut berupa kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional dan kelelahan mental (*mental exhaustion*) karena bekerja dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional (Sujipto, 2001). Beberapa hasil penelitian menunjukkan profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout* yaitu sekitar 43%. Di antara profesi di bidang kesehatan, perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dokter dan apoteker. Tingginya stres yang harus di hadapi perawat rentan terhadap munculnya gejala-gejala *burnout* (Hadi, 2009).

Burnout yang terjadi karena stres kerja yang berkepanjangan merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari oleh perawat dalam menjalankan

tugasnya melayani pasien di rumah sakit karena *burnout* merupakan resiko pekerjaan bagi setiap orang yang bekerja pada pelayanan kesehatan seperti perawat. (Sulistiyowati, 2007). Menurut Nursalam (2003), Karakteristik stres kerja pada perawat yaitu: sakit kepala, berkeringat dingin, jantung berdebar, mual, nyeri ulu hati, sesak nafas saat bekerja, otot kaku, mulut terasa dingin, gangguan penglihatan, gangguan tidur, diare, telapak tangan berkeringat, denyut nadi meningkat, cemas, merasa tertekan pada pekerjaan, menyalahkan diri sendiri, hilang harapan, merasa bodoh, mudah lupa, mudah tersinggung, tidak suka dengan pekerjaan, kehilangan/peningkatan nafsu makan, merasa jenuh dalam bekerja, merokok/minuman keras, meninggalkan pekerjaan, dan putus asa.

Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat. Secara teknis tugas perawat lebih banyak menggunakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif dalam 24 jam. Dengan demikian peranan perawat semakin jauh terlibat dalam proses penyembuhan pasien dan kepuasan pelayanan terhadap pasiennya. Apabila perawat tidak mampu menghadapi tuntutan di lingkungan kerjanya maka akan muncul kelelahan fisik dan emosional yang pada akhirnya akan muncul *burnout* pada perawat. Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Irawati, 2002). *Burnout* pada perawat lebih sering dikaitkan dengan perasaan lelah secara fisik dan psikis. Wujud dari perubahan tersebut berupa kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional dan kelelahan mental (*mental exhaustion*) karena bekerja dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional (Sujipto, 2001).

Perawat merupakan pekerjaan yang penuh dengan tuntutan dan tanggung jawab atas keselamatan orang atau menyangkut nyawa seseorang sehingga memiliki resiko tinggi terhadap timbulnya stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh perawat merupakan akibat dari beberapa faktor diantaranya beban kerja yang

berlebihan, kerja *shift*, waktu bekerja yang sebentar, pekerjaan yang monoton dan membosankan, cara mengoperasikan alat dan kesulitannya, serta kurangnya pelatihan (Rahardjo, 2004). Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat. Secara teknis tugas perawat lebih memakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif dalam 24 jam. Dengan demikian peranan perawat semakin jauh. Secara umum pelayanan rumah sakit terdiri dari pelayanan rawat inap. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan terhadap pasien rumah sakit yang menempati tempat tidur perawatan karena keperluan observasi, diagnosis, terapi, rehabilitasi medik dan pelayanan medik lainnya. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan medis yang utama di rumah sakit dan merupakan tempat untuk interaksi antara pasien dan pihak-pihak yang ada di dalam rumah sakit dan berlangsung dalam waktu yang lama. Pelayanan rawat inap melibatkan pasien, dokter, dan perawat dalam hubungan yang sensitif yang menyangkut kepuasan pasien, mutu pelayanan dan citra rumah sakit. Semua itu sangat membutuhkan perhatian pihak manajemen rumah sakit. Berbagai kegiatan yang terkait dengan pelayanan rawat inap di rumah sakit yaitu, penerimaan pasien, pelayanan medik (dokter), pelayanan perawatan oleh perawat, pelayanan penunjang medik, pelayanan obat, pelayanan makan, serta administrasi keuangan (Suryawati dkk, 2006).

Perawat yang bertugas di ruang rawat inap mereka bekerja dibagi menjadi tiga shift, tujuh jam untuk shift pagi, tujuh jam untuk shift siang dan sepuluh jam untuk shift malam. Tugas perawat disepakati dalam lokakarya berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut: mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan rencana

keperawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan (Hidayat, 2009). Lumenta (1989, dalam Engky 2013), menegaskan bahwa tugas utama dari perawat, yaitu memperhatikan kebutuhan pasien, merawat pasien dengan penuh tanggung jawab dan memberikan pelayanan asuhan kepada individu atau kelompok orang yang mengalami tekanan karena menderita sakit. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sangat sering bertemu dengan pasien dengan berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita. Pasien sering mengeluh akan penyakitnya, hal ini yang membuat perawat mengalami kelelahan. Tidak hanya dari sisi pasien saja yang dapat membuat perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan juga mental tetapi dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut, rekan kerja yang tidak sejalan dan dokter yang cenderung arogan. Hal ini dapat menyebabkan perawat mengalami stress. Kelelahan dan stress yang dialami perawat secara terus menerus dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang di dapatkan oleh pasien kurang optimal, seperti kesalahan pemberian asuhan keperawatan. (Yulihastin, 2009).

Berdasarkan hasil *survey* dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9 persen perawat yang bekerja di 4 propinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai (Rachmawati, 2008).

B. Permasalahan Mitra/Kelompok Masyarakat

Berdasarkan *survey* awal yang dilakukan pada tanggal 12 Juni 2023 dengan wawancara 12 orang perawat di RSUD Bangkinang, menunjukkan bahwa didapatkan 8 orang perawat merasa terkuras emosi oleh pekerjaan (menahan marah terhadap kejadian yang ditimbulkan dari pasien maupun perkerjaan yang

sedang di jalanin), dan 4 orang mengatakan berkerja terlalu keras terhadap pekerjaan yang dijalankan. Perawat juga mengatakan bahwa nafsu makan meningkat (terjadinya peningkatnya hormon *ghrelin* atas situasi stres apapun yang membuat makanan terlihat lebih menarik, dan merasa denyut nadi cepat ketika menangani pasien gawat. Berdasarkan uraian diatas serta koordinasi Tim Pengabmas dengan Mitra maka hasilnya disepakati bahwa perlu adanya sosialisasi untuk melakukan penyuluhan manajemen stress pada perawat di RSUD Bangkinang.

BAB 2. SOLUSI DAN TARGET LUARAN

2.1 Solusi yang Ditawarkan

Terkait permasalahan yang dihadapi mitra, dosen sebagai pelaksana pengabdian masyarakat (PKM) bersama 3 orang mahasiswa akan memberikan solusi :

1. Perawat diberikan pendidikan kesehatan (penyuluhan) mengenai pengertian stress, sumber stress, penyebab stress, dampak dan penanganan stress
2. Dari hasil penyuluhan, perawat memahami mengenai isi materi dan di akhir sesi diberikan waktu tanya jawab.
3. Untuk mengevaluasi tingkat pemahaman perawat terhadap isi materi penyuluhan, maka diberikan beberapa pertanyaan terkait isi materi penyuluhan dan perawat dipersilahkan untuk menjawab. perawat yang berhasil menjawab pertanyaan dengan benar diberikan *door prize* sebagai tanda apresiasi.

Tabel 2.1. Rencana Target Capaian Luaran

No	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1	Publikasi ilmiah pada Jurnal ber ISSN/Prosiding jurnal Nasional tidak terakreditasi	COVIT : Jurnal Pengabdian Masyarakat Bulan September Vol 3 No. 2 (2023)
2	Publikasi pada media masa cetak/online/repository PT	
3	Peningkatan daya saing (peningkatan kualitas, kuantitas, serta nilai tambah barang, jasa, diverifikasi produk, atau sumber daya lainnya)	
4	Peningkatan penerapan iptek di masyarakat (mekanisasi, IT, dan manajemen)	
5	Perbaikan tata nilai masyarakat (seni budaya, sosial, politik, keamanan, ketentraman, pendidikan, kesehatan)	Tercapai

	Luaran Tambahan	
1	Perbaikan di jurnal internasional	
2	Jasa; rekayasa sosial, metode atau sistem, produk/barang	
3	Inovasi baru TTG	
4	Hak kekayaan intelektual (Paten, Paten sederhana, Hak Cipta, Merek dagang, Rahasia dagang, Desain Produk Industri, Perlindungan Varietas Tanaman, Perlindungan Desain Topografi Sirkuit Terpadu)	
5	Buku ber ISBN	

2.2 Luaran yang Diharapkan

Dengan adanya program pengabdian masyarakat ini, mengenai manajemen stress, sebagai berikut:

- a. Dengan adanya program pengabdian masyarakat yang berupa penyuluhan mengenai manajemen stress ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan perawat tentang pengertian stress, sumber stress, penyebab stress, dampak dan penanganan stress.
- b. Selain itu diharapkan semakin meningkatkan kesadaran perawat akan bahaya yang bisa ditimbulkan akibat mengabaikan kondisi stress
- c. Lebih jauh, diharapkan kegiatan-kegiatan serupa dapat berdampak pada peningkatan kesadaran masyarakat Indonesia khususnya pada perawat di seluruh indonesia sebagai tenaga kesehatan yang memiliki mental sehat sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik.
- d. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, khususnya Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat semakin dikenal sebagai institusi yang mempunyai kepedulian terhadap permasalahan masyarakat khususnya tenaga kesehatan.

Tabel 1. Rencana Solusi dan Target Luaran

No	Solusi	Target Luaran
1	Penyuluhan: Memberikan pengetahuan kepada Anak Usia Sekolah tentang : a. Pengertian stress b. Sumber stress c. Penyebab Stress d. Dampak stress e. Penanganan Stress	a. meningkatkan pengetahuan perawat tentang pengertian stress, sumber, penyebab, dampak dan penanganan stress, selain itu diharapkan semakin meningkatkan kesadaran perawat pentingnya menjaga kesehatan mental
2	Sosialisasi: Memberikan pemahaman tentang manajemen stress pada perawat	kegiatan-kegiatan serupa dapat berdampak pada peningkatan kesadaran masyarakat Indonesia

		khususnya pada perawat sebagai tenaga kesehatan agar menjaga kesehatan mentalnya sehingga memiliki kualitas kerja yang baik
3	Memberikan rangkaian pesan yang bertujuan mempengaruhi perawat untuk mengelola stress kerja	<ul style="list-style-type: none">a. Dari pemutaran vidio yang menceritakan manfaat pengelolaan stress kerjab. Poster yang terpasang, dan terbaca selalu oleh perawat dan dapat menjadi motivator dalam pengelolaan stress

BAB 3. METODE PELAKSANAAN

A. Metode Pelaksanaan Program

Kegiatan pendidikan kesehatan (penyuluhan) tentang pengelolaan pada anak usia sekolah akan diadakan pada bulan Juli selama 2 (dua) hari yakni sebanyak 68 peserta.

Sebelum melakukan kegiatan penyuluhan, pemateri memperkenalkan diri terlebih dahulu kemudian mencoba menggali pengetahuan dasar perawat mengenai manajemen stress. Pemateri mengajukan beberapa pertanyaan mengenai pengertian stress, sumber stress, dan dampak stress bagi kesehatan. Setelah menggali pengetahuan dasar kemudian pemateri mulai memaparkan materi pendidikan kesehatan mengenai manajemen stress. Selama kegiatan penyuluhan berlangsung tampak peserta antusias dan memperhatikan isi materi penyuluhan.

Kegiatan pemberian materi berlangsung selama kurang lebih 45 menit dan di akhir sesi pemateri memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan terkait materi yang telah disampaikan. Didapatkan 8 pertanyaan dari peserta penyuluhan terkait isi materi. Setelah menjawab pertanyaan dari peserta, pemateri melakukan evaluasi terkait pemberian materi yang telah disampaikan dengan cara memberikan pertanyaan dan memberikan kesempatan kepada peserta untuk menjawab pertanyaan tersebut. Peserta yang mampu menjawab pertanyaan mendapatkan *door prize* sebagai tanda apresiasi dan setelah itu kegiatan penyuluhan ditutup dengan kegiatan foto bersama antara pemateri dengan perawat.

BAB 4. KELAYAKAN KEPAKARAN

Banyaknya perawat kurang memahami pentingnya manajemen stress sebagian besar menganggap tidak begitu penting mengenai stress. Tim pelaksana merupakan dosen dengan latar belakang pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat. Tim pelaksana diharapkan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan stress pada perawat

4.1 Tim Pakar

Penunjukan Ketua Tim dan anggota tim didasari dari keperluan kepakaran atas program yang akan dilakukan .

- 4.1.1 Ade Dita Puteri, MPH sebagai Ketua Tim Pengusul dan merupakan Dosen Prodi S1 Kesehatan Masyarakat. Ketua tim adalah sebagai penanggung jawab program, mulai dari persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Dari kepakaran yang dimiliki oleh ketua tim, ia bertugas dalam memberikan penyuluhan tentang manajemen stress pada perawat
- 4.1.2 dr. Devina Yuristin, MARS sebagai Anggota Tim 1 dan merupakan Dosen Prodi S1 Kesehatan Masyarakat. Anggota 1 berkoordinasi dengan Ketua Tim, mendampingi ketua pelaksana dalam melaksanakan kegiatan. Anggota 1 terlibat penuh dalam program kemitraan masyarakat ini.

BAB 5. BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN

5.1 Anggaran Biaya

Tabel 2. Anggaran Dana Penyuluhan

Kesektariatan

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1.	Proposal + LPJ	Rp. 20.000	2 Buah	Rp. 40.000
2.	Fotocopy Proposal	Rp. 150	14 lembar	Rp. 2.100
3.	Fotocopy LPJ	Rp. 150	14 lembar	Rp. 2.100
4.	Print SAP	Rp 500	70 lembar	Rp. 35.000
5.	Amplop	Rp 1.500	4 buah	Rp 6.000
6	Print jilid Lap	Rp.20.000	3 eks	Rp. 60.000
			Total	Rp. 145.200

Humas

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1.	Transportasi	Rp. 200.000	1 Mobil	Rp. 200.000
			Total	Rp. 200.000

Perlengkapan

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1.	Benner	Rp. 70.000	2x1 meter	Rp. 70.000
2.	Solasi	Rp 5.000	1 buah	Rp 5.000
3.	Paket alat tulis	Rp. 12.000	70	Rp.876.000
5.	Door Prize	Rp.100.000	3 bingkisan	Rp. 300.000
6.	Cinderamata Mitra	Rp. 500.000	1 bingkisan	Rp.500.000
			Total	Rp. 2.015.000

Konsumsi

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1	Snack + Aqua	Rp 10000	75	Rp 750.000
2	Makan Siang	Rp. 25.000	75	Rp. 1.875.000
3	Buah	Rp. 250.000	4 Paket	Rp. 1000.000
			Total	Rp 3.625.000

Dokumentasi

No	Nama Barang	Harga	Jumlah	Total
1	Cetak Foto	Rp. 5.000	4 buah	Rp. 20.000
			Total	Rp 20.000

Total Anggaran :

Kesekretariatan	: Rp 145.200
Transportasi	: Rp 200.000
Perlengkapan	: Rp 2.015.000
Konsumsi	: Rp 3.625.000
Dokumentasi	: <u>Rp 20.000</u>
Total	Rp 6.005.200

5.2 Jadwal Kegiatan**A. Jadwal Kegiatan****Tabel 4. Jadwal Kegiatan**

No.	HARI/TANGGAL	JAM	KEGIATAN	NARASUMBER
1.	Kamis, 24 Juni 2023	08.30– 09.00	Berangkat ke lokasi SDN 008 Salo	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
	Kamis, 24 Juni 2023	09.00 – 12.00	<ul style="list-style-type: none">• Survey lokasi pengabdian masyarakat dan sasaran penyuluhan• Pengurusan perijinan	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
	Kamis, 24 Juni 2023	12.00 – 13.00	ISHOMA	
	Kamis, 24 Juni 2023	13.00 – 13.30	Kembali ke UPTT	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
2	Jumat, 25 Juni 2023	08.30 – 09.00	Berangkat ke lokasi RSUD Bangkinang	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
	Jumat, 25 Juni 2023	09.00 – 11.00	Penandatanganan surat kesediaan mitra dalam pelaksanaan program pengabmas	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
	Jumat, 25 Juni 2023	11.00 – 11.30	Kembali ke UPTT	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS
3	Senin, 28 Juni 2023	13.30 – 14.00	Berangkat ke lokasi RSUD Bangkinang	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
	Senin,	14.00 – 14.30	Materi I	Ade Dita Puteri, MPH

	28 Juni 2023			
	Senin, 28 Juni 2023	14.30 – 15.00	Diskusi dan Tanya Jawab Materi I	Ade Dita Puteri, MPH
	Senin, 28 Juni 2023	15.00 – 15.30	Materi II	Devina Yuristin, MARS
	Senin, 28 Juni 2023	15.30 – 16.00	Diskusi dan Tanya Jawab Materi II	Devina Yuristin, MARS
	Senin, 28 Juni 2023	16.00 – 17.00	ISHOMA	
	Senin, 28 Juni 2023	17.00 – 17.30	Praktik relaksasi dalam manajemen stress	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
4	Selasa, 29 Juni 2023	13.30 – 14.00	Berangkat ke lokasi RSUD Bangkinang	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
	Selasa, 29 Juni 2023	14.00 – 14.30	Materi I	Ade Dita Puteri, MPH
	Selasa, 29 Juni 2023	14.30 – 15.00	Diskusi dan Tanya Jawab Materi I	Ade Dita Puteri, MPH
	Selasa, 29 Juni 2023	15.00 – 15.30	Materi II	Devina Yuristin, MARS
	Selasa, 29 Juni 2023	15.30 – 16.00	Diskusi dan Tanya Jawab Materi II	Devina Yuristin, MARS
	Selasa, 29 Juni 2023	16.00 – 17.00	ISHOMA	
	Selasa, 29 Juni 2023	17.00 – 17.30	Praktik relaksasi dalam manajemen stress	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin, MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
	Selasa, 29 Juni 2023	17.30 – 18.00	Penutupan dan pembagian doorprize	Ade Dita Puteri, MPH Devina Yuristin,

				MARS Sulistia Rimadani Ariansyah Dwi Fakhrunisa
--	--	--	--	--

BAB 6. HASIL DAN PEMBAHASAN

6.1. DESKRIPSI OBJEK

Kegiatan pengabdian masyarakat di RSUD Bangkinang yang berjudul “Penyuluhan Manajemen Stress Pada Perawat di RSUD Bangkinang” telah dilakukan sebanyak dua kali pertemuan yakni pada tanggal 28 & 29 Juni 2023. Peserta dalam kegiatan Pengabdian ini adalah perawat yang diikuti oleh 68 peserta.

6.2 HASIL KEGIATAN

Tabel 4. Hasil Kegiatan

No.	Keterangan	Pertemuan I dan II
1.	Jumlah peserta yang mengikuti	68 orang
2.	Materi penyuluhan dan kegiatan praktik pengelolaan sampah	1. Pengertian stress 2. Sumber stress 3. Dampak stress 4. Penanganan stress

DAFTAR PUSTAKA

- Alberta Government. (2014). Psychosocial Hazard. <https://work.alberta.ca/documents/OHS-Teacher-Resource-BinderChapter07.pdf>
- Alimul, H. A (2009). Pengantar konsep dasar keperawatan . Jakarta: Salemba Medika. Aiska, Selviani. (2014). Analisa Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. Yogyakarta : FKIK Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Akbar, A., & Akhter, W., (2011). Faculty Stress at Higher Education: A Study on the Business Schools of Pakistan. *Wold Academic of Science*, 49, pp. 1079- 1083.
- Annisa, R, 2018. Hubungan antara persepsi guru terhadap prestasi akademik siswa dengan stres kerja guru di SMPN 4 Samarinda. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- APA (2016). Stres: The Different Kind Of Stress. <http://www.apa.org/helpcenter/streskinds.aspx>.
- Ardian, H. (2019) 'Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Deli Serdang Lubuk Pakam', *Jurnal Penelitian Keperawatan Medik*, 1(2), pp. 16–21. doi: 10.36656/jpkm.v1i2.95.
- Adnyaswari, Nyoman Adinda dkk. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 No. 5.
- Budiono, dkk. 2003. Kelelahan (fatigue) Pada Tenaga Kerja. Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja Edisi Ke-2. Semarang: Universitas Diponegoro

Lampiran 1 Identitas dan Uraian Umum

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Pengabdian : Penyuluhan Kesehatan Mengenai Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Pada Anak usia Sekolah di Desa Binuang Kecamatan Bangkinang

2. Tim Pengabdian :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Program Studi
1.	Ade Dita Puteri, MPH	Ketua prodi	Kesehatan Masyarakat	Kesehatan Masyarakat
2.	Devina Yuristin, MARS	Dosen	Kesehatan Masyarakat	Kesehatan Masyarakat

3. Objek Pengabdian penciptaan (jenis material yang akan diteliti dan segi pengabdian): sampah, Anak Usia Sekolah

4. Masa Pelaksanaan

Mulai : bulan Agustus tahun 2022

Berakhir : bulan Januari tahun 2023

5. Lokasi Pengabdian (lab/lapangan) SDN 008 Salo

6. Instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontribusinya)

7. Skala perubahan dan peningkatan kapasitas sosial kemasyarakatan dan atau pendidikan yang ditargetkan:

Meningkatkan Pengetahuan dan Sikap Anak Usia Sekolah mengenai pengelolaan sampah sehingga dapat menekan/ menurunkan angka kejadian penyakit yang terjadi khususnya Kecamatan Salo

8. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran (tuliskan nama terbitan berkala ilmiah internasional bereputasi, nasional terakreditasi, atau nasional tidak terakreditasi dan tahun rencana publikasi) : Jurnal Covit Vol. 2 No 2 tahun 2022

Biodata Diri, Riwayat Penelitian, PkM dan Publikasi

A. Identitas

Ketua

1	Nama	:	Ade Dita Puteri, MPH
2	Jenis Kelamin	:	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli
4	NIP	:	096542173
5	NIDN	:	1310098601
6	Tempat dan Tanggal Lahir	:	Banda Aceh, 10 September 1986
7	Email	:	Adedita10@gmail.com
8	No Telepon/ Hp	:	082283520718
9	Alamat Kantor	:	Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
10	NoTelpon/ Fax	:	0762-21677
11	Lulusan yang telah dihasilkan	:	-
12	Mata Kuliah yang diampu	:	Dasar Kependudukan SIMKES Dasarr Epidemiologi

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Ahmad dahlan	Universitas Gadjah Mada	
Bidang Ilmu	Kesehatan Masyarakat	Kesehatan Masyarakat	
Tahun Masuk - Lulus	2005-2009	2011-2013	

Anggota 1

1	Nama	:	dr. Devina Yuristin, MARS
2	Jenis Kelamin	:	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli
4	NIP	:	096 542 127
5	NIDN	:	1012037301
6	Tempat dan Tanggal Lahir	:	Bangkinang, 12 maret 1973

7	Email	:	devinayuristin12@gmail.com
8	No Telepon/ Hp	:	081378714422
9	Alamat Kantor	:	Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
10	NoTelpon/ Fax	:	0762-21677
11	Lulusan yang telah dihasilkan	:	-
12	Mata Kuliah yang diampu	:	Biomedik Mikrobiologi

A. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	UNAND	UNAND	
Bidang Ilmu	Kedokteran	Manajemen Rumah Sakit	
Tahun Masuk - Lulus	1995	2011	

B. Pengalaman Penelitian dalam 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (juta Rp)
1.	2023	Pengaruh recycle game terhadap peningkatan pengetahuan anak kelas 2-3 sdn 001 desa salo timur kecamatan salo	Mandiri	Rp. 9.000.000
2.	2022	Hubungan tingkat pengetahuan dengan penanganan penyakit arthritis rheumatoid pada lansia di desa muara uwai wilayah kerja upt blud puskesmas laboy jaya kabupaten kampar	Mandiri	Rp. 9.150.000
3.	2021	Hubungan Makanan Dan Minuman Yang Bersifat Iritan Dengan Kejadian Gastritis Di Desa Penyesawan Wilayah Kerja Puskesmas Kampar	Mandiri	Rp. 8.920.000

C. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah

				(jutaRp)
1	Genap 2021/2 022	Penyuluhan kesehatan mengenai pentingnya makanan jajanan sehat dan bergizi pada siswa sdn 018 penyesawan	MANDI RI	6.070.000
2	Ganjil 2021/2 022	Penyuluhan kesehatan mengenai pentingnya saluran pembuangan air limbah rumah tangga di desa siabu kecamatan salo	MANDI RI	6.120.000
3	Genap 2020/2 021	Penyuluhan kesehatan mengenai dispepsia pada remaja di sman 1 kampar	MANDI RI	5.090.000
4	Ganjil 2020/2 021	Penyuluhan pengelolaan sampah pada siswa sekolah dasar negeri 008 salo	MANDI RI	6.090.000
5	Genap 2019/2 020	Penyuluhan kunjungan antenatal care (anc) di desa salo timur	MANDI RI	3.100.000
6	Ganjil 2019/2 020	Penyuluhan kesehatan mengenai perilaku hidup bersih dan sehat (phbs) pada anak usia sekolah di desa binuang kecamatan bangkinang	MANDI RI	3.000.000

D. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal 3 tahun terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	Pengaruh recycle game terhadap peningkatan pengetahuan anak kelas 2-3 sdn 001 desa salo timur kecamatan salo	Jurnal Koloni	Vol 2 No 1 Tahun 2023
2	Hubungan tingkat pengetahuan dengan penanganan penyakit arthritis rheumatoid pada lansia di desa muara uwai wilayah kerja upt blud puskesmas laboy jaya kabupaten kampar	Jurnal Sehat	Vol 1 No. 3 tahun 2022
3	Hubungan Makanan Dan Minuman Yang Bersifat Iritan Dengan Kejadian Gastritis Di Desa Penyesawan Wilayah Kerja Puskesmas Kampar	Jurnal Prepotif	Vol 5 No 3 Tahun 2021

E. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 3 tahun terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/	Judul Artikel Ilmiah	Waktu
----	------------------------	----------------------	-------

	Seminar		dan Tempat

F. Karya Buku dalam 3 tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

G. Perolehan HKI dalam 5 tahun terakhir

No	Judul /Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	Evaluasi Sistem Informasi Manajemen di Rumah Sakit Grahasia Yogyakarta	2020	Karya Tulis	000185978

H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 tahun terakhir

No	Judul/ tema/ jenis rekayasa yang telah diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

I. Penghargaan dalam 5 tahun terakhir (Pemerintah, Asosiasi Atau Institusi)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya sebagai syarat dalam pengajuan proposal penelitian Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.

Bangkinang, 25 Agustus 2023
Ketua PKM,



Ade Dita Puteri, MPH
NIP.TT096 542 173

PENYULUHAN MANAJEMEN STRESS PADA PERAWAT DI RSUD BANGKINANG

TIM PENGABMAS

KETUA:	ADE DITA PUTERI, MPH	NIDN : 1310098601
ANGGOTA:	1.DEVINA YURISTIN, MARS	NIDN : 1012037301
	2. SULISTIA RIMADANI	NIM : 2113201047
	3. ARIANSYAH	NIM : 2113201007
	4. DWI FAKHRUNNISA	NIM : 2013201016

PEDAHULUA

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

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

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

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

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

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

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

Symptoms of Stress

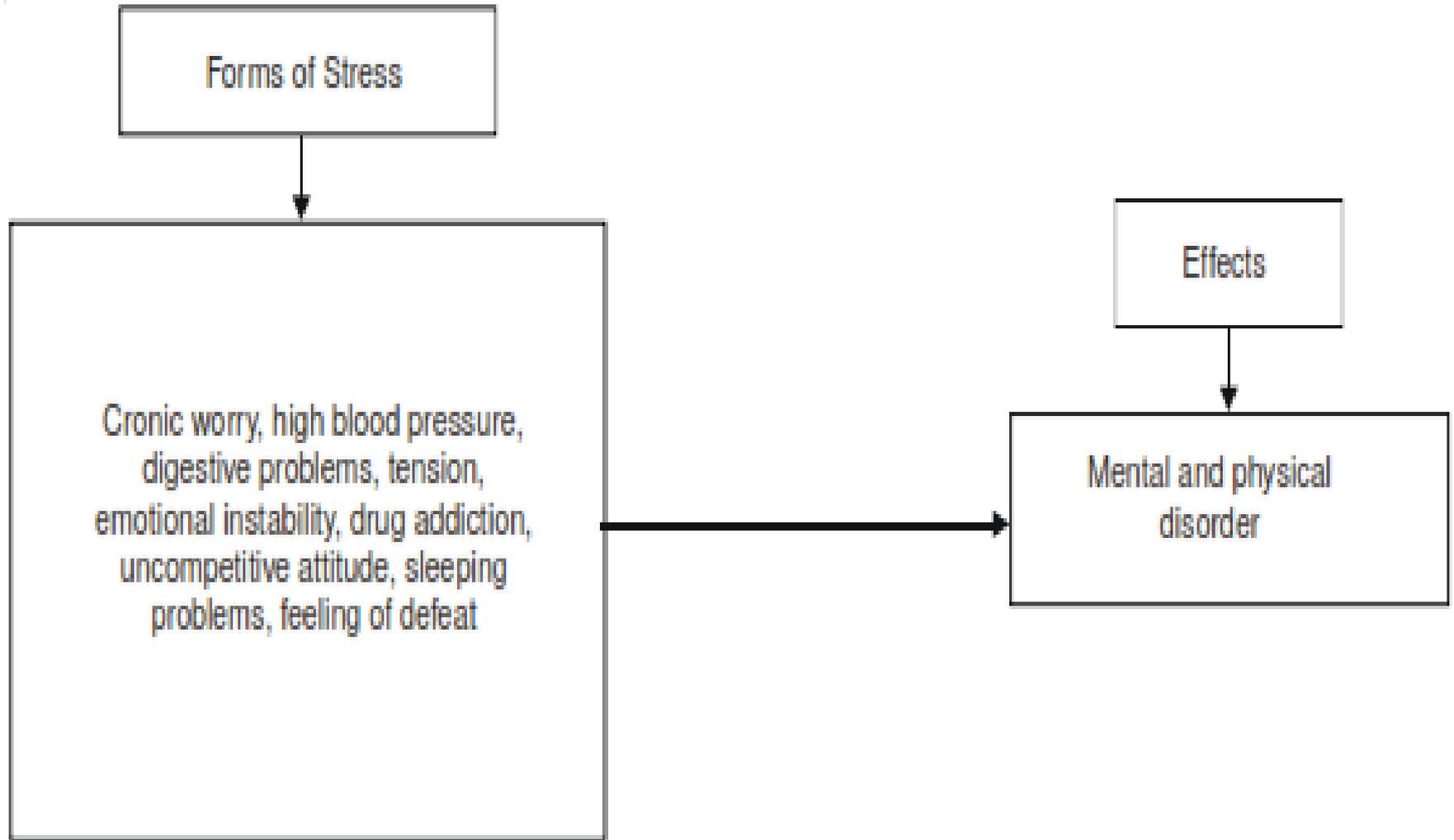


Fig. 12.1. Symptoms of stress

SYMPTOMS OF STRESS

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

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

GENERAL ADAPTATION SYNDROME

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

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

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

SOURCES OF JOB STRESS

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

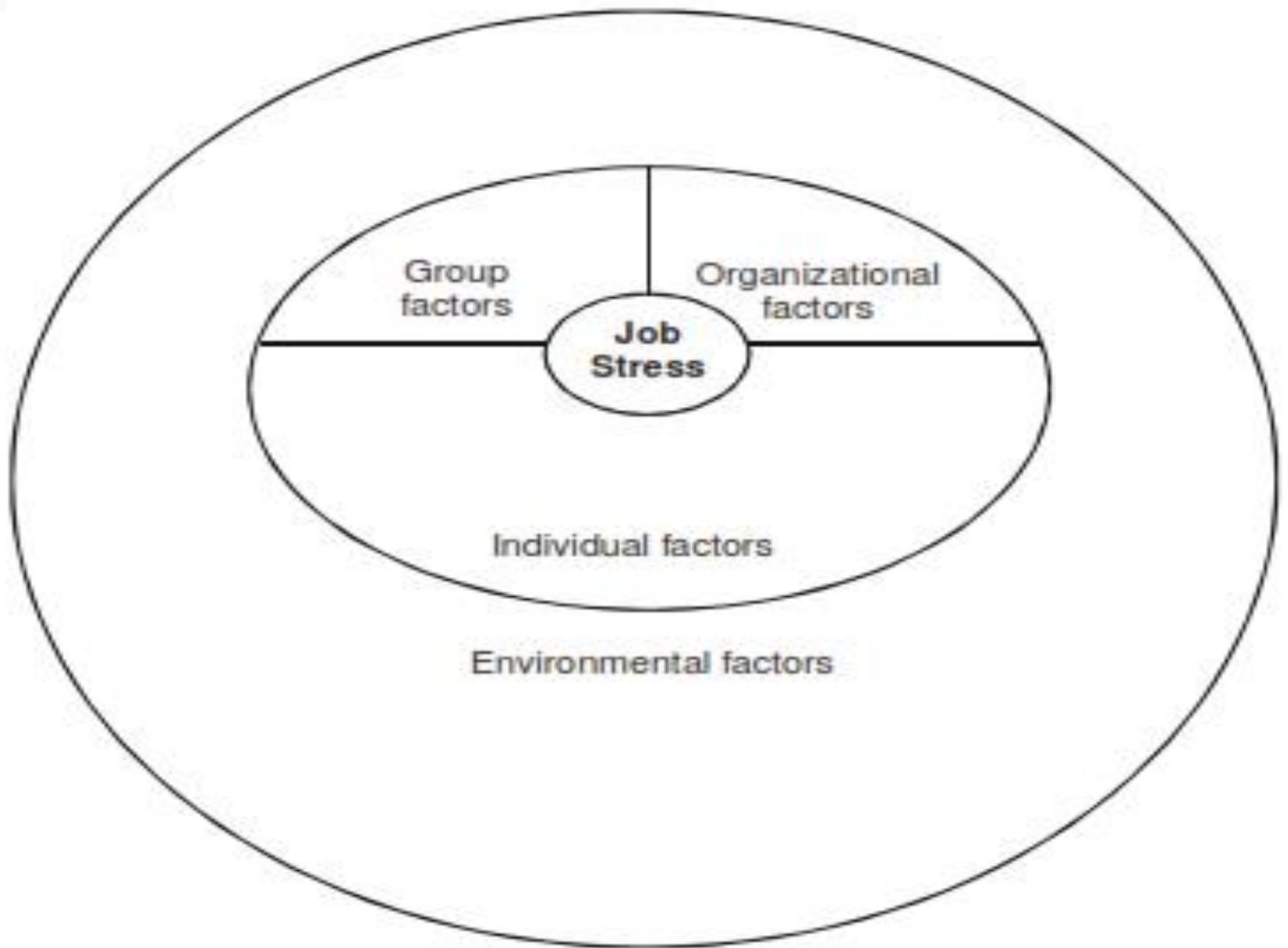


Fig. 12.2. Sources of job stress

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

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

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

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

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

• 4. Individual Stressors (Stresor Individu)

• Kehidupan pribadi dan peristiwa kehidupan resmi tidak dapat dipisahkan. Peristiwa pernikahan, perceraian, kematian dalam keluarga memiliki dampak yang luar biasa pada situasi kerja. Kesulitan hidup pribadi sangat menegangkan.

• (a) Keamanan Kerja

- Peningkatan pekerjaan dan karier dapat menjadi sumber stres. Keamanan pekerjaan adalah salah satu alasan utama bagi seorang karyawan. Ketidakamanan meningkat selama masa resesi.
- Prospek kehilangan pekerjaan, khususnya ketika seorang karyawan adalah pencari nafkah tunggal bagi seluruh keluarga sangat menegangkan.
- Alasan lain untuk stres terkait pekerjaan adalah promosi atau peningkatan janji temu. Seseorang harus memiliki pekerjaan yang sepadan dengan kualifikasinya. Promosi harus terkait dengan efisiensi dan kehati-hatian harus dilakukan dalam hal ini. Tidak ada yang lebih menegangkan bahwa seorang karyawan junior diangkat sebagai senior ke orang yang sama kompetennya.

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

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

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

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

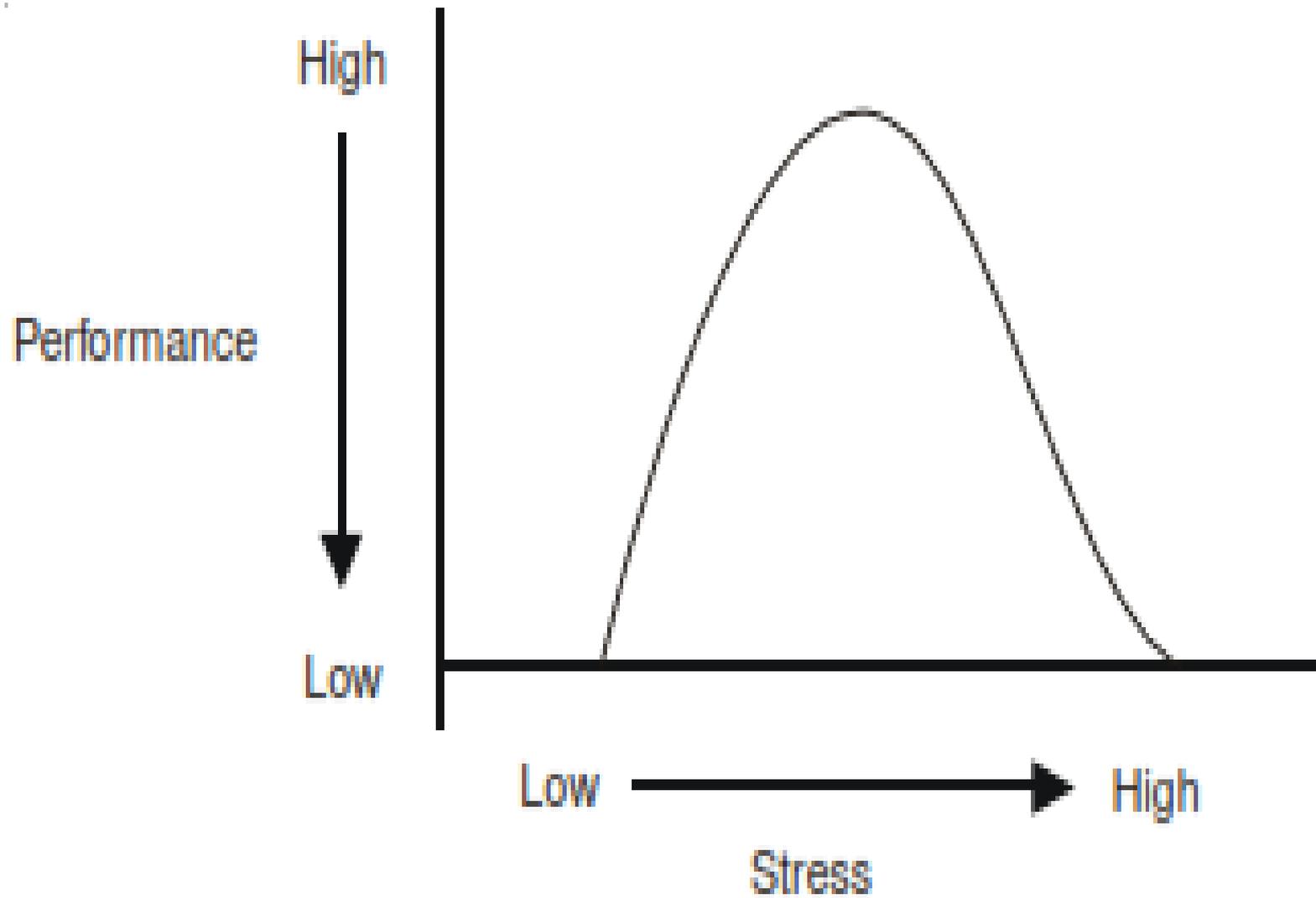


Fig. 12.3. Relationship of Stress and Performance

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

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

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

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

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

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

- **Stressors Intrinsic to Job**

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

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

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

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

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

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

BURNOUT

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

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

• Penyebab **Burnout**

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

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

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

- **Produktivitas Organisasi**

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

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

- **Masalah pribadi**

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

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

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

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

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

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

• **Role Overload / Under Load**

- Berdasarkan pengalaman bahwa organisasi lebih memilih untuk mempromosikan karyawan untuk melakukan pensiun sukarela (voluntary retirement-VRS). Selain itu karyawan di PHK untuk mengurangi biaya produksi agar dapat bersaing di pasar. Hal tersebut menyebabkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan.
- Dalam situasi tersebut mereka merasa bahwa mereka tidak memiliki waktu atau kemampuan yang memadai untuk memenuhi persyaratan tersebut.
- Ketika target harus dipenuhi, karyawan harus bekerja seiring waktu. Bahkan Kadang-kadang mereka harus menangani lebih dari satu pekerjaan untuk melayani pekerja yang absen. Kelebihan peran terjadi ketika ada terlalu banyak pekerjaan, terlalu sedikit waktu atau kurang keterampilan.

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

- **Tanggung jawab**

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

MANAGEMENT OF STRESS

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

BEBERAPA STRATEGI PENGURANGAN STRES INDIVIDU

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Strategi Tingkat Organisasi

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

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

SUMMARY

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

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



UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

e-mail : lppm.tambusai@yahoo.co.id

Alamat : Jl. Tuanku Tambusai No. 23 Bangkinang-Kampar-Riau

Kode Pos. 28412

Telp. (0762)21677, 085278005611, 085211804568

SURAT PERINTAH TUGAS

Nomor : 076a/LPPM/UPTT/VI/2023

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai,
dengan ini menugaskan kepada:

Nama	:	Ade Dita Puteri, M.PH	1310098601
		dr. Devina Yuristin, MARS	1012037301
		Sulistia Rimadani	2113201047
		Ariansyah	2113201007
		Dwi Fakhrunnisa	201320016
Jabatan	:	Dosen Prodi S1 Kesehatan Masyarakat	

Dosen dan Mahasiswa Prodi S1 Kesehatan Masyarakat

Melaksanakan kegiatan Pengabdian Masyarakat di RSUD Bangkinang dengan kegiatan
"Penyuluhan Manajemen Stress Kerja pada Perawat di RSUD Bangkinang" pada Juni Tahun
2023. Dengan dikeluarkannya surat tugas ini, maka yang bersangkutan wajib melaksanakan
tugas dengan sebenarnya dan bertanggungjawab kepada Ketua LPPM Tuanku Tambusai Riau.

Demikian surat tugas ini dibuat, untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Bangkinang, 26 Juni 2023
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Ketua,


Dr. Musnär Indra Daulay, M.Pd
NIP - TT 096.542.108

Tembusan:

Rektor Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

KETERANGAN

DARI PEJABAT YANG MEMBERI TUGAS

Tempat	Berangkat	Tiba kembali
Kedudukan		
Pegawai Yang Memberi Tugas	Tanggal, tanda tangan	Tanggal, tanda tangan
	Badan Penelitian dan Pengabmas Ketua,  LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT UNIVERSITAS PAHLAWAN	Badan Penelitian dan Pengabmas Ketua,  LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT UNIVERSITAS PAHLAWAN
	<u>Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd</u> NIP-TT : 096.542.108	<u>Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd</u> NIP-TT : 096.542.108

DARI PEJABAT DI TEMPAT YANG DIKUNJUNGI

Tempat kedudukan	Tiba	Berangkat
Pegawai Yang Dikunjungi	Tanggal, tanda tangan	Tanggal, tanda tangan
	 PEMERINTAH KABUPATEN RSUD BANGKINANG KAMPAR	 PEMERINTAH KABUPATEN RSUD BANGKINANG KAMPAR
	Arif Budiman . M.Kes	Arif Budiman . M.Kes