

71

**HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN
MOTIVASI AKTUALISASI DIRI KARYAWAN**



KARYA ILMIAH

O l e h

NINI SRI WAHYUNI S.Psi



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2004**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Indonesia dalam abad XXI akan menghadapi proses globalisasi yang tidak terbendung lagi. Proses globalisasi ini menyentuh hampir segala aspek kehidupan, proses global ini terdapat pada sisi ekonomi terutama industri, hal ini menuntut kita untuk lebih siap menghadapinya. Persiapan yang terpenting bukan hanya terletak pada persiapan ekonomi dan material melainkan persiapan pada sumber daya manusianya. Untuk kemajuan ini maka dituntut adanya partisipasi dari semua pihak berupa sumbangan tenaga, pikiran, inisiatif dan kreatifitas yang tinggi.

Hal ini terbukti dengan beberapa penelitian bahwa faktor pendorong pertumbuhan ekonomi yang pesat adalah faktor manusianya. Ini disebabkan dalam proses kegiatan ekonomi mulai dari pengumpulan bahan mentah sampai pemasaran hasil produksi dibutuhkan seseorang atau sekelompok orang yang akan melakukan kegiatan-kegiatan ekonomi tersebut. Akumulasi kegiatan produksi ekonomi tersebut akan muncul perkembangan ekonomi yang merupakan bagian dari Pembangunan Nasional (As'ad 1989).

Sejalan dengan itu Anorogo dan Widiyanti (1990), mengatakan bahwa dalam sektor industri, karyawan memiliki

peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga perhatian para pimpinan perusahaan saat ini tidak hanya diarahkan pada proses produksi saja, tetapi sudah lebih diarahkan pada pembinaan dan peningkatan sumber daya para karyawan, sehingga karyawan tidak lagi dipandang sebagai robot. Dengan demikian proses kerja perusahaan sudah mementingkan pembinaan dan peningkatan sumber daya manusia sebagai pelaksana.

Oleh karena itu tujuan berdirinya suatu organisasi Industri bukan saja dititik beratkan pada usaha pencapaian produktivitas perusahaan tetapi juga pada kesejahteraan karyawan secara lebih efisien dan efektif. Karyawan tidak lagi diperlakukan sebagai alat atau objek untuk mencapai sasaran produksi, melainkan sebagai subjek yang ikut menentukan keberhasilan dan kemajuan organisasi (Gibson, 1993).

Selanjutnya dijelaskan oleh Allen (dalam An'ad 1987) bahwa faktor manusia sangat penting dalam menjalankan perusahaan karena betapapun sempurnanya rencana organisasi, pengawasan dan penelitiannya bila karyawan tidak mempunyai minat dan kegembiraan dalam menjalankan tugas maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Berkenaan dengan tuntutan sumber daya manusia yang lebih berkualitas maka perusahaan mengharapkan karyawan mampu memberikan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat

diwujudkan dari orang yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan segenap potensi diri yang dimilikinya atau dengan perkataan lain karyawan tersebut mampu mengaktualisasikan dirinya. Ciri-ciri orang yang mengaktualisasikan diri antara lain, memiliki minat terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan untuk memusatkan persoalan dalam melakukan tugas, memiliki kreativitas dan membaktikan dirinya pada pekerjaan tugas dan kewajiban (Goble, 1993).

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa untuk dapat memenuhi tuntutan dan harapan perusahaan tersebut maka setiap karyawan dituntut untuk mampu mengaktualisasikan dirinya.

Manusia memiliki minat, bakat dan kebutuhan yang dibawa dalam kerja, karakteristik pekerjaan yang mencakup tugas dan tanggung jawab serta kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Hal ini dengan sendirinya akan mempengaruhi motivasi seperti sistem Manajerial dan sistem imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Bila ketiga karakteristik tersebut terpenuhi, maka karyawan akan termotivasi untuk mengaktualisasikan dirinya dengan cara menggunakan seluruh potensi dirinya didalam melakukan pekerjaan.

Aktualisasi diri itu sendiri merupakan motif pokok, atau bahkan merupakan satu-satunya motif yang mendorong tingkah laku individu atau organisme. Aktualisasi dalam

hal ini merupakan pengungkapan potensi diri yang dimiliki individu.

Aktualisasi akan dapat dimanifestasikan setelah kebutuhan-kebutuhan lain terpenuhi. Dalam hal ini misalnya individu yang memiliki sifat menulis, dengan mengungkapkan ide-ide, maka akan diaktualisasikan setelah individu tersebut memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Individu akan membuat tulisan yang bermanfaat untuk mengisi kekosongan-kekosongan di dalam dirinya. Individu tersebut mulai membagi waktu untuk membuat kegiatan-kegiatan lain yang bermanfaat secara khusus bagi dirinya dan juga bermanfaat bagi orang lain.

Seseorang yang sadar dan mendambakan pengetahuannya merasakan suatu kekosongan di dalam dirinya. Namun dengan membaca dan belajar maka keinginannya akan pengetahuan terpenuhi dan kekosongan di dalam dirinya akan lenyap, setelah itu pribadi yang baru terjelma melalui belajar. Keinginan akan pengetahuan adalah suatu hal yang harus dipenuhi dan dianggap suatu kebutuhan. Tiap kebutuhan merupakan semacam kekurangan dalam diri individu yang mendorongnya untuk menutupi kekurangan tersebut. Penutupan kekurangan adalah pemenuhan kebutuhan yang disebut dengan aktualisasi diri. Hal ini berarti bahwa setiap individu membawa kemampuan serta kebutuhan untuk berkembang secara psikologis dimana kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk berhubungan dengan sesamanya dalam cara yang bermakna.

berusaha mengungkapkan kemampuannya itu berupa kreatifitas, potensi-potensi, rasa ingin tahu, bakat, dan ciri lain aktualisasi diri. Pemuasan kebutuhan-kebutuhan khusus tersebut merupakan syarat bagi realisasi diri seluruh organisme.

Menurut Goldstein (dalam Suryabrata, 1980) aktualisasi diri tersebut merupakan kecenderungan kreatif pada manusia, dengan tujuan selain melepaskan diri dari ketegangan juga membuat diri menjadi seimbang.

Dijelaskan lagi oleh Maslow (dalam Goble, 1984) bahwa aktualisasi diri adalah suatu keadaan puncak, suatu tujuan jangka panjang yang prosesnya merupakan perkembangan dari penemuan jati diri, mekarnya potensi yang ada dan terpendam sebagai suatu kebutuhan untuk menjadi manusia secara penuh.

Ditambahkan lagi oleh Maslow (dalam Koeswara, 1986) aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam diri manusia. dimana bila kebutuhan yang lain telah terpenuhi seperti kebutuhan sosial dan kasih sayang serta kebutuhan harga diri, maka kebutuhan yang tertinggi akan muncul, yaitu aktualisasi diri. Adanya kebutuhan ini maka manusia berkeinginan untuk mewujudkan kemampuan dan jati dirinya yang akan terlihat dalam bentuk kreativitas, prestasi kerja dan produktivitas kerja, bahkan kemampuan untuk melaksanakan konsep-konsep dan ide-ide yang selama ini terpendam menjadi kenyataan.

Disamping itu, faktor penunjang bagi perkembangan motivasi aktualisasi diri tersebut apabila individu berada dalam lingkungan yang baik, memiliki hubungan antar pribadi yang baik, memiliki minat sosial, iklim organisasi yang sehat yang memungkinkan para warganya dapat memuaskan segala keinginannya sampai pada taraf pengaktualisasikan diri.

Lingkungan yang baik dapat merupakan lingkungan yang memberi kesempatan bagi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menarik dan menantang, sehingga harus menggunakan seluruh potensi diri untuk melaksanakannya.

Motivasi aktualisasi diri ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang antara lain adalah kondisi lingkungan kerja, perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen perlakuan yang baik dari atasan.

Akan tetapi bila faktor-faktor yang menjadi penunjang dan dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilaku sebagai faktor motivasional yang perlu dipenuhi demi pencapaian aktualisasi diri ini tidak berjalan dengan baik dan tidak memungkinkan dalam situasi kerja maka akan dapat menghambat proses pengaktualisasian diri itu sendiri. Bahkan tidak sampai disitu, hal ini dapat merupakan "tugas tambahan" pada pekerja yang pada akhirnya menjadi beban dalam pekerjaan.

Seseorang yang bekerja dalam situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis tidak mendukung, atau dengan kata lain bekerja dalam situasi yang tidak kondusif akan sulit baginya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Atau seorang pekerja berada di tempat bekerja yang kurang menguntungkan seperti letakan udara, kebisingan dan adanya zat-zat kimia yang mengganggu kesehatan dan keselamatan dapat mengakibatkan perasaan tertekan yang akhirnya dapat menimbulkan stres pada pekerjaan (dalam Fraser, 1985).

Stres pada lingkungan kerja sama halnya dengan stres pada lingkungan kehidupan sehari-hari lainnya. Stres juga dapat dialami oleh semua manusia, baik pria maupun wanita. Namun pada umumnya stres di lingkungan kerja menyangkut tugas yang segera, hubungan atasan bawahan dan hubungan sesama karyawan, kesenjangan antara gaji dan jam kerja, dan lain sebagainya (dalam Wankel, 1986).

Gibson, dkk (1989) mengatakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan yang melibatkan hubungan antara individu dengan lingkungan akibat beban fisik dan beban mental yang berlebihan seperti beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk diselesaikan, kegagalan promosi dan lain sebagainya.

Stres akan terjadi bila individu tidak mampu mengadakan penyesuaian diri terhadap penyebab stres. Namun penyesuaian diri yang sehat akan mengurangi ketegangan atau stres. Dengan demikian jelas bahwa

tanggapan terhadap stres relatif sifatnya, tergantung pada individu masing-masing (Norchin, 1976).

Bhagat, dkk (1985) mengatakan bahwa stres dinilai negatif bila individu menganggap kejadian-kejadian hidup yang selalu berubah hanya menghasilkan keadaan yang tidak menyenangkan. Sedangkan stres akan positif bila kejadian hidup yang selalu berubah-ubah merupakan tantangan dan bertanggung jawab dalam mengatasinya.

Menurut Selye (1984) stres berlebihan yang dialami pekerja dalam jangka waktu tertentu dapat mengurangi produktivitas, kerugian materi dan menurunnya kesuksesan dalam bekerja. Stres juga menyebabkan seseorang mengalami ketegangan sehingga individu tersebut tidak dapat secara baik dan efektif karena kemampuan rasio dan daya nalar tidak berfungsi secara baik. Bila hal ini dialami oleh pekerja maka sulit bagi individu untuk mempergunakan potensi yang ada pada dirinya terlebih-lebih untuk memotivasi diri sebagai pencapaian pengaktualisasian dirinya.

Selain itu ada dugaan bahwa akibat semakin berkembangnya teknologi sehingga kompleksitas semakin tinggi. Konsekwensi logis dari permasalahan ini menyebabkan semakin banyaknya persyaratan dan tuntutan kerja semakin tinggi pula, hal ini dapat menyebabkan beberapa dampak fisik dan psikis. Beban yang terlalu tinggi yang dialami pekerja akan mengakibatkan stres dalam

pekerjaan. Apabila kondisi ini menimbulkan kesenjangan, ketidak-cocokan antara nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai baik dengan diri sendiri maupun hubungan dengan orang lain maka akan menghambat tercapai suatu tujuan dan menimbulkan ketegangan emosi yang dapat mengakibatkan stres pada pekerjaan.

Dari permasalahan di atas maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dan mencari jawab apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan motivasi aktualisasi diri.

Alasan ini mengarahkan peneliti untuk mengambil judul " HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN MOTIVASI AKTUALISASI DIRI KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN.

B. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dengan motivasi aktualisasi diri karyawan di pusat penelitian kelapa sawit.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Aktualisasi Diri

Sebelum sampai kepada pengertian dari motivasi aktualisasi diri, terlebih dahulu perlu dijelaskan apakah "motif" itu, karena antara motif dan motivasi mempunyai hubungan yang erat. Sebahagian ahli psikologi berpendapat bahwa istilah motif dan motivasi adalah dua kata yang mengandung pengertian yang sama namun sebahagian ahli psikologi lainnya berpendapat bahwa kedua pengertian tersebut mengandung pengertian yang berbeda.

1. Pengertian Motif dan Motivasi

a. Motif

Motif berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere* yang artinya bergerak. Woodworth dan Marquis (dalam Handoko, 1984) mengartikan bahwa motif adalah sebagai suatu tenaga dari dalam diri individu yang mendorong individu itu berbuat dan bertindak, tenaga-tenaga dari dalam atau dorongan keaktifan ini biasanya tertuju pada dorongan tertentu.

Sardiman (1962), mengartikan motif sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya As'ad (1987) mengatakan bahwa motif merupakan suatu *driving force* yaitu yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan tingkah laku itu merupakan suatu gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sesuatu. Hal ini di pertegas lagi oleh Suryabrata (1972), yang mengatakan bahwa motif adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan aktifitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Sementara Walgito (1981) mengartikan motif sebagai suatu keadaan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat dan dorongan ini tertuju pada tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa motif disamping sebagai pendorong dari dalam diri manusia untuk bergerak atau berperilaku juga mengandung pengertian adanya suatu tujuan yang ingin dicapai oleh manusia itu sendiri.

b. Motivasi

Motivasi itu sendiri merupakan kegiatan pemberian dorongan terhadap motif yang berwujud tingkah laku, baik dorongan itu yang berasal dari dalam diri individu maupun yang berasal dari luar (Masrun dan Mertanah, 1984).

Selanjutnya Manullang (1970) mengatakan bahwa motivasi ialah pemberian motif yang menimbulkan dorongan yang merupakan faktor yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Ditegaskan lagi oleh Wexley dan Yukl (dalam Amstrong, 1993) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses pemberian energi yang dapat mengarahkan tingkah laku individu, juga motivasi adalah apa yang membuat orang bertindak dan berperilaku sesuai dengan keinginan mereka.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan dan sasaran kepuasan dirinya (Reksahadiprojo dan Handoko, 1982).

Siagian (1989) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan sebagai anggota organisasi bersedia dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan yang menjadi bagian dan tujuan untuk menunaikan kewajiban-kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Seseorang tidak akan mempunyai motivasi jika tidak merasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta

ketidakseimbangan (Berendoom dan Stainer, dalam Ranatu 1985).

Berdasarkan pada definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah dorongan atau persediaan individu yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak laku untuk mengerahkan aktifitas ke arah tujuan yang ingin di capai.

2. Motivasi Aktualisasi Diri

Psikologi Humanistik memandang manusia itu "unik". artinya bahwa manusia berusaha untuk memuaskan tujuan hidup dan menciptakan nilai-nilai yang akan memberikan makna bagi kehidupan. Menjadi manusia juga berarti menghadapi kesendirian. Manusia lahir ke dunia sendirian dan mati sendirian pula. Sekalipun pada hakekatnya sendiri, manusia memiliki kebutuhan untuk berhubungan dengan sesamanya dalam suatu cara yang bermakna, sebab manusia adalah makhluk rasional. Manusia juga berusaha untuk mengaktualisasikan diri, yakni mengungkapkan potensi-potensi manusiawinya (Corey, 1988).

Keyakinan bahwa manusia memiliki sejumlah besar kemampuan yang tidak tersalurkan merupakan salah satu aspek penting dari teori komprehensif tentang motivasi manusia yang di ketengahkan Maslow.

Selanjutnya Maslow (dalam Goble, 1993) yakin bahwa setiap anak, paling tidak hampir setiap bayi yang lahir dengan membawa kemampuan serta kebutuhan untuk berkembang secara psikologik.

Hall dan Lindzey (1993) menuliskan segala bukti yang diperoleh Maslow (kebanyakan dari bukti klinis dan beberapa penelitian lainnya) bisa diasumsikan bahwa hampir setiap manusia dan sudah barang tentu hampir setiap bayi yang lahir terdapat kemauan yang aktif ke arah kesehatan, impuls ke arah perkembangan yang mengarah pada aktualisasi potensi-potensi manusia.

Hal ini didasarkan pada teori Maslow yang membuat adanya hirarki kebutuhan pada diri manusia. Selanjutnya dijelaskan oleh Maslow (dalam Goble, 1993) bahwa kodrat kebutuhan manusia yang lebih tinggi memerlukan kodrat yang lebih rendah sebagai fondasi, tanpa fondasi ini maka kodrat yang paling tinggi tersebut akan rubuh. Tekanan utama dikatakan pada asumsi-asumsi mengenai kebutuhan yang lebih tinggi dan kebutuhan-kebutuhan itu dianggap memiliki dasar sumber biologis, bagian dari hakekat manusia.

Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama perilaku dan digantikan oleh kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang mendominasi.

Tetapi meskipun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku dan tidak hilang, hanya intensitasnya lebih kecil.

Maslow (dalam Wexley dan Yulk, 1988) mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini berlaku bagi setiap manusia dan disusun menurut hirarki kepentingannya. Hirarki kebutuhan itu ialah :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan memiliki dan cinta
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Aktualisasi diri

Pada suatu saat, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang mengendalikan perilaku seseorang. Setelah kebutuhan ini banyak terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan turun derajat kepentingannya dan perilaku seseorang kemudian dikendalikan oleh kebutuhannya yang belum terpenuhi.

Dengan demikian kebutuhan fisiologis yang harus banyak dipenuhi sebelum kebutuhan rasa aman akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Kebutuhan rasa aman harus banyak dipuaskan sebelum kebutuhan rasa memiliki dan cinta akan menjadi penting dan seterusnya. Kebutuhan yang terakhir yang muncul adalah aktualisasi diri (Wexley dan Yulk, 1988).

Kebutuhan pokok telah menempatkan diri dalam suatu susunan hirarki yang berlandaskan azas potensi relatif.

Kebutuhan akan rasa aman lebih kuat dari pada kebutuhan akan rasa memiliki dan cinta, karena kebutuhan itu mendominasi organisme dengan berbagai cara yang terlihat apabila kedua kebutuhan itu dikecewakan. Sesuai dengan pengertian ini, kebutuhan fisiologis yang telah menempatkan diri dalam suatu sub hirarki lebih kuat dari pada kebutuhan akan rasa aman; kebutuhan akan rasa aman lebih kuat akan kebutuhan memiliki dan cinta dan pada akhirnya kebutuhan akan memiliki dan cinta lebih kuat dari pada kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan harga diri lebih kuat dari pada kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1954).

Selanjutnya diperjelas kembali oleh Maslow (dalam Handoko, 1983) mengenai hirarki kebutuhan dalam teori dan penerapannya sebagai Motivasi Manajerial. Manusia akan di dorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki.

Dalam tingkatan ini, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama dipuaskan kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan.

Proses ini berjalan terus sampai pada terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri.

Selanjutnya Corey (1988) menyebutkan dalil-dalil utama eksistensial, yaitu :

a. Manusia memiliki kesanggupan untuk menyadari diri yang menjadikan dirinya mampu melewati situasi yang sekarang ini dan membentuk basis bagi aktivitas-aktivitas berfikir dan memilih yang khas manusia.

b. Manusia adalah makhluk yang menentukan diri, dalam arti bahwa dia memilih diantara alternatif-alternatif, karena manusia pada dasarnya bebas maka harus bertanggung jawab atas pengaruh hidup dan penentu nasibnya sendiri.

c. Setiap individu memiliki kebutuhan untuk memelihara keunikan dan keterpusatannya, tetapi pada saat yang sama individu memiliki kebutuhan untuk keluar dari dirinya sendiri dan untuk berhubungan dengan orang lain serta alam.

d. Perjuangannya untuk merasakan arti dan maksud hidup. Manusia pada dasarnya selalu dalam pencarian makna dan identitas pribadi.

e. Kecemasan sebagai syarat hidup. Kecemasan tidak perlu merupakan sesuatu yang patologis, sebab kecemasan bisa menjadi suatu tenaga motivasional yang kuat untuk perkembangan. Kecemasan adalah akibat dari kesadaran atas tanggung jawab untuk memilih.

f. Kesadaran atas kematian adalah kondisi manusia yang mendasar yang memberikan makna kepada hidup.

g. Manusia berjuang untuk aktualisasi diri, yakni kecenderungan kemampuan untuk menjadi apa saja.

Jadi aktualisasi diri adalah kebutuhan terakhir yang muncul dari seorang individu. Aktualisasi diri dapat didefinisikan "sebagai kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang secara psikologis, menemukan identitas dirinya serta menyadari potensi dirinya (Maslow dalam Wexley dan Yukl, 1988).

Selanjutnya Maslow (dalam Widjaja, 1984) menyebutkan aktualisasi diri adalah suatu dorongan dalam diri manusia untuk mengubah persepsi dirinya ke alam nyata atau menjadi kenyataan. Aktualisasi juga sebagai kebutuhan individu untuk mewujudkan diri sesuai dengan kemampuannya atau kebutuhan individu untuk menjadi apa saja sesuai dengan potensi yang dimilikinya dan aktualisasi diri tersebut menunjuk pada upaya diri masing-masing individu untuk menjadi yang terbaik sesuai dengan bidang atau potensi dirinya.

Dari beberapa uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi aktualisasi diri diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu yang mengarahkan aktivitas untuk mengembangkan segenap potensi yang dimiliki dengan berbagai cara dan ditujukan pada upaya pemeliharaan dan peningkatan diri.

Hal ini akan terlihat dalam bentuk kreativitas, prestasi kerja dan produktivitas kerja serta kemampuan melaksanakan konsep-konsep dan ide-ide terpendam menjadi kenyataan.

3. Ciri-ciri orang yang mengaktualisasikan diri

Berdasarkan penelitian dan eksperimen yang telah dilakukan oleh Maslow tentang aktualisasi diri maka dapat disimpulkan bahwa terdapat sifat-sifat khas pada diri individu yang memiliki ciri-ciri orang yang mengaktualisasikan diri.

Ciri-ciri orang yang mengaktualisasikan diri menurut Maslow (dalam Goble, F.dkk, 1984) adalah sebagai berikut :

a. Mengamati realitas secara efisien.

Individu yang mengaktualisasikan diri mengamati dunia sekitarnya secara obyektif. Tidak memandang dunia sebagaimana yang diinginkannya, tetapi dilihat sebagaimana adanya. Individu yang mengaktualisasikan diri seperti seorang Hakim terhadap orang lain, mampu menemukan dengan cepat ketidakjujuran.

b. Penerimaan umum atas kodrat orang lain dan diri sendiri.

Individu yang mengaktualisasikan diri menerima diri sendiri, baik kelemahan maupun kekuatannya tanpa keluhan. Menerima kodratnya sebagaimana adanya, bersikap sabar terhadap kelemahan orang dan mampu menerima kelemahan-kelemahan itu.

c. Spontanitas, kesadaran, kewajaran.

Dalam segi kehidupan, seseorang yang mengaktualisasikan diri akan bertingkah laku terbuka dan langsung tanpa pura-pura, Tidak menyembunyikan emosi-emosi dan dapat memperlihatkan emosi tersebut dengan jujur.

d. Pemusatan persoalan.

Individu yang mengaktualisasikan diri akan melibatkan diri pada pekerjaan, memiliki suatu perasaan akan tugas dengan mengeluarkan semua kekuatannya, sehingga mereka punya perasaan dedikasi.

e. Kebutuhan akan privasi dan independensi.

Meskipun tingkah laku dan perasaan individu yang mengaktualisasikan diri sangat egosentris (punya keinginan untuk menyendiri), tapi memiliki kemampuan untuk membentuk pikiran, membuat keputusan, dan melaksanakan dorongan dan disiplin diri sendiri dan tidak tergantung pada orang lain.

f. Berdiri sendiri.

Individu yang mengaktualisasikan diri tidak didorong oleh motif-motif kekurangan, maka individu tersebut tidak tergantung pada dunia yang nyata untuk keputusan sendiri. Individu akan mempertahankan suatu ketenangan dasar walaupun orang lain melihatnya sebagai malapetaka.

g. Apresiasi senantiasa segar.

Individu senantiasa menghargai pengalaman-pengalaman tertentu, walaupun pengalaman itu sering terulang dan

memiliki dorongan yang menyegarkan untuk bekerja setiap hari.

h. Pengalaman-pengalaman mistis atau "puncak".

Individu mengalami puncak kebahagiaan, perasaan terpesona dan meluap-luap, seperti perasaan keagamaan yang mendalam. Individu digenggam oleh suatu perasaan kekuatan, kepercayaan dan kepastian, suatu perasaan yang mendalam serta tidak ada suatu masalah yang tidak dapat diselesaikan.

i. Minat sosial.

Pengaktualisasian diri memiliki perasaan empati dan afeksi yang kuat dan dalam terhadap setiap manusia, juga suatu keinginan untuk membantu kemanusiaan dan memiliki perasaan kemanusiaan pada setiap anggota lain.

j. Hubungan antar pribadi.

Mampu mengadakan hubungan yang kuat dengan orang-orang lain. Memiliki cinta yang besar dan persahabatan yang lebih dalam, identifikasi yang lebih sempurna pada individu yang lain.

k. Struktur watak demokratis.

Individu yang mengaktualisasikan diri menerima semua orang tanpa memperhatikan kelas sosial, tingkat pendidikan, golongan politik, agama dan ras dan tidak mempertahankan suatu sifat angkuh, sangat siap mendengarkan atau belajar dari siapa saja yang dapat mengajarkan sesuatu kepadanya.

1. Perbedaan sarana dan tujuan, antara baik dan buruk.

Bagi individu yang mengaktualisasikan diri bertujuan jauh lebih penting dari pada sarana untuk mencapainya. Pengaktualisasian diri senang melakukan atau menghasilkan sebanyak-banyaknya jauh dari tujuan yang ditetapkan. Memiliki norma-norma dan moral yang baik, teguh dalam semua situasi, sehingga mengerti antara baik dan buruk.

- m. Perasaan humor yang tidak menimbulkan permusuhan.

Humor bagi individu yang mengaktualisasikan diri bersifat filosofis, artinya humor bukan ditujukan kepada seseorang yang khusus. Humor ini kerap kali bersifat instruktif yang dipakai langsung kepada hal yang dituju dan juga menimbulkan tertawa. Humor semacam ini adalah humor yang bijaksana yang mengakibatkan senyum dan anggukan tanda mengerti dari pada gelak tawa yang keras.

- n. Kreatifitas.

Individu yang mengaktualisasikan diri memiliki sifat inventif dan inovatif, artinya kreatifitas lebih mengenai cara bagaimana mengamati dan bereaksi terhadap dunia yang bukan mengenai hasil yang sudah selesai dari suatu karya.

- o. Resistensi dan Inkulturasi.

Individu yang mengaktualisasikan diri dapat berdiri sendiri dan otonom, mampu melawan dengan baik pengaruh-pengaruh sosial, berpikir dan bertindak menurut cara-cara tertentu. Individu yang mengaktualisasikan diri ini

mempertahankan otonomi batin, tidak terpengaruh oleh kebudayaan dan dibimbing oleh diri sendiri bukan orang lain.

Berdasarkan ciri-ciri aktualisasi diri yang ada pada seseorang maka Maslow mengungkapkan bahwa tanpa kecuali orang-orang yang mengaktualisasikan diri membaktikan hidupnya pada pekerjaan, tugas, kewajiban atau panggilan tertentu yang dianggap penting. Karena berminat pada pekerjaan, maka individu tersebut bekerja keras, sehingga bekerja dapat memberikan kegembiraan dan kenikmatan (Goble, 1993).

Orang yang mengaktualisasikan diri telah cukup dalam memuaskan kebutuhan yang lebih rendah secara teratur, kebutuhan-kebutuhan fisiologis, rasa aman, memiliki dan cinta, dan penghargaan. Bebas dari psikosis, neurosis, atau gangguan patologis lain. Orang yang mengaktualisasikan diri merupakan modal kematangan dan kesehatan, memenuhi diri dengan menggunakan kapasitas-kapasitas dan kualitas-kualitas yang dimiliki sepenuhnya. Orang yang mengaktualisasikan diri ini mengetahui siapa, apa dan mau kemana dirinya (Schultz, 1993).

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Aktualisasi Diri

Ditinjau dari segi perilaku manusia di dalam suatu organisasi, menurut R.L Kahn (dalam Handoko, 1984) ada

delapan jenis kebutuhan yang sifatnya non-material yang oleh para anggota organisasi dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi yang perlu untuk dipenuhi demi pencapaian aktualisasi diri, yaitu :

- kondisi lingkungan kerja yang baik,
- perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen,
- pemberian penghargaan atau pelaksanaan tugas dengan baik,
- perlakuan yang baik dari atasan pada bawahan,
- promosi dan perkembangan bersama organisasi,
- pengertian simpatik terhadap masalah-masalah para bawahan,
- keamanan pekerjaan, termasuk perlakuan yang manusiawi dalam pekerjaan,
- tugas pekerjaan yang bersifat menarik.

Sementara Armstrong(1995) mengatakan ada hal-hal tertentu yang harus diketahui oleh seorang manajer untuk meningkatkan aktualisasi diri karyawannya, yaitu :

1. Dengan memahami kebutuhan bawahan.
2. Mencari tahu bukan hanya apa yang mereka butuhkan tetapi apa yang mereka inginkan.
3. Menggunakan imbalan sebagai motivator utama.
4. Memberi pengakuan, pujian, promosi dan pekerjaan itu sendiri serta memberi tanggung jawab yang lebih besar lagi terhadap pekerjaannya.

B. Stres Kerja

Pada prinsipnya stres kerja adalah sama dengan stres yang dialami individu dalam menjalankan pekerjaannya, tetapi penekanannya pada beberapa faktor dan kondisi yang ada dalam pengerjaan yang menimbulkan stres antara lain tekanan yang dialaminya. Sebelum sampai kepada pembahasan mengenai stres kerja maka perlu dijelaskan mengenai "stres".

Bagi sementara orang, stres menggambarkan suatu keadaan fisik dan psikis yang mengalami berbagai tekanan yang melampaui ketahanannya dan sementara bagi orang lain stres menggambarkan gejala yang menghasilkan tekanan-tekanan itu. Tetapi lepas dari apakah seseorang menyebut kondisi tertentu sebagai "stres" atau "ketegangan", maka secara umum dapat dianggap sebagai suatu kondisi atau keadaan yang muncul ketika seorang dihadapkan pada keadaan atau peristiwa yang dirasakan dapat membahayakan keadaan fisiologis maupun psikologis.

1. Pengertian Stres

Davis dan Newstrom (1989) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan baik secara fisik maupun psikis yang dapat mempengaruhi keadaan individu dalam mengadakan penyesuaian diri dengan lingkungannya. Stres dapat terjadi apabila ada permintaan yang berlebihan dari lingkungan yang tidak dapat dipenuhi sehingga ini dapat

mengancam kesejahteraan seseorang. Ditambahkan lagi oleh Selye (Hasibuan, 1993) mengatakan bahwa stres adalah suatu tekanan gabungan aspek fisik dan psikis yang muncul sebagai reaksi penyesuaian akibat adanya stimulus internal dan stimulus eksternal yang sifatnya menekan.

Selain itu Lazarrus (1976) mengatakan bahwa stres terjadi apabila individu menilai tuntutan-tuntutan lingkungan melampaui kemampuan individu untuk mengatasinya sehingga individu menilai situasi yang ada pada dirinya sebagai satu situasi yang sifatnya mengancam. Selanjutnya Gibson, dkk (1989) mengatakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan yang melibatkan hubungan antara individu dengan lingkungan akibat beban fisik dan beban mental yang berlebihan seperti beban pekerjaan yang terlalu sulit dikerjakan, kegagalan promosi, dan sebagainya.

Norchin (1976) mengatakan bahwa stres terjadi tergantung bagaimana respon individu menginterpretasikan keadaan atau situasi yang dihadapinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Spielberger dan Sarason (1975) yang menyatakan bahwa stres terjadi akibat stimulus yang dinilai secara kognitif (*consisten appraisal*) sebagai suatu yang mengancam.

Stres bagi seseorang belum tentu merupakan stres bagi orang lain. Apabila individu yang mengalami stres memiliki penyesuaian diri yang baik, maka individu tersebut dapat berhasil mengatasi stres yang dialaminya.

Tallen (dalam Purwanto, 1986) mengatakan salah satu faktor selain frustrasi, konflik dan rasa marah yang dapat mengganggu penyesuaian diri adalah stres. Secara sederhana stres dikatakan sebagai tegangan yang dapat mengganggu fungsi kepribadian yang adekuat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu keadaan yang tidak seimbang atau kondisi ketegangan baik secara fisik maupun psikis yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam penyesuaian diri dengan lingkungan sosialnya.

Suatu kondisi ketegangan secara fisik dapat terlihat dari beberapa keadaan antara lain : otot-otot terasa tegang dan kaku, tekanan darah meningkat, denyut jantung semakin kencang. Sedangkan ketegangan secara psikis bentuk manifestasinya adalah menunjukkan reaksi emosional seperti perasaan cemas, selalu ingin marah, panik dan depresi. Secara umum kondisi ketegangan ini mengganggu individu baik penyesuaian diri terhadap lingkungan sosial maupun keseimbangan psikologik.

2. Ciri - Ciri Stres

Selye (1984) mengatakan bahwa stres merupakan kondisi dari badan yang dipengaruhi oleh keadaan yang sifatnya menekan (stres). Kemungkinan keadaan ini nyata atau tidak nyata. Akibat adanya stres maka tubuh akan memobilisasi sistem reaksi defensif yang disebut dengan GAS (General

Adaptation Syndrome) yaitu sebagai suatu kejadian yang sifatnya sementara dalam badan yang timbul sebagai reaksi tangkisan pada saat badan terserang stres.

Sistem reaksi defensif tubuh yang disebut dengan General Adaptation Syndrome (GAS) berlangsung melalui dua tempat yaitu yang dapat dilihat pada :

- a. Reaksi susunan syaraf yang berdasarkan pada aktivitas pusat-pusat anatomi dalam hypothalamus.
- b. Reaksi endokrin, yaitu produksi hormon oleh hypopisis dan glandula adrenalin.

Berdasarkan kepada dua hal diatas sebagai akibat terjadinya simptom-simptom gangguan tingkah laku melalui tiga fase. Fase pertama disebut fase peringatan yaitu merupakan tanda pada organisme bahwa ada sesuatu yang tidak benar pada dirinya. Fase kedua disebut dengan fase pertahanan yaitu merupakan reaksi pertahanan biokimia yang digerakkan untuk mengimbangi stres. Apabila individu tidak mampu menjalankan fase sebelumnya maka individu akan memasuki fase berikutnya, yaitu fase ketiga. Pada fase ini akan timbul suatu penyakit secara fisik maupun psikis, yang lebih fatal dapat mengakibatkan kematian.

Atkinson, dkk. (1988), mengatakan bahwa stres mempunyai bentuk tertentu dan keadaan ini dapat diketahui secara tidak langsung, akan tetapi hanya dapat diamati manifestasinya. Lebih lanjut Atkinson mengatakan bahwa individu yang sedang mengalami stres akan menonjolkan

reaksi fisik yang muncul sebagai respon stres tersebut seperti : otot-otot terasa tegang dan kaku, denyut jantung makin kencang, tekanan darah meninggi dan pernapasan menjadi tidak teratur. Secara psikis situasi stres biasanya menghasilkan reaksi emosional yang bertingkat, mulai dari yang rendah sampai dengan perasaan gelisah, cemas, putus asa dan depresi.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa individu yang mengalami stres akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut : secara fisik, otot-otot terasa tegang dan kaku, denyut jantung semakin kencang, tekanan darah meninggi, pernapasan menjadi tidak teratur, pembesaran ginjal, penyusutan kelenjar rhytmus dan limpa, serta muncul pendarahan atau borok pada selaput perut. Sedangkan secara psikologis, individu mengatasi stres atau menunjukkan reaksi emosional seperti : perasaan cemas, selalu ingin marah dan depresi.

3. Stres Kerja

Abush dan Burkhead (1984) mengatakan bahwa stres terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik pekerjaan dengan tuntutan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Willford (dalam Fraser, 1985) berpendapat bahwa stres kerja terjadi apabila terdapat penyimpangan-penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat diperbaiki

dengan mudah sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan pekerjaanya.

Ivancevich dan Mattenson (1980) mengemukakan stres kerja merupakan kondisi ketegangan emosi dan rasa frustasi yang dialami pekerja sebagai akibat dari tuntutan kerja yang terlalu tinggi.

Sementara itu Lazzarus (dalam Fraser, 1985) mengatakan bahwa stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman, seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, rasa marah, sedih, putus asa dan bosan. Lebih lanjut Fraser (1985) mengatakan bahwa timbulnya stres kerja disebabkan keseimbangan beban kerja yang diterima melampaui batas-batas kemampuan karyawan yang berlangsung dalam waktu relatif lama sesuai situasi dan kondisi.

Hasil penelitian yang dikemukakan Gibson dkk. (1985) bahwa tanda-tanda umum dari seorang pekerja yang mengalami tekanan atau stres dapat berupa ketegangan emosional, menarik diri dan frustrasi, hilangnya gairah kerja, isolasi diri, mudahnya timbul agresi. Dari semua gejala ini otomatis individu akan semakin sulit untuk memotivasi dirinya apalagi untuk motivasi pengaktualisasian dirinya.

Namun perlu digarisbawahi bahwa tidak semua kondisi stres menyebabkan menurunnya prestasi kerja adakalanya suatu tingkat stres tertentu justru mendorong seseorang

untuk memacu dirinya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Keadaan ini disebut dengan *eustress*.

Hans (1982) mendefinisikan *eustress* di perlukan dalam kehidupan di dalam dan di luar pekerjaan.

Gibson dkk (1985) menyatakan bahwa tidak selamanya kondisi kerja yang diperkirakan menyebabkan stres atau tekanan menimbulkan stres juga, sebab ringan tidaknya stres bukan hanya dari lingkungan yang menekan namun sangat menekan bagaimana tingkat toleransi psikis seseorang dalam mengatasi tekanan atau stres tersebut.

Taylor (dalam Gilmer, 1970) dalam penelitiannya selama belasan tahun menunjukkan bahwa eksekutif bisnis semakin tinggi toleransi dalam menghadapi tekanan semakin baik pula prestasi kerja, artinya semakin fit keadaan atau kondisi individu semakin baik pula toleransinya dalam menghadapi tingkat stres yang dialaminya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu beban atau ketegangan yang di alami karyawan baik fisik maupun psikis karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan itu sendiri akibat dari adanya penyimpangan-penyimpangan dari kondisi yang optimum. Jadi secara garis besar, stres kerja adalah merupakan suatu keadaan yang menekan kondisi mental individu dan stres berbeda tingkat toleransinya pada setiap individu atau pekerja.

4. Faktor-faktor Penyebab Timbulnya Stres Kerja.

Secara umum suatu kondisi tertentu dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Kock, dkk. (1982) mengemukakan faktor penyebab timbulnya stres kerja bagi karyawan seperti :

a. Peran yang tidak jelas.

Yaitu adanya fungsi yang dilakukan karyawan tidak diketahui. Karyawan tidak mengerti apa yang diharapkan pihak perusahaan pada dirinya, misalnya norma sosial yang harus dipenuhi individu sebagai seorang karyawan. Apabila hal ini tidak jelas dapat mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga akan mendorong karyawan mengalami stres.

b. Faktor yang berhubungan dengan tugas.

Yaitu menyangkut tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan karyawan seperti kesulitan dalam tugas-tugas atau ketidakjelasan tugas. Kelebihan atau kekurangan pekerjaan dan kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi.

c. Tekanan waktu.

Yaitu menyangkut aktifitas yang harus diselesaikan sesuai dengan tuntutan situasional seperti : pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya, perubahan kebijaksanaan secara tiba-tiba dan iklim kerja yang tidak menentu. Apabila hal ini sering terjadi akan mendorong karyawan menjadi stres.

d. Konflik peran.

Yaitu aktivitas karyawan yang berhubungan dengan peran di dalam perusahaan seperti : supervisor yang otoriter, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama karyawan dan perbedaan nilai karyawan dengan nilai perusahaan. Sebagai akibat dari konflik peran ini dikhawatirkan, kurang perhatian terhadap pekerjaan, apatis, sering absen, dan pindah kerja.

Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres kerja meliputi :

a. Kelebihan atau kekurangan pekerjaan.

Pekerjaan yang terlalu berlebihan, terlalu ringan atau pekerjaan yang sedikit akan mengakibatkan stres bagi pekerja.

b. Tekanan waktu.

Waktu yang dibatasi dalam mengerjakan akan mengalami stres bagi pekerja.

c. Supervisi yang otoriter.

Supervisi yang tidak memberi kesempatan pada bawahan untuk memberikan pendapat, dan kurang mendengar pendapat akan mengakibatkan bawahan kurang dihargai dan tertekan.

d. Iklim kerja yang tidak menentu.

Meliputi peraturan kebijaksanaan kerja yang tidak konsisten sehingga karyawan mengalami kebingungan.

e. Ketidak jelasan peran.

Peran yang tidak jelas akan mengakibatkan karyawan tidak dapat memenuhi harapan terhadap dirinya.

f. Perbedaan nilai perusahaan dan nilai karyawan.

Ini dapat terjadi karena di satu sisi nilai-nilai perusahaan harus dikerjakan sementara nilai-nilai perusahaan bertentangan dengan nilai-nilai yang dianut karyawan sehingga dapat menimbulkan konflik.

g. Perubahan-perubahan yang terjadi.

Perubahan tidak mungkin dapat dielakkan karena perubahan seiring berjalannya waktu. Kebijakan perusahaan melakukan perubahan akan menuntut karyawan melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi, apabila perusahaan tersebut memberi perubahan yang cukup besar misalnya mutasi, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja (PHK).

h. Frustasi.

Frustasi merupakan kegagalan individu dalam mencapai tujuan. Ini terjadi karena adanya hambatan-hambatan seperti kegagalan testing untuk memasuki yang lebih tinggi.

i. Kebutuhan-kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi.

Bekerja pada dasarnya pemenuhan kebutuhan dan yang bersifat secara fisik maupun psikis. Apabila kebutuhan tersebut tidak dapat terpenuhi pada kondisi yang diharapkan akan menimbulkan stres.

Gibson, dkk (1989) mengemukakan faktor penyebab timbulnya stres kerja, yaitu :

a. Lingkungan fisik.

Tempat bekerja yang kurang menguntungkan seperti, tekanan panas, kebisingan, dan zat-zat kimia yang dapat mengganggu kesehatan, dan keselamatan akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan.

b. Faktor individu.

Stres individu dapat berasal dari konflik peran yang diakibatkan oleh pertentangan pendapat yang terjadi dengan atasan, dan tugas-tugas yang kurang jelas atau kurang dimengerti.

c. Faktor kelompok.

Hal ini berhubungan dengan kelompok, misalnya rasa aman mempercayai, kurang keinginan membantu atau kurang mendukung diantara sesama anggota kelompok.

d. Faktor organisasi.

Ini berhubungan dengan struktur Birokrasi yang kaku seperti garis komando yang tidak jelas saling mengalihkan tanggung jawab dan lain-lain

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor timbulnya stres kerja adalah adanya peran yang tidak jelas, tekanan waktu, iklim kerja yang tidak menentu, ketidakjelasan tugas, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan, perubahan-perubahan yang terjadi, frustrasi, kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, kurang kerja sama dalam kelompok dan struktur organisasi yang kaku.

5. Dampak Stres

Dampak yang ditimbulkan stres bervariasi, ada yang bersifat positif seperti motivasi diri yaitu merangsang diri untuk bekerja lebih baik dan bersifat mengganggu yang secara potensial berbahaya (Gibson, 1989).

Davis dan Newstrom (1989) stres dapat menimbulkan dampak yang bersifat fisiologis maupun psikologis. Dampak fisiologis yang ditimbulkan stres adalah terganggunya sistem tubuh bagian dalam seperti metabolisme, peredaran darah dan lain-lain. Kerusakan fisik yang terjadinya sesaat seperti gangguan pada perut sedangkan bila berlarut akan menimbulkan beberapa penyakit fisik seperti bisul. Stres yang berkepanjangan juga berperan menimbulkan penyakit jantung, ginjal, pembuluh darah dan bagian tubuh lainnya. Selanjutnya dampak psikologis yang ditimbulkan stres berupa kecemasan dan kekhawatiran yang terus menerus. Individu yang terkena stres ini akan mudah marah, tidak dapat santai, dan tidak dapat bekerja sama.

Cox (dalam Gibson, dkk 1989) mengemukakan dampak yang ditimbulkan yaitu :

a. Dampak subjektif.

Dapat berupa timbulnya kecemasan, agresi, acuh terhadap tugas rendah diri, gugup, kebosanan, depresi, hilangnya kesabaran diri dan merasa kesepian.

b. Dampak perilaku.

Kecenderungan untuk menjadi ceroboh sehingga

menimbulkan kecelakaan kerja, emosi yang tiba-tiba meledak, perilaku yang mengikuti kata hati dan penyalahgunaan obat-obatan.

c. Dampak kognitif.

Ketidakmampuan untuk memusatkan perhatian dalam jangka waktu yang lama, ketidakmampuan untuk mengambil keputusan. Kurang mampu untuk berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritikan dan kemungkinan mengalami kemunduran dalam berfikir.

d. Dampak fisiologis.

Meningkatnya tekanan darah, jantung yang berdebar-debar, sering merasa panas dingin, berkeringat, gangguan pencernaan (diare), dan gangguan pada kadar gula.

e. Dampak organisasi.

Timbulnya absensi kerja, pergantian karyawan, menurunnya produktivitas kerja, merasa tersaingi dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, dan menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dampak stres dapat bersifat positif maupun negatif. Ini tergantung kepada kemampuan individu dalam menanganinya. Stres yang berdampak positif seperti memotivasi diri untuk lebih maju, sedangkan dampak negatif dapat mengganggu fungsi-fungsi fisiologis. Gangguan psikologis seperti kecemasan, kekhawatiran, suka marah. Sedangkan gangguan fisiologis seperti terganggunya sistem tubuh bagian dalam.

BAB III PEMBAHASAN

3. Hubungan Masa Kerja dengan Motivasi Aktualisasi

Diri

Lamanya seseorang dalam menekuni suatu pekerjaan akan membentuk pengalaman atau proses belajar. Proses belajar ini terus berkembang lewat pematangan dan latihan. Dengan adanya proses belajar ini seseorang akan lebih mampu melihat ke depan, akan lebih mampu mengambil resiko dan lebih bertanggung jawab akan tugas-tugasnya.

Maier (1985) mengatakan bahwa lamanya kerja merupakan banyaknya tahun mulai kapan seseorang terdaftar sebagai karyawan tepat pada saat penelitian dilakukan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa masa kerja yang semakin lama akan menambah pemahaman tentang pekerjaan, kelancaran tugas, rasa tanggung jawab dan mempertinggi loyalitas.

Selanjutnya Setianingsih (1986) mengatakan adanya pengalaman individu dalam pemecahan bermacam-macam akan mempengaruhi kognitif, yaitu komponen yang tersusun atas dasar pengetahuan yang dimiliki individu tentang objek sikapnya, mempengaruhi komponen afektif, yaitu perasaan individu sehubungan dengan objek sikapnya dan mempengaruhi komponen konatif, yaitu kesiapan individu untuk bertindak terhadap objek.

Diperjelas lagi oleh Brayfield dan Crocket (dalam Schult, 1970) bahwa terjadinya kemandirian dalam bekerja

merupakan akibat dari adanya pengalaman kerja yang akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Selanjutnya Goldstein (dalam Hall dan Lindzey, 1995) mengatakan bahwa apabila seseorang dihadapkan pada situasi-situasi yang dapat dikuasainya, maka ia akan berkembang secara normal lewat pematangan dan latihan. Reaksi-reaksi yang tidak berguna lagi untuk tujuan aktualisasi diri akan ditinggalkan.

Schermerhorn (1984) mengatakan seseorang yang memiliki keahlian yang lebih banyak akan lebih memungkinkan untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat lebih kompleks atau sulit.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja akan menambah pengetahuan dan pengalaman individu. Bertambahnya pengetahuan dan pengalaman dapat mempertinggi pemahaman tentang pekerjaan, mampu mengadakan pemecahan bermacam-macam permasalahan, menambah kelancaran tugas dan tanggung jawab. Pemahaman dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan akan menambah keahlian dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang memungkinkan menjadi berkembang untuk tujuan aktualisasi dirinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang positif terhadap aktualisasi diri seseorang. Artinya semakin tinggi masa kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula aktualisasi diri seseorang.

PEMBAHASAN

Dewasa ini dalam menghadapi proses globalisasi dan juga untuk mengimbangi perkembangan teknologi maka tidak dapat dielakkan bahwa sumber daya manusia sangat perlu di perhatikan. Pihak perusahaan sangat menuntut akan adanya sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

Berkenaan dengan tuntutan sumber daya manusia yang lebih berkualitas maka perusahaan mengharapkan karyawan mampu memberikan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat diwujudkan dari orang yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan segenap potensi diri yang dimilikinya dengan kata lain karyawan tersebut mampu mengaktualisasikan dirinya. Ciri-ciri orang yang mengaktualisasikan diri antara lain, memiliki minat terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan untuk memusatkan persoalan dalam melakukan tugas, memiliki kreativitas dan membaktikan dirinya pada pekerjaan tugas dan kewajiban (dalam Golla, 1993).

Menurut Jenks dan Kelly (1991) aktualisasi diri menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diteliti lebih lanjut, karena terbukti besar manfaatnya untuk mengembangkan potensi seorang karyawan yang selama ini terpendam. Hal ini akan menyebabkan meningkatnya kreativitas, prestasi kerja dan produktivitas kerja.

Aktualisasi diri itu sendiri merupakan motif pokok, atau bahkan merupakan satu-satunya motif yang mendorong

tingkah laku individu atau organisme.

Aktualisasi dalam hal ini merupakan pengungkapan potensi diri yang dimiliki individu. Menurut Maslow (dalam Koeswara, 1986) mengatakan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tertinggi dalam diri manusia, dimana bila kebutuhan yang lain telah terpenuhi seperti kebutuhan sosial dan kasih sayang serta kebutuhan barga diri, maka kebutuhan yang tertinggi akan muncul, yaitu aktualisasi diri. Adanya kebutuhan ini maka manusia berkeinginan untuk mewujudkan kemampuan dan jati dirinya yang akan terlihat dalam bentuk kreativitas, prestasi kerja dan produktivitas kerja, bahkan kemampuan untuk melaksanakan konsep-konsep dan ide-ide yang selama ini terpendam menjadi kenyataan.

Disamping itu, faktor penunjang bagi perkembangan motivasi aktualisasi diri tersebut apabila individu berada dalam lingkungan yang baik, memiliki hubungan yang baik antar pribadi, memiliki minat sosial, iklim organisasi yang sehat yang memungkinkan para warganya dapat memuaskan segala keinginannya sampai pada taraf pengaktualisasian dirinya.

Motivasi aktualisasi diri ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang antara lain adalah kondisi lingkungan kerja, perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen perlakuan yang baik dari atasan.

Akan tetapi bila faktor-faktor yang menjadi penunjang dan dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilaku sebagai faktor motivasional yang perlu di puaskan demi pencapaian aktualisasi diri ini tidak berjalan dengan baik, dan tidak memungkinkan dalam situasi kerja maka akan dapat menghambat proses pengaktualisasian diri itu sendiri. Bahkan tidak sampai disitu, hal ini dapat merupakan "tugas tambahan" pada pekerjaan yang pada akhirnya menjadi beban dalam pekerjaan.

Adanya beban pekerjaan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya. Beban pekerja tersebut besar pengaruhnya terhadap faktor psikologi yang menyebabkan seseorang menjadi stres.

Seseorang yang mengalami stres akan mengalami ketegangan sehingga individu tersebut tidak dapat berfikir dengan baik dan efektif karena kemampuan rasio dan daya nalar tidak berfungsi secara baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Martoyo (1990) bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kehidupan seseorang dalam menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu tugas.

Stres pada pekerjaan ini diduga akibat dari semakin berkembangnya teknologi sehingga kompleksitas semakin tinggi yang menyebabkan semakin banyaknya persyaratan dan

tuntutan kerja. Faktor-faktor psikologi seperti stres yang dialami seseorang merupakan indikator penghambat bagi individu untuk menghambat kesuksesan dalam tugasnya.

Berkenaan dengan itu, jika individu mengalami stres akan menghambat dorongan-dorongan yang ada pada dirinya. Salah satu dorongan-dorongan tersebut adalah motivasi aktualisasi diri.

Dari penjelasan yang dikemukakan di atas nampak jelas stres dapat mempengaruhi kondisi seseorang secara fisik dan psikologis. Secara fisik individu mengalami gangguan pada sistem tubuh seperti metabolisme, menimbulkan penyakit jantung, tekanan darah meninggi, otot-otot terasa tegang dan kaku dan sebagainya. Sedangkan secara psikologis individu mengalami gangguan dengan menunjukkan reaksi emosional seperti : perasaan cemas, mudah marah, tidak dapat santai dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masalah stres pada pekerja dapat mengganggu motivasi seseorang untuk mencapai keinginan-keinginan yang ada pada dirinya khususnya motivasi aktualisasi diri. Cox (dalam Gibson, dkk., 1993) stres pada pekerjaan dapat mengakibatkan cognitive effect (memberi efek pada kognitif) yaitu : tidak mampu mengambil keputusan yang sehat, kurang konsentrasi, sangat peka terhadap kecaman.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Selye (1984) bahwa stres yang berlebihan yang dialami pekerja dalam jangka waktu

tertentu dapat mengurangi produktivitas, kerugian materi dan menurunnya kesuksesan dalam bekerja. Stres juga dapat menyebabkan seseorang mengalami ketegangan sehingga individu tersebut tidak dapat berfikir secara baik dan efektif karena kemampuan rasio dan daya nalar tidak berfungsi secara baik. Bila hal ini dialami oleh pekerja maka sulit bagi individu untuk mempergunakan potensi yang ada pada dirinya terlebih-lebih untuk memotivasi diri sebagai pencapaian pengaktualisasian dirinya.

BAB IV

KESIMPULAN

2

- 1) Ada hubungan antara stress kerja dan masa kerja dengan motivasi aktualisasi diri.
- 2) Ada hubungan antara stress kerja dengan motivasi aktualisasi diri.
- 3) Ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi aktualisasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Michael., 1995. Menjadi Manejer Yang Lebih Baik lagi. Jakarta : Bina Aksara
- Anoraga, Pandji., 1992. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga, dan Widiyanti, N., 1990. Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto S., 1991. Prosedur Penelitian. Jakarta : Bina Aksara.
- Arsenaul, dan Dollan., 1986. Psikologi Manajemen. Terjemahan oleh Muslichach Zarkasi. Jakarta : Erlangga
- As'ad, M., 1987. Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga cetakan pertama. Yogyakarta : Liberty
- As'ad, M. 1988. Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi revisi Yogyakarta : Liberty
- Atkinson, M. Jacqueline Ph.D., 1996. Mengatasi Stres di tempat Kerja. Terjemahan oleh Drs. FX. Budiyanto. Jakarta : Binarupa Aksara
- Azwar, S. 1989. Realibilitas dan Validitas dalam Penataran Metodologi Sosial. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Azwar, S. 1992. Reliabilitas dan Validitas Seri Pengukuran Psikologi. Yogyakarta : Liberty
- Coleman, Vernon Dr. 1991. Stres Pencegah dan Penanggulangnya. Terjemahan oleh Herman Hambut. Jakarta : PT. BPK Gunung mulia
- Davis, K. Newstrom, W., 1989. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Fraser, T.M., 1985. Stres dan Kepuasan Kerja. Diterjemahkan oleh Mulyana, L. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Gibson., Ivanchevich., Donnely. 1993. Organisasi dan Manajemen. Edisi IV. Jakarta : Erlangga

- Goble, Frank. 1984. Mashab ketiga. Psikologi Humanistik A. Maslow. Diterjemahkan oleh Drs. A. Supratiknya. Jakarta : Kanisius.
- Hadi, Sutrisno., 1986. Statistik II. Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM
- Hadi, Sutrisno., 1986. Tehnik Penyusunan Skala Ukur. Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada
- Handoko, Hani. T. 1993. Manajemen. Edisi II. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, B., 1992. Hubungan antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Heindjackhman, Husnan, Suad., 1990. Manajemen. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Indrawijaya, I. Adam., 1985. Prilaku Organisasi. Bandung : Sinar baru
- Kartono, K. 1985. Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. Edisi II cetakan pertama. Jakarta : Rajawali Press
- Koeswara, E. 1986. Motivasi Teori dan Penelitiannya. Bandung : Angkasa
- Lazarrus, 1976. Motivasi dan Kepribadian. Terjemahan oleh Drs. FX. Budiyanto. Jakarta : Bina Aksara
- Leavlett, J. Harold., 1992. Manajemen Suatu Pengantar. Jakarta : Bina Aksara
- Manullang, M. 1984. Manajemen Personalia. Jakarta : Bina Aksara
- Martanih, 1982. Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi. Bandung : Eresco
- Martoyo, S., 1987. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama Yogyakarta : BPEF
- Masrun dan Martanih., 1984. Nilai Kerja dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Makalah seminar Lustrum VI. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada

- 2 .
- Nitisemito, Alex. S. 1982. Manajemen Suatu Pengantar.
Jakarta : Ghalia Indonesia
- Norchin., 1976. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Terjemahan oleh M. Shobaruddin.
Jakarta : Bina Aksara
- Rahmad, A., 1984. Manajemen Suatu Pengantar.
Bandung : CV. Ramadja karya
- Sardiman., 1962. Studi Eksplorasi Intensitas Kebutuhan Manusia Buruh Wanita Pada Perusahaan Tekstil PT. Harapan. Laporan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Schult, D.P., 1976. Psychology and Industry.
London : Macmillan Company Collien Limited
- Selye., 1984. Industrialisasi dan Wiraswasta Masyarakat Industri Belah Ketupat. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, P. Sondang. 1989. Teori Motivasi dan Aplikasinya.
Jakarta : Bina Aksara
- Suryabrata, Sumadi., 1988. Azas-Azas Manajemen Modern.
Jakarta : CV. Rajawali
- Thoha, M., 1983. Perilaku Organisasi.
Jakarta : CV. Rajawali Press
- Wexley, N. Kennet, Yukl, A. Gary., 1982. Prilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia.
Jakarta : Rineka Cipta