

Model McGRATH sebagai Penjelasan Hubungan Antara Stres Kerja dan Performance

by Seger Handoyo

Submission date: 12-Jun-2019 04:51PM (UTC+0800)

Submission ID: 1142863018

File name: [bagai_Penjelasan_Hubungan_Antara_Stres_Kerja_dan_Performance.pdf](#) (4.58M)

Word count: 2255

Character count: 22066

Model McGRATH Sebagai Penjelasan Hubungan Antara Stres Pekerjaan dan *Performance*

Seger Handoyo

Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga

Pada akhir tahun 1960 dan awal tahun 1970 literatur ilmu perilaku dipenuhi dengan bahasan mengenai stres. Hampir di setiap buku teks ilmu perilaku dicantumkan dalam suatu bab bahasan tentang stres. Hal itu tidak terlepas dari sumbangan Hans Selye, sebagai pelopor dalam penelitian stres. Stres memang merupakan fenomena umum dalam masyarakat industri.

Pada pertengahan tahun 1930-an, Hans Selye mengamati kesamaan tertentu dalam respon kita terhadap berbagai *stressor*. Jauh sebelumnya, ilmuwan telah mengenali bahwa manusia merespon stimulus secara spesifik sesuai dengan stimulusnya. Stimulus panas akan direspon dengan berkeringat, menghadapi stimulus dingin, manusia akan menggigil, dan sebagainya, tetapi Selye mengamati bahwa ada respon terhadap berbagai *stressor* yang sama, tidak spesifik. Respon orang terhadap panas, dingin, memenangkan hadiah jutaan, kehilangan orang yang dicintai adalah jantung berdebar, napas makin cepat, tekanan darah meningkat, otot menegang, dan sebagainya. Selye mengatakan respon fisik yang non-spesifik itu sebagai stres.

Setelah penemuan Selye itu, penelitian-penelitian mengenai stres banyak sekali dilakukan. Setidaknya ada empat pertanyaan mendasar yang ingin diungkap, yaitu asal muasal stres (*origin of stress*), pengaruhnya

pada orang yang mengalami, reaksi orang yang mengalami, dan konsekuensi dari reaksinya. Penelitian mengenai stres tidak hanya dari satu sisi, tetapi berbagai pendekatan. Ada yang menggunakan pendekatan kerekayasaan, pendekatan medis-fisiologis, dan pendekatan psikologik. Psikolog industri dan organisasi secara intensif meneliti stres, dalam kaitannya dengan perilaku organisasi karena mereka sadar bahwa di organisasi banyak pula terdapat *stressor*, lebih berdasarkan pada pendekatan psikologik.

Model hubungan U terbalik telah diterima secara luas, terbukti dengan selalu dikutip hubungan itu saat pembahasan mengenai stres. Namun demikian, Joseph E. McGrath mempertanyakan hubungan itu. Dari hasil studinya, dia membuat model stres yang baru. Penulis akan menampilkan model stresnya, sebagai penjelasan terhadap hubungan antara stres dan kinerja, serta implikasi dari model itu. Hasil studi McGrath menarik, karena dia berhasil menjelaskan mengapa hubungan antara stres dan *performance* itu, seolah seperti yang sudah dipercayai, berbentuk U terbalik, dan dia berhasil membuat jelas dan jernih berbagai konsep yang berhubungan dengan bahasan itu dan keterkaitan antara masing-masing konsep.

Studi McGrath menguji proposisi tentang stres yang berkenaan dengan pengalaman dan yang berkenaan dengan hubungan U terbalik. Berkenaan dengan proposisi pengalaman McGrath mempertanyakan bagaimana peranan pengalaman dalam mempengaruhi stres dan *performance*. Sedangkan berkenaan dengan proposisi hubungan U terbalik. McGrath mempertanyakan: "Apakah hubungan U terbalik atau linier antara stres dengan *performance* tugas?", dan "Apa hakikat dan antesisen dari *arousal*/stres?" McGrath mendefinisikan *arousal* atau stres yang dialami pada penelitiannya sebagai kecepatan denyut nadi, kecepatan napas, dan ukuran aktivitas perilaku selama periode menunggu pada lingkaran tempat pemukulan dilakukan.

Beberapa Keberatan McGrath Terhadap Hipotesis U Terbalik

Satu keterbatasan dari proposisi yang menyatakan hubungan U terbalik adalah proposisi itu didukung oleh fakta yang diperoleh dari studi yang hanya menggunakan *reinterpretasi post-hoc* yang dibuat mengenai hakikat variabel independen (stres personal atau situasional). Kadang-kadang itu dilakukan dengan melakukan redefinisi terhadap tingkat stres ("tinggi" dan "rendah" menjadi "sedang" dan "rendah"). Sering redefinisi ini dilakukan secara *post-hoc* yang ditujukan agar hubungan menjadi berbentuk kurva linear.

Aspek yang lain dari hipotesis U terbalik yang menyebabkan keraguan adalah premis teoretis yang janggal yang digunakan untuk menjelaskan kurva linear. Hampir semua usaha penjelasan telah dicurahkan untuk menjelaskan mengapa tingkat stres yang

rendah menyebabkan *performance* rendah, sementara itu tingkat stres sedang menghasilkan *performance* tinggi—sisi kiri dari kurva linear. Di disini penjelasan yang cukup baik dilakukan dengan menggunakan teori aktivasi. Bagaimanapun teori aktivasi tidak menjelaskan sisi kanan dari kurva linear—penurunan dalam *performance* dari tingkat stres sedang ke tingkat stres tinggi. Pada sisi ini *taken for granted* dipandang sebagai "tentu saja" *performance* akan memburuk di bawah kondisi stres yang tinggi.

Gambaran mengganggu yang lain dari fungsi kurva linear adalah premis yang menyatakan bahwa fungsi itu berlaku hanya dalam-individu dan dalam-situasi. Dengan kata lain, tidak diharapkan bahwa dua individu akan mempunyai dua tingkat *performance* yang maksimum pada tingkat "stres objektif" yang sama; tidak juga bahwa orang yang sama akan mempunyai tingkat *performance* maksimum pada tingkat stres yang sama pada situasi yang berbeda. Sementara itu, premis itu masuk akal, sehingga sangat sulit untuk mendapatkan fakta yang memaksa, secara khusus fakta yang menyangkal fungsi bentuk U.

Hasil Studi McGrath

Hasil dari studi ini menyimpulkan bahwa perbedaan dalam tuntutan situasi mendorong perbedaan dalam stres. Hubungan antara keduanya adalah monotonik positif. Hubungan itu terjadi pada masing-masing individu maupun pada kelompok. Hubungan itu terjadi ketika perbedaan tuntutan situasi diperoleh dari indeks tuntutan dari situasi khusus, dan bahkan hubungan lebih kuat ketika perbedaan tuntutan situasi diperoleh dari indeks tuntutan dari situasi sebagai suatu

keseluruhan. Simpulan kedua adalah bahwa usia, yang dipandang sebagai indeks pengalaman, tidak menghasilkan perbedaan stres. Pada masing-masing kelompok usia, ada hubungan linier positif antara tuntutan situasi dan stres. Usia tidak menghasilkan *main effect* pada stres, tidak pula menghasilkan *interaction effect* dengan tingkat tuntutan dalam mempengaruhi stres. Bagaimanapun, usia menghasilkan pengaruh pada *performance*. Orang lebih tua (lebih berpengalaman) membuat *performance* lebih baik dibanding yang lebih muda. Hal itu terjadi pada masing-masing tingkat tuntutan situasi.

Hasil yang paling krusial adalah mengenai hubungan antara tuntutan situasi dengan *performance*. Fakta ini mendorong McGrath untuk memformulasikan kembali model stres. Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan di atas, McGrath mengharapkan (ini sebagai hipotesis) bahwa: (1) ada hubungan positif linier antara tuntutan situasi dengan stres; (2) ada hubungan U terbalik antara stres dengan *performance*; dan ada hubungan U terbalik antara tuntutan situasi dengan *performance*.

Hipotesis pertama didukung fakta: ada hubungan positif linier antara tuntutan situasi dengan stres. Ada juga hubungan U terbalik antara tuntutan situasi dan tingkat *performance* absolut seperti yang dihipotesiskan. Tetapi hipotesis yang menyatakan bahwa stres mempunyai hubungan kurva linear dengan *performance* (yang seharusnya diikuti secara logis sebagai penghubung antara dua hipotesis yang lain) tidak didukung oleh fakta. Pada tingkat tuntutan situasi tertentu, termasuk tuntutan situasi sangat tinggi, stres yang lebih tinggi menghasilkan *performance* lebih baik. Tentu

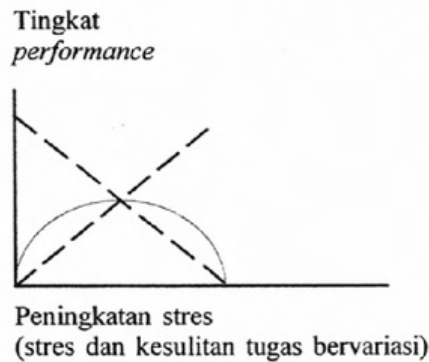
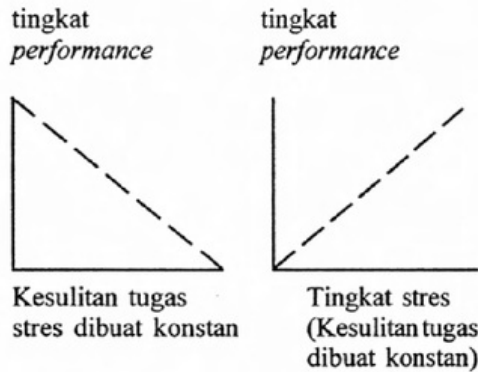
saja, ini seharusnya tidak terjadi pada tuntutan situasi yang tinggi, karena pada tuntutan situasi tinggi, stres diharapkan sangat tinggi dan *performance* (untuk itu) diharapkan akan sangat rendah. Anomali ini mendorong McGrath membuat analisis berikutnya.

Dari analisisnya terakhir ini, McGrath menyimpulkan bahwa:

- Hubungan positif linear antara tuntutan situasi dengan stres.
- Hubungan positif monotonik antara tuntutan situasi dengan *performance*.
- Hubungan positif monotonik antara stres dengan *performance*.

Hasil ini menyatakan bahwa jika seseorang memperhatikan kesulitan tugas, maka *performance* akan meningkat secara monotonik dengan peningkatan tuntutan situasi, dan peningkatan *arousal*, dari pada hubungan U terbalik antara tuntutan situasi dan *performance* atau antara stres dan *performance*.

Penampakan hubungan kurva linear antar tuntutan dan *performance* timbul karena peningkatan tuntutan situasi sering diikuti oleh peningkatan kesulitan tugas, selain juga peningkatan stres. Sementara itu, stres berhubungan dengan *performance* secara positif, kesulitan tugas berhubungan dengan tugas secara negatif. Hubungan U, kemudian, muncul karena kedua proses ini, dengan pengaruh berlawanan, berjalan secara simultan. Perhatikan gambar berikut ini yang menunjukkan proses itu.



Pada tingkat tuntutan situasi yang rendah, *performance* relatif rendah karena stres rendah. Pada tingkat tuntutan situasi yang tinggi, tingkat *performance* absolut rendah, bukan karena stres tinggi, tapi karena kesulitan tugasnya tinggi.

Selanjutnya, hasil menunjukkan pengalaman tidak mempengaruhi stres. Orang yang lebih tua tidak berbeda tingkat stresnya dibanding orang yang lebih muda pada tingkat tuntutan situasi tertentu, dan keduanya sensitif terhadap tingkat tuntutan situasi yang berbeda. Tetapi pengalaman

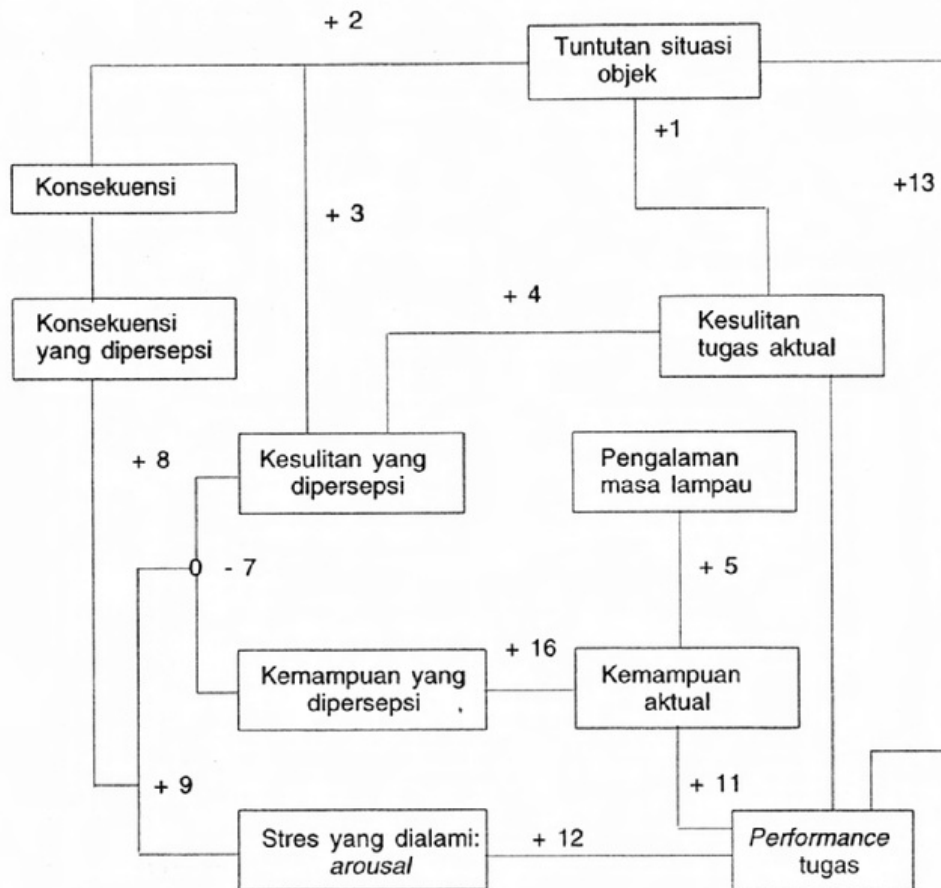
mempengaruhi *performance*, kemungkinan besar karena peningkatan dalam kemampuan. Orang yang lebih tua, yang tidak berbeda tingkat stresnya dibanding orang yang lebih muda, mempunyai tingkat *performance* tugas yang lebih tinggi pada masing-masing tingkat tuntutan situasi.

Pengujian kembali data yang dilakukan oleh McGrath mendorongnya untuk menyimpulkan bahwa stres cenderung tinggi bila ada konsekuensi yang tinggi (keuntungan atau kerugian potensial yang tinggi) dan bila ada ketidakpastian mengenai hasilnya, akan baik atau buruk. Stres yang dialami lebih rendah ketika kepercayaan mengenai *outcome* yang berhasil tinggi atau rendah.

Reformulasi Model Stres

Hasil ini mendorong McGrath untuk memformulasikan kembali model stres dengan tiga perbedaan penting: hubungan positif linier dari hubungan U terbalik, antara stres dengan *performance*; peranan ketidakpastian dalam stres; dan peranan pengalaman pada stres dan *performance*. Menurut McGrath, Jika formulasi baru ini berhasil direplikasi dan divalidasi, maka strategi perbaikan *performance* tugas akan lebih mengena.

Model baru yang diajukan oleh McGrath digambarkan sebagai berikut.



Model itu mempostulasikan bahwa variasi-variasi dalam tuntutan *performance* dari situasi objektif mempunyai tiga pengaruh langsung dan tidak langsung:

- Penambahan dalam konsekuensi (perbedaan antara *reward* dan *cost* dari *outcome* tugas yang berhasil pada satu sisi, dan *reward* dan *cost* dari *outcome* tugas yang gagal pada sisi lain)

- Penambahan kesulitan tugas yang dipersepsi
- Penambahan kesulitan tugas aktual.

Efektivitas *performance* adalah fungsi dari tiga faktor:

- Kesulitan tugas
- Kemampuan orang
- Stres

Kemampuan tergantung pada pengalaman, dan juga bakat. Sedangkan stres tergantung pada konsekuensi yang dipersepsi, dan pada ketidakpastian. Ketidakpastian tergantung pada keterdekatan dari kesulitan tugas yang dipersepsi (yang dipengaruhi oleh situasi dan kesulitan tugas aktual) dan kemampuan yang dipersepsi (yang dipengaruhi oleh kemampuan dan pengalaman, dan mungkin faktor lainnya). Ketidakpastian adalah maksimum ketika kesulitan tugas yang dipersepsi sama dengan kemampuan yang dipersepsi. Stres adalah perkalian dari konsekuensi dan ketidakpastian.

Kesulitan tugas mempunyai hubungan negatif monotonik dengan *performance*: lebih sulit tugas, lebih buruk *performance*. Kemampuan tugas mempunyai hubungan positif monotonik dengan *performance*. Stres, dipostulasikan McGrath, mempunyai hubungan positif monotonik—hubungan U terbalik—dengan *performance*. Lebih tinggi stres, lebih baik *performance*, termasuk, juga pada tingkat stres yang sangat tinggi.

Implikasi Praktis Model Stres dari McGrath

Reformulasi ini memberikan implikasi yang lebih kuat. Model baru menyiratkan tiga jalur untuk meningkatkan *performance*:

- membuat tugas secara aktual lebih mudah
- menambah kemampuan aktual individu.
- menambah stres individu.

Jalur pertama adalah membuat tugas lebih mudah atau mendesain kembali pekerjaan, alat-alat, atau prosedur kerja, telah menjadi teknik yang disukai untuk memperbaiki *performance*. dalam organisasi kerja sejak

time and motion movement. Tentu saja tidak selalu mungkin membuat tugas menjadi lebih mudah, untuk semua tugas yang berguna, tetapi kita di masa lalu telah bekerja dibawah asumsi bahwa melakukan itu akan menguntungkan sejauh *performance* tugas diperhatikan.

Penelitian saat ini akan cenderung menyangkal hal itu. Model McGrath menyatakan bahwa pendesain ulang tugas bisa mempunyai dua pengaruh pada *performance*: (1) pengaruh positif langsung melalui pengurangan kesulitan tugas aktual; dan (2) pengaruh negatif tidak langsung melalui pengurangan kesulitan tugas yang dipersepsi, sehingga mungkin bisa mengurangi ketidakpastian dan mengurangi stres. Hal ini menyatakan bahwa bila kesulitan tugas yang dipersepsi sudah sama atau hampir sama dengan kemampuannya (kondisi maksimum terjadinya ketidakpastian, dan kondisi maksimum terjadinya stres), maka pengurangan kesulitan tugas objektif bisa berdampak sebaliknya. Bagaimanapun, bila individu merasa *over-matched*—dia mempersepsi bahwa tugasnya jauh di atas kemampuan yang dimilikinya—, suatu pengurangan kesulitan tugas aktual seharusnya memberikan peningkatan *performance* secara langsung dan melalui peningkatan stres.

Cara kedua untuk memperbaiki *performance* adalah melalui peningkatan kemampuan tugas. Ini dapat dilakukan melalui *training* dan latihan, yang juga merupakan solusi favorit dari organisasi. Bagaimanapun, jika pengalaman menambah kemampuan aktual, dia juga menambah kemampuan yang dipersepsi, yang selanjutnya mengurangi ketidakpastian dan mengurangi stres, *performance* tugas

mungkin bisa menurun. Pada sisi lain, jika kemampuan yang dipersepsi adalah relatif sangat rendah untuk kesulitan yang dipersepsi, *training* akan mendorong peningkatan kemampuan aktual dan kemampuan yang dipersepsi seharusnya menjadi berkah, yang menghasilkan pengaruh positif pada *performance* tugas secara langsung dan tidak langsung melalui peningkatan stres.

Jalur ketiga untuk memperbaiki *performance* tugas dinyatakan oleh model adalah melalui peningkatan stres. Untuk jalur ini beberapa faktor berikut ini bisa digunakan. Jika kesulitan tugas yang dipersepsi dekat dengan kemampuan yang dipersepsi, kemudian ketidakpastian maksimum, maka tingkat stres akan tergantung pada konsekuensi yang dipersepsi. Di bawah kondisi ini, *performance* bertambah baik karena peningkatan stres hanya jika ada peningkatan konsekuensi yang dipersepsi. Ini dapat ditingkatkan dengan meyakinkan individu mengenai pentingnya *outcome* baginya, bagi kelompok, atau bagi lainnya. Peningkatan stres juga dapat ditingkatkan dengan menggunakan komponen motivasi yang lain, misalnya melalui insentif eksternal.

Jika kemampuan yang dipersepsi lebih tinggi dari kesulitan yang dipersepsi, maka individu akan memiliki kepercayaan diri berlebih atas keberhasilan dan stresnya akan rendah. Jika persepsinya akurat—bila secara nyata memang dia sangat kompeten dengan tugasnya—kemudian situasi yang baik ini mungkin akan mendorong keberhasilan tugas bahkan dengan stres yang rendah. Tetapi jika persepsinya tidak benar—jika dia tidak sekompeten yang dia kira, atau jika tugasnya tidak semudah yang dia kira—maka ada hubungan antara kemampuan dan kesulitan

tugas yang kurang menguntungkan, bersama dengan stres yang rendah, maka hasilnya adalah kegagalan tugas. Di bawah situasi ini, stres dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesulitan yang dipersepsi atau menurunkan kemampuan yang dipersepsi.

Jika kemampuan yang dipersepsi di bawah kesulitan yang dipersepsi—individu dalam situasi tidak ada harapan untuk melaksanakan tugas secara berhasil—stres akan rendah. Jika persepsinya akurat—nyata-nyata kemampuan yang dimiliki lebih rendah dari tuntutan tugas—peningkatan stres tidak akan cukup untuk mengimbangi hubungan yang tidak menguntungkan antara kemampuan dan kesulitan tugas. Tetapi jika kemampuan objektif dan kesulitan tugas aktual sebenarnya hampir sama, walaupun individual merasa kemampuannya terlalu rendah atau kesulitan tugas terlalu tinggi (mendorong stres rendah), kemudian teknik meningkatkan kepercayaan diri dan teknik-teknik yang mampu merendahkan estimasinya atas kesulitan tugas bisa meningkatkan stres dan keberhasilan tugas.

Akhirnya adalah mungkin bahwa *stressor* lain dapat meningkatkan stres disamping faktor-faktor yang telah disebut di atas. Zajonc, sebagai contoh, telah menunjukkan bahwa kehadiran orang lain, bahkan pendengar yang tidak terlihat, berfungsi meningkatkan stres. Peneliti lain telah menggunakan *shock*, *white noise*, dan stimuli luar lainnya sebagai *stressor*.

Harus dicatat bahwa, menurut model McGrath, teknik yang didesain untuk meningkatkan stres melalui peningkatan konsekuensi yang dipersepsi selalu meningkatkan stres dan memperbaiki *performance* secara relatif. Tetapi teknik yang didesain untuk meningkatkan atau me-

ngurangi kesulitan tugas yang dipersepsi, atau meningkatkan atau mengurangi kesulitan tugas yang dipersepsi, akan meningkatkan stres dan meningkatkan *performance* hanya jika mereka mampu meningkatkan ketidakpastian *outcome* melalui keterdekatan kesulitan tugas yang dipersepsi dan kemampuan yang dipersepsi. Jika mereka malah meningkatkan diskrepansi antara keduanya, dengan demikian mengurangi ketidakpastian, maka hal ini malah akan mengurangi stres dan membuat *performance* menjadi lebih buruk. Bukan arah perubahan persepsi—meningkatkan atau menurunkan kemampuan yang dipersepsi atau kesulitan tugas yang dipersepsi—yang menentukan, namun arah perubahan hubungan kemampuan yang dipersepsi dengan kesulitan tugas yang dipersepsi.

Reformulasi mempunyai implikasi untuk seleksi selain intervensi strategis seperti yang dinyatakan di atas. Hipotesis U terbalik, dan hipotesis "perbedaan individual" menyatakan bahwa orang berbeda dalam berapa banyak stres yang mereka mampu hadapi sehingga sampai pada penurunan *performance*. Dengan begitu langkah inferensialnya menjadi mudah, yaitu mencari "orang yang tahan stres" (*stress resistant person*). Usaha-usaha telah dilakukan dalam penelitian, tetapi keberhasilannya kecil.

Jika formulasi model McGrath benar, maka akan bisa diharapkan bahwa orang yang dipilih sebagai "tahan stres", dengan hal lain sama, akan membuat *performance* kurang baik, dibanding orang yang bekerja pada tingkat stres yang tinggi. Hal ini tidak hanya menyatakan bahwa akan kurang berhasil menggunakan "orang yang tahan stres", tetapi juga menyatakan adanya

kebutuhan untuk mencoba mengidentifikasi *arousal prone people*, atau paling tidak orang yang merespon situasi tugas dengan tingkat stres yang cukup untuk mencapai keberhasilan *performance* tugas.

Penutup

Menarik memang menyimak hasil studi dan analisis McGrath di atas, karena hasilnya yang menggugat pengetahuan yang "dianggap" cukup mapan. Ada enam hal penting yang bisa dicatat berikut ini.

- Hubungan antara stres yang dialami dengan *performance*, berdasarkan analisis McGrath, lebih bersifat linier daripada hubungan U terbalik. Hubungan U terbalik, yang terlihat, menurut McGrath adalah karena adanya pengaruh yang terjadi secara simultan antara stres dengan tingkat kesulitan tugas terhadap *performance*
- Ketidakpastian atas *outcome* mempunyai pengaruh yang lebih penting dalam peningkatan *arousal* dibandingkan dengan ancaman terhadap kegagalan pelaksanaan tugas. Orang tidak peduli, meskipun bila gagal akan mendapat hukuman berat sekalipun (karenanya dia cenderung tidak mengalami stres), manakala dia melaksanakan tugas yang dianggapnya tidak mungkin akan berhasil. Sebaliknya, ketika dia melaksanakan tugas yang ringan, maka, tentu saja, dia tidak tegang. Toh dia yakin pasti berhasil. Tetapi bila dia berada dalam situasi tidak pasti akan berhasil atau tidak, maka teganglah dia. Jadi semakin sama kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan tugas, orang akan semakin mengalami stres. Penemuan ini agak

berbeda dengan pengetahuan sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin besar perbedaan antara tuntutan tugas dengan kemampuan yang dimiliki orang semakin stres. Bagaimanapun ini sesuai dengan "teori tujuan moderat" dari McClelland.

- Pengalaman, yang semula dianggap mampu mengurangi stres, ternyata, berdasarkan hasil studi McGrath, tidak memberikan pengaruhnya. Orang dengan pengalaman berbeda mengalami stres yang sama pada situasi yang sama. Hasil ini masih perlu dipertanyakan karena nyatanya kita melihat bahwa orang yang terbiasa dengan tugas yang penuh stres lebih sedikit mengalami stres dibandingkan orang yang baru menghadapi tugas itu. Terhadap *performance*, pengalaman memberikan sumbangan positif. Lewat lebih banyak latihan dan peningkatan kemampuan, pengalaman meningkatkan *performance*.
- Menurut McGrath, bukan "orang yang tahan stres" yang akan lebih menghasilkan *performance* yang baik, seperti yang selama ini diduga atau diketahui, namun, sesuai dengan model stresnya, adalah malah "orang yang mudah stres". Orang yang sedang mengalami stres akan menghasilkan *performance* yang lebih baik. Namun, bila hal itu kita anggap benar, pada sisi lain, stres mempunyai dampak yang merugikan. Fakta yang juga tidak dapat diabaikan adalah : (1) orang bisa mengalami sakit (antara lain, tekanan darah tinggi, penyakit jantung, depresi, cemas) karena stres; dan (2) stres bisa menyebabkan orang mengalami kecelakaan kerja (orang yang stres bisa berkurang perhatiannya terhadap situasi), bolos kerja, dan bahkan bila tidak tahan akan keluar dari perusahaan. Jalan tengah yang baik mungkin adalah memberikan tugas yang menantang (cukup membuat orang stres) pada suatu waktu, tetapi juga memberikan waktu yang longgar untuk santai pada waktu lainnya. Stres yang berat, terlebih terus menerus jelas berakibat sangat buruk bagi kesehatan fisik dan mental seseorang, bahkan stres ringan yang berkelanjutan pun bisa berakibat sangat buruk bagi kesehatan fisik dan mental seseorang, bahkan stres ringan yang berkelanjutan pun bisa berakibat buruk,
- Mendesain ulang pekerjaan (*job redesign*) dan pemberian latihan (*training*), sebagai solusi favorit untuk meningkatkan *performance*. Menurut model McGrath bisa berdampak sebaliknya, menurunkan *performance*. Hal ini terjadi karena keduanya berakibat tidak langsung pada berkurangnya ketidakpastian, sehingga menurunkan stres, yang selanjutnya berakibat menurunkan *performance*. Peningkatan rasa percaya diri (*self-confidence*) dibutuhkan manakala orang kurang yakin atas kemampuannya untuk melaksanakan tugas dengan berhasil. Teknik-teknik lain (pemberian insentif eksternal, memberikan *stressor* dari luar), sesuai dengan kasusnya, dapat dilakukan untuk meningkatkan *performance*.
- Bagaimanapun menarik dan jelasnya pemikiran McGrath, hasil studi dan analisisnya tetap perlu ditanggapi dengan sikap skeptis. Terlebih bila hasil itu digunakan dalam situasi kerja di perusahaan. Seperti yang telah diketahui, studi McGrath dilakukan dengan tugas memukul bola pada pertandingan *baseball*. Generalisasinya jelas harus

dilakukan secara hati-hati. Secara khusus, juga mengenai pengalaman. McGrath menganggap lebih tua lebih berpengalaman. Mungkin saja pengertian itu tidak benar. Di samping itu, rentang usia yang kecil (subjeknya hanya berusia 10 sampai 12 tahun) mungkin juga faktor yang menyebabkan tidak adanya pengaruh pengalaman pada tingkat stres yang dialami.

- McGrath memberikan peringatan agar kita hati-hati bila mempelajari konstruk yang mempunyai muatan nilai, seperti konstruk stres. Menurut McGrath, istilah stres sering dipandang sebagai istilah *pejorative*. Stres dipandang sebagai sesuatu yang buruk. Padahal bisa juga stres dipandang sebagai bernilai positif. Mendasarkan diri pada hal itu, hubungan stres dengan *performance* bisa dipelajari di bawah istilah tantangan (*challenge*). Akankah hasilnya hubungan U terbalik? Hasil studi McGrath menjawab 'tidak' atas pertanyaan itu.

Pustaka Acuan

- Dunnet, M. D. (1983). *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed.). New York; John Wiley & Sons.
- Levy, M. R., et al. (1984). *Life and health* (4th ed.) New York: Random House.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1989). *Organizational behavior* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Robbin, S. P. (1993). *Organizational behavior* (6th ed.) New Jersey: Prentice-Hall International Edition.
- Soesmalijah Soewondo (1993). *Stres kerja dalam era pembangunan*. Makalah pidato pengukuhan sebagai guru besar tetap psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Model McGRATH sebagai Penjelasan Hubungan Antara Stres Kerja dan Performance

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.unika.ac.id

Internet Source

2%

2

v-sgsync-lnx1.nwu.ac.za

Internet Source

1%

3

adoc.tips

Internet Source

1%

4

docobook.com

Internet Source

1%

5

media.neliti.com

Internet Source

1%

6

journal.women-health-nursing.or.kr

Internet Source

<1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 10 words

Exclude bibliography

On

Model McGRATH sebagai Penjelasan Hubungan Antara Stres Kerja dan Performance

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
