



PERLUKAH STRES DALAM PEMBANGUNAN KERJAYA?

Terdapat individu yang menyertai sesebuah organisasi berhasrat berada di kedudukan atau memegang jawatan yang sama untuk tempoh masa yang panjang, sehingga bersara atau sehingga dia menamatkan perkhidmatan.

Setiap individu yang bergelar pekerja bercita-cita menjawat jawatan yang lebih baik dan mengalami perkembangan kerjaya dalam organisasi. Impian ini akan dapat dicapai melalui usaha dan penambahbaikan berterusan terhadap tugas yang dilakukan.

Untuk itu, individu berlumba-lumba meningkatkan tahap pengetahuan dan kemahiran masing-masing dengan harapan pada suatu hari nanti perubahan akan berlaku dalam kerjaya mereka.

Perlumbaan memperbaharui dan meningkatkan pengetahuan serta kemahiran menjadi semakin penting terutamanya dalam gelombang Industri 4.0 dewasa ini.

Persaingan antara individu untuk menjawat sesuatu jawatan yang berhierarki lebih tinggi juga dilihat menjadi semakin kompetitif.

Mereka yang berpengetahuan, berkemahiran tinggi dan ditambah dengan sifat berfikiran kritis serta kreatif tentunya menjadi buruan majikan masa kini dan masa hadapan.

Bersaing sesama individu secara sihat dalam organisasi menimbulkan situasi stres dalam diri masing-masing.

IMPAK POSITIF, NEGATIF

Kebanyakan kajian menunjukkan stres di tempat kerja memberikan kesan negatif, tetapi tidak dinafikan ia juga boleh memberikan impak positif kepada pekerjaan.

Stres positif ini dinamakan eustress. Inilah tahap stres yang diharapkan berlaku dalam diri setiap individu pekerja kerana ia mampu mendorong pekerja memajukan diri.

Kajian menunjukkan bahawa terdapat sesetengah individu yang berkembang maju apabila wujudnya stres.

Kajian juga menunjukkan tahap minimum dalam stres pekerjaan menyebabkan seseorang individu berupaya meningkatkan prestasi kerja, merangsang kreativiti dan

menggalakkan ketekunan.

Oleh yang demikian, eustress dalam kalangan pekerja diimpikan oleh organisasi yang sentiasa terdedah kepada cabaran dan perubahan.

Oleh itu, stres perlu ada dalam setiap organisasi dan individu pekerja. Kepentingan stres digambarkan oleh Hans Selye (pelopor Teori Stress, 1907 - 1982) yang menyatakan bahawa organisasi yang bebas atau tiada langsung stres adalah sebuah entiti yang 'mati'.

Individu yang bekerja dalam organisasi yang mempunyai tahap stres yang tinggi pula tidak semestinya berhadapan dengan masalah stres.

Terdapat individu yang membangun dan berkembang dalam kerjayanya kerana dia mempunyai strategi daya tindak yang berkesan menangani stres.

Walau bagaimanapun, stres yang dipersepsikan sebagai positif ini hanyalah dihadapi oleh segelintir individu dan sesiapa jua akan memberikan reaksi yang negatif apabila stres menjadi berlebihan dan tidak dapat dikawal.

Reaksi negatif akibat stres yang tidak terkawal dikenali sebagai *distress*.

Stres pekerjaan yang berpanjangan dan tidak terkawal meninggalkan impak negatif kepada pekerja, keluarga dan organisasi keseluruhannya.

Paling dibimbangi, peringkat kehabisan tenaga (*burnout*) yang terjadi jika tekanan berlaku secara berterusan dan individu tidak mempunyai daya pertahanan badan yang kuat. Kehabisan tenaga adalah kesan jangka panjang daripada stres yang kronik dan ia amat mempengaruhi tahap kesihatan.

Masalah stres yang ketara dalam pekerjaan turut mempengaruhi kehidupan sosial individu. *Distress* yang berlarutan di tempat kerja boleh terbawa-bawa sehingga ke rumah dan akhirnya mengganggu hubungan sosial individu.

Kesimpulannya, stres di tempat kerja perlu ada tetapi patut diminimumkan dalam sesebuah organisasi.

Stres berlebihan boleh menggugat fisiologi dan psikologi individu. Kesan stres akan berpanjangan dan boleh mempengaruhi tingkah laku individu.

Paling dibimbangi ia boleh menggugat operasi organisasi melalui peningkatan kos pampasan dan kesihatan pekerja, tragedi kemalangan di tempat kerja, masalah kualiti produk dan pengurangan jumlah pengeluaran.



PROFESOR MADYA
DR ZAFIR KHAN
MOHAMED MAKHUBUL

Timbalan Dekan
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia



Kajian menunjukkan tahap minimum dalam stres pekerjaan menyebabkan seseorang individu berupaya meningkatkan prestasi kerja, merangsang kreativiti dan menggalakkan ketekunan.