

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Definisi stres kerja menurut Mangkunegara (dalam Putri, 2018) adalah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan pada fisik dan psikis, yang akan berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Miranda, 2021) stres kerja adalah munculnya suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik pada seorang karyawan. Siagian (2009) menjelaskan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik individu. Menurut Spears (dalam Dewi, 2010) menjelaskan bahwa stres kerja adalah reaksi yang dirasakan oleh individu ketika dihadapkan pada tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang bersifat merugikan. Sedangkan Reggio (2003) mendefinisikan stres kerja sebagai interaksi antara individu dengan situasi lingkungan atau stressor yang menimbulkan reaksi pada fisiologis maupun psikologis.

The Health and Safety Executive (HSE) (dalam Stranks, 2005) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan tuntutan yang ekstrem yang dibebankan pada seseorang di luar kemampuannya. Cartwright dan Cooper (1997) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu tekanan yang dialami individu ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri individu. Menurut Handoko (2006) stres kerja di definisikan sebagai kondisi tegang yang muncul dan berpengaruh terhadap emosi, kondisi serta proses berpikir individu. Robbins (dalam Almasitoh, 2011) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu beban kerja yang berlebihan dan perasaan susah yang dirasakan individu serta ketegangan emosi yang menghambat performance individu. Sedangkan Ringgo (dalam Almasitoh, 2011) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman.

Menurut (Rivai, 2014) stres kerja adalah suatu keadaan seseorang dalam ketegangan maupun tekanan yang menimbulkan ketidakseimbangan pada fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, kognisi dan kondisi

seorang pegawai. Parker dan DeCotiis (1983) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kesadaran individu atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian di tempat kerja. Luthans (2011) menyatakan stres kerja sebagai respons adaptif atas situasi eksternal yang mengakibatkan penyimpangan fisik, psikologis, dan / atau perilaku pada pekerja.

Menurut Anoraga (2010) stres kerja merupakan suatu respon individu baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan kerja yang dirasakan menyebabkan dirinya terancam. Menurut Spears (dalam Dewi, 2010) stres kerja adalah reaksi individu terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang bersifat merugikan. Sedangkan menurut Reggio (2003) stres kerja adalah sebuah interaksi antara individu dan situasi lingkungan atau stressor yang menimbulkan reaksi pada fisiologis maupun psikologis pekerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dialami individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan pada fisik maupun psikologis.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Gibson (1987), ada empat faktor penyebab terjadinya stres kerja yaitu :

- a. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperature dan udara yang kotor.
- b. Stressor Individu berupa konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan kerja sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain :

- a) Tuntutan pekerjaan
- b) Kelebihan beban kerja
- c) Konflik peran

- d) Ambiguitis peran
- e) Kerepotan sehari-hari
- f) Pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b. Waktu kerja yang mendesak
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- f. Konflik kerja
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor penyebab stress kerja, antara lain sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e) Balas jasa yang terlalu rendah
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

Menurut Luthans (2006) beberapa faktor penyebab stress kerja pada seorang karyawan (stressor) antara lain:

- a. Stressor Ekstraorganisasi, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b. Stressor Organisasi, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c. Stressor Kelompok yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

- d. Stressor Individual, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta diposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, control personal, learned helplessness, selfefficacy, dan daya tahan psikologis.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor dalam stress kerja. Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut antara lain faktor intrinsik pekerjaan, hubungan kerja, peran individu dalam organisasi kerja, pengembangan diri, organisasi dan suasana kerja, serta faktor diluar pekerjaan yaitu kepribadian serta konflik pribadi individu sendiri.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Rice, 1999), mengelompokkan beberapa aspek-aspek stres kerja, sebagai berikut :

- a. Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada simptom fisiologis.

Berikut ini adalah beberapa simptoms fisiologis, antara lain :

1. Detak jantung menjadi meningkat, tekanan darah, dan risiko potensi terkena gangguan kardiovaskular.
2. Mudah lelah fisik
3. Kepala pusing, sakit kepala
4. Ketegangan pada otot
5. Gangguan pernafasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel)
6. Sulit tidur, gangguan tidur
7. Sering berkeringat, telapak tangan berkeringat

- b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis memiliki hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Beberapa simptom yang terdapat di dalam aspek psikologis akibat dari stress, meliputi :

1. Kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitif dan jengkel, kebingungan, gelisah.
2. Depresi, hilangnya konsentrasi, mengalami ketertekanan perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, fungsi intelektual semakin menurun.

3. Menurunnya rasa percaya diri, kehilangan kreatifitas, tidak memiliki gairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa dan rasa percaya diri menurun.
- c. Aspek tingkah laku (behavioural). Pada aspek ini stres kerja pada individu ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah:
 1. Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi.
 2. Menurunnya performansi dan produktifitas.
 3. Makan secara berlebihan, dan tindakan berlebihan.
 4. Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.
 5. Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek dalam stres kerja , yaitu:

- a. Aspek Fisiologis
Gejala yang termasuk dalam aspek fisiologis yaitu :
 1. Sakit perut
 2. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
 3. Tekanan darah meningkat
 4. Sakit kepala
 5. Serangan jantung
- b. Aspek Psikologis
Gejala yang termasuk dalam aspek psikologis yaitu :
 1. Kecemasan
 2. Ketegangan
 3. Kebosanan
 4. Ketidakpuasan dalam bekerja
 5. Irritabilitas
 6. Menunda-nunda
- c. Aspek Perilaku
Gejala yang termasuk dalam aspek perilaku yaitu :
 1. Ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok semakin meningkat
 2. Melakukan sabotase dalam pekerjaan
 3. Makan menjadi berlebihan atau mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
 4. Semakin meningkatnya absensi dan performansi kerja menjadi menurun

5. Gelisah dan mengalami gangguan tidur
6. Berbicara cepat

Sopiah (2008) mengelompokkan aspek-aspek stres kerja menjadi tiga, yaitu:

- a. Fisik: Dampak stres pada aspek fisik, yaitu penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, memperburuk kondisi jika sedang menderita sakit
- b. Psikis: Dampak stres pada aspek psikis, yaitu ketidakpuasan dalam bekerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan semangat menjadi menurun.
- c. Perilaku: Dampak stress pada aspek perilaku, yaitu menurunnya kinerja, semakin tinggi tingkat kecelakaan dalam bekerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan munculnya sikap agresif di tempat kerja.

Anoraga (2009) mengemukakan ada tiga aspek mengenai gejala-gejala stres kerja, antara lain:

- a. Gejala fisik, seperti sakit kepala, sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, kaku leher belakang sampai punggung, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun.
- b. Gejala emosional, seperti sulit berkonsentrasi, cemas, mudah marah, gelisah, dan putus asa.
- c. Gejala sosial, seperti makin banyak merokok, banyak minum, banyak makan, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar

Menurut Schultz dan Schultz (dalam Almasitoh, 2011), mengelompokkan gejala stres kerja menjadi tiga aspek, yaitu:

- a. Gejala fisiologis, hal itu dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.
- b. Gejala psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga

diri menurun, rasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marahmarah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup, yang lebih berat lagi ketika stres itu sudah terlanjur akut dapat menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan bunuh diri untuk meluapkan stres kerja.

- c. Gejala perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, dalam hal ini ketika seseorang membunuh nyawa orang lain bisa juga dikategorikan dalam tanda-tanda stres yang diderita dan di alami oleh seseorang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek-aspek dari stres kerja yaitu aspek psikologis, fisik, dan perilaku.

4. Dampak Stres Kerja

Menurut Lubis (dalam Prihatini, 2007), stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Penyakit fisik seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi.
- b. Kecelakaan kerja terutama seperti pekerjaan yang menuntut kinerja tinggi dan bekerja giliran.
- c. Absensi kerja.
- d. Lesu kerja, pegawai kehilangan motivasi bekerja.
- e. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidakmampuan yang berat. Gangguan jiwa ringan misalnya mudah gugup, tegang, marah-marah, apatis, dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas dapat berupa depresi dan gangguan cemas.

Menurut Arnold (1986) ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu:

- a) Terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh di saat mood seseorang sedang negatif, dan akan meningkat naik pada saat mood seseorang sedang positif. Seperti penyakit jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
- b) Kesehatan psikologis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan. Stres kronis umumnya terjadi di seputar masalah kemiskinan, kekacauan keluarga, terjebak dalam perkawinan yang tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan kerja. Akibatnya, orang akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan.
- c) Kinerja terganggu. Pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja seseorang. Banyak pekerja yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.
- d) Memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Cox dalam Gibson (1987) membagi menjadi 5 kategori dampak dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Dampak Subyektif : kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, kesepian.
- b. Dampak Perilaku: kecenderungan mendapat kecelakaan, kecanduan alcohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan dan merokok secara berlebihan, perilaku impulsive, tertawa gugup.
- c. Dampak Kognitif: ketidakmampuan dalam mengambil keputusan, konsentrasi yang buruk, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik , hambatan mental.

- d. Dampak Fisiologis: meningkatnya kandungan glukosa darah, denyut jantung dan tekanan darah yang meningkat, mulut kering, berkeringat, pupil mata melebar, tubuh menjadi panas dan dingin.
- e. Dampak Organisasi: angka absensi, pergantian pegawai, produktivitas yang rendah, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, kesetiaan terhadap organisasi menurun.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Definisi menurut Paramitadewi (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri No.12/2008 (Sitepu, 2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Nurmianto (2003) beban kerja adalah sekumpulan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Definisi yang dijelaskan oleh Mashkati & Hariyati (dalam Saefullah, 2017) bahwa beban kerja adalah suatu perbedaan antara kemampuan yang dimiliki seorang individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Tarwaka (2011) beban kerja adalah tuntutan atau upaya yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Gibson (dalam Chandra, 2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan individu dalam menyelesaikan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Sedangkan menurut Junaidi (dalam Salsabilla, 2019) beban kerja adalah sebuah tanggung jawab yang harus diselesaikan dan merupakan tuntutan dari perusahaan yang terkait dimana seseorang bekerja.

Schulz dan Schulz (2006) menyatakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk pekerja. Gawron (2008) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Manuaba (2000), beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Menurut Alfandara (2019) beban kerja adalah

kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Menurut Haryanto (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Hart dan Staveland (dalam Prijayanti, 2015) menyatakan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan dengan tuntutan tugas yang di terima oleh pekerja. Menurut Munandar (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan oleh individu pada batas waktu tertentu. Menurut Everly dkk. (dalam Prihatini, 2008) beban kerja adalah suatu keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diterima dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2014) terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab munculnya beban kerja pegawai sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal beban kerja yaitu faktor yang bersumber dari luar tubuh individu tersebut. Beban kerja eksternal mencakup tugas sebagai tuntutan pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini disebut sebagai stresor.
 1. Tugas-tugas (task) aktivitas yang bersifat fisik seperti: stasiun kerja, sikap kerja. Sedangkan aktivitas yang bersifat mental yaitu: kompleksitas pekerjaan, atau kerumitan pekerjaan memicu emosional pekerja, tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan.
 2. Organisasi pekerja meliputi jam kerja semakin lama, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, penyerahan wewenang, tugas, dan tanggung jawab.
 3. Lingkungan kerja meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal beban kerja adalah faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja, sebagai tanda reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut meliputi :

- 1) Faktor somatik mencakup jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
- 2) Faktor psikis mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Menurut Manuaba (2000), beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

- a. Faktor eksternal yaitu, beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti; Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 1. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 2. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Schultz dan Schultz (2010) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

- a. Tekanan waktu
- b. Jadwal kerja atau jam kerja
- c. Ambiguitas peran dan konflik peran
- d. Kebisingan
- e. Informasi yang berlebihan
- f. Suhu ekstrem
- g. Tindakan berulang
- h. Aspek ergonomi dalam mempersiapkan tempat kerja.

Soleman (2011) menyatakan bahwa, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, sebagai berikut:

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yang meliputi:

- 1) Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik: stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, serta beban yang diangkat, dan tugas yang bersifat mental: tanggung jawab kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- 2) Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, dan sebagainya.
- 3) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal merupakan beban yang berasal dari dalam tubuh yang merupakan akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stessor, seperti:

1. Faktor somatik. Faktor somatik dilihat dari beberapa aspek: jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya.
2. Faktor psikis. Faktor psikis dilihat dari beberapa aspek: motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Sunyoto (Trihastuti, 2016) fakto-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua, yaitu:

- a. Faktor Internal, pengaruh dari tubuh sendiri terdiri dari faktor biologis seperti umur, jenis kelamin, berat dan tinggi badan, status gizi, kesehatan diri, serta faktor psikologis seperti persepsi, motivasi, kepercayaan, keputusan serta keinginan.
- b. Faktor Eksternal yakni faktor semua faktor diluar biologis pekerjaanpegawai yaitu: keinginan di institusi kerja, tugas pokok dan fungsi pegawai, kondisi lingkungan kerja dan sarana kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari beban kerja terdiri dari dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh individu, seperti tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh individu itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti faktor somatis dan psikis.

3. Aspek –Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (2008) untuk mengungkapkan beban kerja terdapat 3 aspek yaitu beban mental, beban fisik, dan waktu.

a. Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari ketahanan tubuh terhadap banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c. Aspek waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan dapat menggunakan waktu dengan efektif.

Menurut Munandar (2001), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

- a. Beban kerja sebagai tuntutan fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi

seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

- b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental, salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (*Subjective Workload Assesment Technique*) dalam metode ini terdapat tiga aspek beban kerja:

- a. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Menurut Ambar (dalam Apriani, 2013) aspek-aspek dalam beban kerja antara lain:

- a) Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi dasar pada karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya pun tidak akan maksimal.
- b) Aspek dukungan seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugastugas tersebut, apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.
- c) Aspek waktu dan kondisi yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut, apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja

yang tinggi dan karyawan akan mengalami stres kerja dan Apakah tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh seorang karyawan.

Hart & Staveland (1988) membagi beban kerja fisik dan beban kerja mental menjadi enam aspek, sebagai berikut:

a. *Physical demand*

Physical demand adalah besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas. Contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan sebagainya.

b. *Effort*

Effort adalah usaha yang dikeluarkan baik secara fisik maupun mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.

c. *Mental demand*

Mental demand adalah besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Contoh: pekerjaan tersebut mudah atau sulit dan sederhana atau kompleks.

d. *Temporal demand*

Temporal demand adalah jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang digunakan selama pekerjaan berlangsung. Contoh: pekerjaan santai atau cepat dan melelahkan atau tidak.

e. *Performance*

Performance adalah seberapa besar keberhasilan individu di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

f. *Frustration level*

Frustration level adalah seberapa besar individu merasa tidak aman, putus asa, dan terganggu dibandingkan dengan merasa aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek beban kerja terdiri dari enam aspek yaitu aspek *physical demand*, *effort*, *mental demand*, *temporal demand*, *performance* dan *frustration level*.

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Winaya (1989) ada dua dampak negative dari beban kerja, antara lain :

- a. Kualitas kerja menjadi menurun
 1. Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan.
 2. Tenaga kerja yang mendapat kelebihan beban kerja akan menimbulkan kelelahan pada fisiknya yang dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kerja.
 3. Tingkat konsentrasi, pengawasan diri dan akurasi kerja yang menurun sehingga hasil kerja menjadi tidak sesuai dengan standar.
- b. Kenaikan tingkat absensi
Beban kerja yang terlalu banyak dapat mengakibatkan pegawai menjadi terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi.

Menurut Schultz dan Schultz (2010) dampak beban kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. *Quantitative Overload*
Seorang pegawai memiliki keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas, serta penyediaan waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi disaat seorang pegawai melakukan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.
- b. *Qualitative Overload*
Beban kerja yang terjadi apabila seorang pegawai merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Beban kerja kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan dimana titik beratnya lebih mengacu kepada pekerjaan otak. Berkembangnya teknologi menyebabkan seorang pekerja harus memiliki pengetahuan yang lebih luas dan memiliki keterampilan yang memadai. Hal-hal seperti ini yang pada akhirnya menjadi penghambat bagi pekerja, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak menjadi produktif lagi dan menimbulkan kelelahan secara mental, serta reaksi emosional dan fisik yang berlebihan.

C. Kerangka Berpikir

Pandemi Covid-19 yang berkepanjangan membuat kegiatan belajar mengajar dilangsungkan secara jarak jauh atau sekolah daring untuk memutus rantai penyebaran virus. Guru dan siswa dituntut untuk menerapkan pola baru pada sistem pembelajaran. Belajar dari rumah, merupakan sistem pembelajaran baru yang harus diterapkan pada masa pandemi covid-19. Sistem pembelajaran dari rumah menuntut guru bekerja lebih ekstra dari sebelumnya. Itu semua disebabkan karena guru ataupun murid belum terbiasa melakukan sistem pembelajaran dari rumah. Guru dituntut untuk kreatif dalam penyampaian materi pelajaran. Namun tidak bisa dipungkiri pasti ada materi pelajaran sulit disampaikan secara daring. Sehingga guru harus terus memutar otak bagaimana caranya agar materi tersebut bisa dipahami oleh siswa, hal tersebut yang membuat para guru mengalami tekanan psikologis karena harus menyesuaikan metode pembelajaran jarak jauh yang penuh kendala. Hal tersebut mengakibatkan beban kerja guru semakin bertambah dan dapat menyebabkan guru mengalami stress kerja.

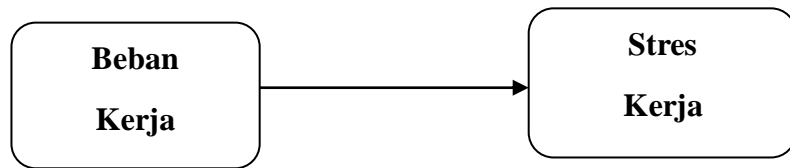
Pekerjaan sebagai guru SD memiliki tugas mengajar yang lebih monoton dibandingkan dengan guru pada tingkat SMP ataupun SMA. Kebanyakan guru SD memiliki peran sebagai guru kelas yang setiap harinya mengajar siswa dalam satu kelas, sehingga para guru SD akan bertemu dengan murid-murid yang sama. Seorang guru kelas juga memiliki tanggung jawab untuk mempersiapkan dan menyampaikan semua materi mata pelajaran yang ada kepada murid-muridnya, sehingga dapat dikatakan bahwa jam kerja seorang guru adalah sehari penuh. Hal-hal tersebut yang kebanyakan menjadi beban kerja bagi para guru SD yang pada akhirnya menyebabkan stres.

Berdasarkan teori dari Brealey (dalam Panengah, 2012) ketika individu dihadapkan dengan tuntutan yang membebankan secara berlebihan atau melebihi batas kemampuan yang individu tersebut miliki maka hal tersebut akan menimbulkan stress yang berlebihan. Dalam Tarwaka (2010) di jelaskan jika tingkat pembebanan terlalu tinggi maka energi yang akan terpakai berlebih dan terjadi *overstress*, dan sebaliknya jika tingkat pembebanan yang terlalu rendah akan memungkinkan timbulnya rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Berdasarkan teori menurut Tarwaka (2013) stres adalah reaksi negatif pada manusia yang diakibatkan karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebihan. Waluyo (2013), mendefinisikan bahwa stres kerja adalah pemicu atau stressor kerja yang menyebabkan timbulnya beberapa reaksi pada individu, yaitu reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Menurut Cartwright (dalam Tarwaka, 2010) ada beberapa faktor-faktor stres kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor intrinsik pekerjaan, hubungan kerja, peran individu dalam organisasi kerja, pengembangan diri, organisasi dan suasana kerja, serta faktor diluar pekerjaan yaitu kepribadian serta konflik pribadi individu sendiri. Aspek-aspek stres kerja dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2005) yang terdapat tiga aspek stres kerja yaitu, 1) Fisiologis, 2) Psikologis, dan 3) Perilaku.

Menurut Tarwaka (2011) beban kerja adalah tuntutan atau upaya yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Tarwaka (2014) terdapat dua faktor yang menjadi penyebab munculnya beban kerja pada pegawai yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh individu, seperti tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Adapun faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh individu itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti faktor somatis dan psikis. Beban kerja sendiri terdiri dari dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori Hart dan Staveland (1988) yaitu : 1) *Physical Demand*, 2) *Effort*, 3) *Mental Demand*, 4) *Temporal Demand*, 5) *Frustration Level*, 6) *Performance*.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah tuntutan atau tekanan perasaan yang dialami oleh pekerja. Stres juga dapat diartikan sebagai kondisi seorang individu yang mengalami sebuah ketegangan serta beban kerja yang dihadapi akan memberikan pengaruh terhadap emosional dan pikiran individu tersebut. Hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu dalam berinteraksi dengan orang lain, kemampuan berinteraksi setiap individu berbeda-beda tergantung bagaimana respon individu tersebut terhadap lingkungan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja seseorang.



Gambar 1. Kerangka berpikir Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja

Keterangan :

X : Beban Kerja

Y : Stres Kerja

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin berat beban kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula stres kerja. Sebaliknya semakin ringan beban kerja, maka semakin rendah stres kerja.

Halaman Sengaja Dikosongkan