# BAB II
# TINJAUAN PUSTAKA

## A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Setiyana (2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Menurut Rivai & Mulyadi (2010) menyatakan bahwa stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaanya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Menurut Dhruba Lal, (2020) stres kerja merupakan suatu kondisi di mana karyawan dibutuhkan untuk memenuhi tugas yang melebihi kemampuan seseorang, dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas, di bawah benar di mana ada perbedaan besar antara penghargaan dan permintaan untuk memenuhi tugas. Jadi stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Sementara itu menurut menurut Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Wulandari (2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fikir dan pikir, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Veithzal Rivai & Sagala, 2010). Menurut Mangkunegara, (2013) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, mutu pengawasan kerja rendah, iklim pekerjaan tidak sehat, otoritas kerja tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja. Menurut Gibson, Folley, & Park (2009) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya rangsangan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan hidup inspirasi hidup yang lebih baik dan motivasi pribadi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2. Potensi Pemicu Stress Kerja

Menurut Ganster & Rosen, (2013) stress dapat dianggap sebagai (a) fitur lingkungan eksternal yang bekerja pada individu, (b) respon individu (psikologis, fisiologis, dan perilaku) terhadap lingkungan tuntutan, ancaman, dan tantangan, atau (c) interaksi keduanya. Seorang individu dapat mengalami gejala stres positif seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima ganjaran (*Reward*). Tetapi sebaliknya, jika dia merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar control dalam mencapai tujuannya, maka dia akan mengalami gejala stres yang negatif.

Terdapat tiga kategori potensi pemicu stres menurut Robbins (2011), yaitu :

a. **Faktor-faktor Lingkungan**

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat sres para karyawan dalam organisasi.

b. **Faktor-faktor Organisasi**
Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya.

c. **Faktor-faktor pribadi**
Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih di luar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu, kategori terakhir meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Sumber-sumber potensi stres menurut Keith Davis dan John W.Newstorm dalam Wulandari (2011) yaitu :

a. Beban Kerja yang berlebihan, banyaknya tugas dapat menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian karyawan.
b. Tekanan atau desakan waktu, atasan seringkali memberikan tugas sesuai dengan target dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan atasan.
c. Kualitas supervisi yang jelek, seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.
d. Iklim politis, iklim politis yang tidak aman dapat mempengaruhi semangat kerja.
e. Wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
f. Konflik dan ketaksaan peran, pada situasi seperti ini, orang memiliki harapan yang berbeda akan kegiatan seorang karyawan pada suatu pekerjaaan akibat adanya konflik dan ketidakjelasan peran dalam organisasi, sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan.
g. Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan. Artinya, perbedaan ini mencaik-cabik karyawan dengan tekanan mental pada waktu suatu upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan nilai perusahaan dan karyawan.karyawan yang berorientasi pada prestasi juga dapat menimbulkan dorongan stres dengan menetapkan nilai dan tujuan mereka sendiri yang jauh melebihi apa yang sanggup mereka kerjakan dalam pekerjaan.
h. Perubahan Tipe , khususnya jika penting dan tidak lazim. Misalnya perubahan organisasi, perubahan peraturan atau kebijakan organisasi.
i. Frustasi, suatu akibat dari motivasi (dorongan) yang terhambat yang mencegah seseorang mencapai tujuan yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap pola kerja..

3. Indikator Stres Kerja

Seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

a. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskulosketal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
b. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
c. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur (Setiyana, 2013).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Indikator stres kerja menurut Rivai & Ella, (2011) yaitu:

1. kondisi pekerjaan: beban kerja dalam faktor internal, beban kerja dalam faktor eksternal dan jadwal kerja.
2. peran: ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal: hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik, perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan.
4. Perkembangan karir: promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaan.
5. Struktur organisasi: struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja, pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi, keterlibatan dalam membuat keputusan.

Sedangkan menurut Keith Davis dan John W.Newstorm dalam Purwanti (1999) menjelaskan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor berikut: Konflik Kerja, Beban Kerja, Waktu Kerja, Karakteristik Tugas dan dukungan Kelompok (kurang mendapat dukungan yang memadai).

4. Mengurangi Stres Kerja

Stres kerja merupakan konsekuensi bagi seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Sehingga stres kerja bagi seorang karyawan tidak akan bisa dihilangkan sama sekali, selama karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengurangi stres karyawan. Menurut Davis dan Newstrom dalam Wulandari (2011), ada beberapa strategi yang bisa dilakukan untuk mengurangi stres, antara lain :

a. Meditasi, mencakup pemusatan pikiran untuk menenangkan fisik dan emosi. Meditasi membantu menghilangkan stres duniawi secara temporer dan emngurangi gejala-gejala stres.
b. Biofeedback, suatu pendekatan yang berbeda terhadap suasana kerja yang mengandung stres. Dengan biofeedback orang dibawah bimbingan medis belajar dari umpan balik instrumen untuk mempengaruhi gejala stres seperti peningkatan detak jantung atau sakit kepal yang keras.
c. Personal Wellness, kecenderungan terhadap program pemeliharaan preventif bagi personal wellness yang didasarkan pada riset obat perilaku. Dokter spesialis dapat merekomendasikan perubahan gaya hidup seperti pengaturan pernafasan, pelemasan otot,

khayalan positif, pengaturan menu, dan latihan yang memungkinkan karyawan menggunakan lebih dari potensi penuhnya.

**B. Grit**

1. Pengertian Grit

*Grit* merupakan karakter kepribadian yang ditunjukkan dengan perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan (Izaach, 2017). G*rit* merupakan konsep baru yang menggambarkan kepribadian seseorang, hal tepenting yang menggambarkan *grit* adalah seseorang yang memiliki gairah atau semangat (*passion*) dan ketekunan (*perseverance*) (Tiara & Rostiana, 2018). *Grit* tidak hanya membahas tentang *passion* dan ketekunan, akan tetapi *grit* juga membahas tentang kemauan seseorang untuk bertahan demi terwujudnya hal yang di inginkan atau tujuan dalam periode waktu yang lama.

*Grit* dapat ditunjukan melalui kerja keras dalam menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat selama bertahun-tahun meskipun dihadapkan pada kegagalan dan kesulitan dalam pencapaianya (Chrisantiana & Sembiring, 2017). Setiap individu mempunyai semangat dan cara menghadapi tantangan yang berbeda, maka dari itu setiap individu mempunyai *grit* yang tidak bisa disamakan dengan yang lainya, akan tetapi tidak semua individu memiliki *grit* yang tinggi ataupun optimal.

Individu yang *gritty* atau mempunyai *grit* yang tinggi akan tetap berusaha pada hal ataupun tujuan yang telah dipilihnya (Vivekananda, 2018). Individu yang memiliki *grit* yang baik atau tinggi cenderung tidak hanya menyelesaikan suatu pekerjaan pada saat ini saja atau waktu yang singkat, tetapi ia akan berusaha mencapai tujuan lebih besar dengan jangka waktu yang lama, serta adanya control diri dalam menjaga konsistensi tujuan dan minat (Jannah, 2020). Individu yang memiliki harapan untuk masa depan merupakan individu yang memiliki grit yang tinggi dengan dengan cara mengembangkan dan berusaha setiap waktu tanpa memikirkan adanya mukjizat atau mengharapkan sebuah keberuntungan (Duckworth, 2016).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa grit adalah perilaku seseorang untuk mempertahankan ketekunan dan semangat yang ditunjukan melalui kerja keras dalam menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat dalam periode waktu yang lama meskipun dihadapkan pada kegagalan dan kesulitan dalam pencapaianya.

2. Dimensi Grit

*Grit* sebagai keuletan serta dorongan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Kelebihan individu yang memiliki *grit* adalah daya tahan dan selalu memandang prestasi sebagai sebuah perlombaan (Gustia & Aviani, 2019). Grit yang tinggi didalam diri individu akan memepertahankan usaha dan minat dalam waktu jangka panjang dan akan bertahan menghadapi kesulitan, tantangan dan kegagalan dalam setiap proses. dengan tetap berkerja keras. Dimensi-dimensi grit dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konsestensi Minat (*Consestency of interst* )

individu yang mampu memepertahakan satu tujuan dan tidak berubah-ubah, tidak mengalihkan perhatian dan mempertahankan minat jangka panjang. Individu *gritty* merupakan individu yang memiliki konsistensi pada minat yang tinggi. Struktur *grit* ini dikenal sebagai kegigihan serta memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan jangka panjang.

b. Kegigihan dalam Berusaha (*Perseverance of Effort*)

Kegigihan biasanya lebih dilihat dari hasil dari pada prosesnya. Duckworth mengatakan usaha yang cukup tinggi menunjukkan adanya kemampuan untuk bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu urusan yang sedang dikerjakan. Mereka yang gigih dalam melakukan sesuatu yang mereka inginkan tidak akan takut menghadapi tantangan, dan rintangan. Mereka yang gigih akan memiliki sifat rajin, pekerja keras, dan berusaha mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth, 2016).

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan dimensi pada grit yaitu konsestensi minat, kegigihan dalam berusaha.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Grit

Menurut Duckworth (2016), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *grit* dalam diri atau internal diantaranya *interest* (minat), *practice* (latihan), *purpose* (tujuan), *hope* (harapan) dan *passion :*

a. *Interest* (Minat)

Duckworth (2016), menjelaskan bahwa minat berawal dari bagaimana cara menikmati apa yang individu lakukan. Individu-individu akan jauh lebih bahagia dengan pekerjaan apabila mereka melakukan sesuatu yang sesuai dengan minat pribadi mereka, serta mereka juga akan mampu menunjukkan performa terbaik dalam bekerja. Individu-individu yang memiliki minat dengan pekerjaan yang dilakukan akan mampu bertahan lama dalam bekerja dan memiliki kemungkinan sedikit untuk *dropout*.

b. *Practice* (Latihan)

Duckworth (2016), dalam hasil penelitian yang dilakukanya didapatkan bahwasannya individu yang memiliki *grit* tinggi akan lebih banyak latihan dibandingkan mereka yang memiliki *grit* yang rendah. Jumlah waktu atau berapa jam perhari melakukan latihan tidak diprioritaskan namun yang dilihat adalah bagaiaman kualitas dalam melakukan latihan terbut.

c. *Purpose* (Tujuan)

Bill Duckworth (2016), mengatakan bahwa tujuan merupakan jawaban dari pertanyaan mengapa seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan. Awal dari tujuan yaitu motivasi, semua orang memilki motivasi untuk melakukan sesuatu yang dinikmati. Tujuan berkontribusi pada kesejahteraan, sebagian besar orang hampir tidak mungkin mempertahankan minat tanpa tujuan sepanjang hidup, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Duckworth (2016), didapatkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan *grit*. Motivasi memiliki hubungan dorongan untuk *engage* dan dorongan untuk berbuat baik. Dorongan untuk *engage* memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen dalam berusaha sepanjang waktu, sedangkan dorongan untuk berbuat baik untuk orang lain memiliki hubungan yang kuat dengan mempertahankan minat sepanjang waktu.

d. *Hope* (Harapan)

Duckworth (2016), harapan merupakan kekuatan untuk bangkit, dan harapan bukanlah tahap terkhir dari *grit.* Penting untuk selalu memiliki harapan disetiap tahapan pencapaian, dari awal hingga akhir sehingga belajar terus melangkah meskipun menghadapi kesulitan meskipun dilanda keraguan. Individu yang *gritty*, memiliki harapan terhadap masa depannya berupa perubahan yang dilakukan setiap waktu, belajar dari kesalahan-kesalahan untuk lebih baik lagi, yakin dan lebih optimis dalam mengejar masa depan, bukan mengharapkan sebuah keajaiban.

e. *Passion*

Duckworth (2016), menjelaskan awal dari *grit* yaitu ketertarikan. Individu yang tertarik dengan aktivitas dari awalnya itu modal utama untuk melakukan aktivitas itu dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi grit adalah minat, latihan, tujuan, harapan, *passion*.

## C. Kerangka Berfikir

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia atau anggota Polri adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Ada 5 fungsi umum dalam kepolisian, yaitu Binmas, Samapta, Lalu Lintas, Intel dan Reserse Kriminal sedangkan untuk fungsi khusus seperti Polisi Perairan, Polisi Udara, Brimob dan Provost. Polisi Lalu Lintas (Polantas) khususnya bagian operasional merupakan garda terdepan di jalan raya, selain itu tugas lapangan lebih rentan terhadap stres kerja karena selain tuntutan tanggung jawab profesi yang besar secara administratif dan harus menjalankan standar operasional yang baik Polantas juga terpapar langsung terhadap polusi, kebisingan, dan cuaca. Batas pensiun anggota Polri batas ditetapkan maksimal 58 tahun, hal ini jelas jika tingkat stress tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak terhadap kinerja organisasi juga.

*Grit* merupakan karakter kepribadian yang ditunjukkan dengan perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan. G*rit* merupakan konsep baru yang menggambarkan kepribadian seseorang yang memiliki gairah atau semangat (*passion*) dan ketekunan (*perseverance*). *Grit* tidak hanya membahas tentang *passion* dan ketekunan, akan tetapi *grit* juga membahas tentang kemauan seseorang untuk bertahan demi terwujudnya hal yang di inginkan atau tujuan dalam periode waktu yang lama.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fikir dan pikir, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, mutu pengawasan kerja rendah, iklim pekerjaan tidak sehat, otoritas kerja tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

Adapun keterkaitan *Grit* dengan stres kerja yaitu adanya *Grit* yang merupakan karakter kepribadian yang ditunjukkan dengan perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang. Bagi anggota Polri khususnya Polisi Lalu Lintas dengan masa dinas yang cukup lama apabila ketekunan dan semangat kerja menurun dengan beban kerja yang cukup berat maka akan meningkatkan tingkat stress sehingga akan menurunkan performa kinerja. Begitu sebaliknya ketika ketekunan dan semangat kerja meningkat maka dapat menurunkan tingkat stress polisi Lalu Lintas tersebut. Penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) yakni variabel *Grit* sedangkan untuk variabel terikat (Y) menggunakan variabel Stres Kerja.

## D. Hipotesis

Dari teori di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri Di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim”. **Semakin tinggi grit maka semakin rendah tingkat stres kerja yang terjadi.**