

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori-teori Stres kerja

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran,1999:79-80). Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan . Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya . Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan mau pun sebagai bawahan yang pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah .

Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di satu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari sebelumnya. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa. Dalam mengetahui faktor penyebab stres pada perawat RSUD Moelok, maka sebelumnya akan dikemukakan pengertian umum mengenai stres dan atau stres kerja itu sendiri.

Stres adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu

banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Yulianti, 2000:10). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang (Davis dan Newstrom, 1996). Oleh Schuler (1980) dan Kahn dan Byosiere (1992) dalam Robbins (2006), stres dapat juga diartikan sebagai suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constrain) atau tuntutan (demand) yang berkaitan dengan apa yang juga diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya Menurut Charles D, Spielberger (dalam Ilandoyo, 2001:63). Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Memandang stres sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dari tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik mau pun psikologis Aamodt (dalam Margiati, 1999:71).

2.2 Stres Kerja

Secara spesifik, stres kerja kemudian dapat didefinisikan sebagai bentuk stres yang diakibatkan oleh suatu pekerjaan atau suatu kondisi yang timbul akibat interaksi antar manusia dengan pekerjaannya ditandai oleh perubahan dalam diri orang tersebut yang menyebabkan penyimpangan dari fungsi yang normal (Soewondo, 1993). Secara formal, stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980 dalam Kreitner dan Kinicki, 2005).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, Handoko (2008 :200). Hasilnya,

stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu kinerja/ prestasi kerjanya. Sebagai kesimpulan dari definisi-definisi stres dan stres kerja secara spesifik, dapat disimpulkan bahwa stres/ stres kerja merupakan perubahan kondisi fisik dan psikologis seseorang sebagai akibat dari respon adaptif terhadap keadaan lingkungannya yang kemudian dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya/ pekerjaannya.

2.4 Jenis-Jenis Stres

Mengelompokkan jenis stres menjadi dua, yaitu Eustress dan Distress, eustress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat kinerja yang tinggi, (Quick, 1984).

Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian. Hal serupa dikemukakan oleh Douglas dalam Ventura (2001) bahwa stress kerja terbagi dua, yaitu stres kerja negatif dan stres kerja positif. Stres negatif biasa disebut stress dan seringkali menghasilkan perilaku karyawan yang disfungsi seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh dan absen tanpa keterangan. disisi lain, stres positif atau biasa disebut Eustress menciptakan tantangan dan perasaan untuk selalu berprestasi serta berperan sebagai faktor motivator yang kritis bagi banyak karyawan.

2.5 Sumber-Sumber Pembangkit Stres (Stressor)

Sumber stress atau yang disebut dengan stressor adalah faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stres. Dengan kata lain, stressor adalah suatu prasyarat untuk mengalami respon stres (Kreitner dan Kinicki, 2005). Dari model stres yang dikembangkan dari Koslowsky (1998) dan Matteson dan Ivancevich (1979) dalam Kreitner dan Kinicki (2005) diketahui bahwa terdapat empat jenis stressor, yaitu individual, kelompok, organisasi dan diluar organisasi. Faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, serta masalah-masalah keluarga.” Menurut Hasibuan (2002).

Mengidentifikasi tiga perangkat factor penyebab stres yaitu, lingkungan, organisasional dan individual yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres. Ketiga faktor tersebut mengarah ke stres yaaktual bergantung pada perbedaan individual. Bila stres dialami oleh seorang individu, gejalanya dapat muncul sebagai keluaran atau hasil fisiologis, psikologis dan perilaku, Robbins (1996).

2.6 Gejala-Gejala Stres

Stres biasanya diawali/ ditandai dengan gejala-gejala yang dapat terlihat pada seseorang yang mengalami stres. Menurut Hasibuan (2002), orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Pembagian secara umum dilakukan Robbins (1996), bahwa seorang individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat mengalami tiga kategori gejala umum, yaitu :

- a. Gejala fisiologis : perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung ;
- b. Gejala psikologis : ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda;
- c. Gejala perilaku : perubahan dalam produktivitas, absensi, tingat keluaranya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya kebiasaan merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Pembagian yang pada dasarnya sama namun mendapatkan penambahan pada sisi interpersonal dipaparkan Braham (dalam Handoyo; 2001:68), bahwa gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energy.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

2.7 Dampak Stres

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya (Rice, 1999).

Bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Dampak stres tidak hanya terjadi pada individu penderita stres melainkan juga pada organisasi/ perusahaan, Arnold (1986).

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi hingga turnover (Greenberg & Baron, 1993 : Quick & Quick, 1984; Robbins, 1993).

2.8 Manajemen Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekadar mengatasi, yakni belajar menanggulangi secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba.

Berikut penulis uraikan beberapa pendekatan yang dapat diterapkan sebagai upaya manajemen stres kerja. Keith Davis & John W. Newstrom (dalam Mangkunegara, 2002:157-158) mengemukakan bahwa “four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellness programs”.

- a) Social Support (pendekatan dukungan sosial). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya bermain game dan bercanda.

- b) Meditation (pendekatan melalui meditasi). Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Karyawan yang beragama Islam biasa melakukannya setelah shalat dshuhur melalui doa dan dzikir kepada Allah Subhanahuwata'ala.
- c) Biofeedback. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis, seperti dokter, psikiater dan psikolog sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- d) Personal wellness progams (pendekataan kesehatan pribadi) merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini secara periode yang kontinyu karyawan memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

Strategi-strategi yang diapaparkan Keith Davis & John W. Newstrom cenderung merupakan upaya daripada karyawan itu sendiri. Sedangkan (Margiati, 1999:77-78) mengelompokkan strategi penanganan stres menjadi tiga:

- a) strategi penanganan individual yang dikembangkan secara pribadi/ individual dapat berupa istirahat sejenak, relaksasi, meditasi, dll.
- b) strategi penanganan organisasional, dapat dilakukan dengan menciptakan iklim organisasi yang mendukung; memeperkaya desain tugas-tugas dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (tanggung jawab, pengakuan, kesempatan untuk pencapaian, dll.) mengurangi konflik rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling.
- c) strategi dukungan sosial dapat melalui keluarga, teman kerja, pemimpin atau orang lain. Komunikasi yang efektif adalah intinya, yakni sang penderita stres dapat mengkomunikasikan kondisinya pada keluarga, teman kerja, dll.

2.9 Indikator Penelitian

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.

2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

2.10 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Wahyu Susihono dkk (<i>Journal Industrial Services Vol. 3 No. 1b Oktober 2017</i>)	ANALISIS TINGKAT STRES KERJA DAN FAKTOR- AKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA PEGAWAI BPBD KOTA CILEGON	Penyebab sstrs kerja pada karyawan BPBD kota Cilegon adalah kepribadian tipe A, penilaian diri, pencahayaan, konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, tuntutan mental,

			faktor dukungan sosial dengan stres kerja
2	PUGUH OVI PRASETYON <i>(skripsi 2018)</i>	FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA KARYAWAN KONTRAKTOR DI SURABAYA	Terdapat tiga faktor utama mengakibatkan streskerja karyawan kontraktor yaitu faktor beban kerja dan waktu, faktor engembangan karir, dan yang terakhir adalah faktor lingkungan kerja
3	Dika Suhono dkk <i>(Journal Industrial ervicess Vol. 3 No. 1c Oktober 2018)</i>	STRES KERJA SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN GENDER (STUDI PADA KARYAWAN PT. BANK DANAMON, TBK MANADO)	Peran Individu dalam Organisasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan gender (karyawan pria dan wanita) tidak memiliki hubungan yang signifikan. Tuntutan Tugas (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

			berdasarkan gender (karyawan pria dan wanita), untuk karyawan pria tidak memiliki hubungan yang signifikan, sementara karyawan wanita memiliki hubungan yang signifikan.
--	--	--	--

Dapat dilihat table penelitian terhdahulu terdapat perbedaan pada penelitian sebelumnya pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yang dimana penelitian sebelumnya meneliti di pegawai BPBD Kota Cilegon, dan karyawan kontraktor di Surabaya.

2.11 Kerangka Pikir Konseptual



