

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2010) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) stres sebagai suatu respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Menurut Robbins dan Judge (2017) stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan.

Stres adalah suatu kondisi yang selalu dihindari oleh individu. Namun seringkali pekerjaan seseorang justru menimbulkan stres bagi dirinya. Seperti yang di kemukakan oleh Handoko (2008) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres pasti pernah dialami oleh setiap individu apalagi jika dihubungkan dengan pekerjaan yang dijalannya sehari-hari. Stres atau ketegangan tersebut akan timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi seseorang mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsinya mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut menurut Rice (1999). Menurut Efendi (2001) Terkadang stres yang dialami seseorang itu adalah hal kecil dan hampir tidak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama.

Menurut Robbins dan Judge (2017) pola yang banyak dikaji dalam hubungan antara stres dengan kinerja adalah U terbalik. Logika yang mendasari U terbalik adalah bahwa level stres yang rendah hingga sedang akan mendorong tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Kemudian para individu menjadi sering melaksanakan tugas dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres akan memberikan tuntutan yang tidak dapat dicapai seseorang yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah. Stres level rendah hingga sedang

juga dapat berpengaruh negatif pada kinerja dalam jangka waktu panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan.

### **2.1.2 Aspek – Aspek Stres Kerja**

Robbins dan Judge (2017) mengelompokkan stres kerja ke dalam beberapa aspek, diantaranya :

#### **a. Aspek Fisiologis**

Pengaruh awal yang akan terlihat ketika mengalami stres biasanya merupakan gejala fisiologis. Riset membuktikan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan hingga dapat memicu serangan jantung.

#### **b. Aspek Psikologis**

Dampak yang paling sederhana yang dimunculkan oleh stres kerja yaitu ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam kondisi psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

#### **c. Aspek perilaku**

Hal yang berkaitan dengan perilaku mencakup menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi (kemangkiran) dan tingkat masuk karyawan (perputaran karyawan) serta meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, perubahan kebiasaan makan, bicara yang gagap, gelisah, dan tidak keteraturan waktu tidur.

### **2.1.3 Faktor – Faktor Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017) terdapat tiga kategori dari sumber stres yang potensial:

#### **1) Faktor-faktor lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi bentuk dari organisasi, hal ini juga akan memengaruhi level stres di antara pekerja di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.

#### **2) Faktor organisasional**

Seperti mengalami tekanan untuk menghindari kesalahan dalam penyelesaian tugas atau hanya memiliki waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas, beban kerja yang dimiliki berlebihan, sikap atasan yang selalu menekan dan tidak

sensitif terhadap bawahan, serta para rekan kerja yang bersikap tidak menyenangkan. Kategori faktor-faktor tersebut di sekitar tugas, peranan, dan interpersonal.

### 3) Faktor pribadi

Faktor dalam kehidupan pribadi seperti permasalahan keluarga contohnya kesulitan pernikahan dan putusnya hubungan dekat, permasalahan ekonomi contohnya pengelolaan keuangan yang buruk dan memiliki keinginan yang melebihi kapasitas pendapatan, kepribadian contohnya watak seseorang.

## 2.1.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) dampak stres di kelompokkan menjadi 3 kategori:

- 1) Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis, ketidakpuasan pekerjaan merupakan penyebab yang sangat jelas dari stres. Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.
- 3) Gejala perilaku, gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran, demikian pula dengan perubahan-perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, pidato yang cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Ivancevich, et al., (2006) dampak stres di kelompokkan menjadi 3 kategori:

- 1) Perilaku, kecenderungan untuk mengalami kecelakaan, perilaku impulsif, melakukan penyalahgunaan obat terlarang dan alkohol, serta tempramen yang meledak-ledak.
- 2) Kognitif, stres yang dihasilkan mungkin bersifat kognitif. Hasil kognitif meliputi konsentrasi yang buruk, pengambilan keputusan yang buruk atau tidak mampu mengambil keputusan, hambatan mental, dan penurunan rentang perhatian.
- 3) Fisiologis, hasil fisiologis dari stres meliputi tekanan darah dan detak jantung yang meningkat, sistem kekebalan menurun, kolesterol tinggi dan mengalami gangguan sistem pencernaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan ketegangan emosi sehingga memicu kondisi psikologis seseorang sebagai hasil dari ketidakseuaian antara persepsi terhadap tuntutan dengan kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut. Selain itu stres kerja dibagi menjadi beberapa aspek seperti aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Dampak yang ditimbulkan stres kerja adalah gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme tubuh seseorang. Gejala psikologis, bahwa stres dapat mempengaruhi ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala perilaku, bahwa stres kerja dapat menurunkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ; Faktor lingkungan, seperti ekonomi, politik, dan teknologi. Faktor organisasional, seperti tuntutan tugas, peranan dalam organisasi, dan interpersonal. Faktor pribadi, seperti permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian.

## **2.2 Beban Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Munandar (2001:383) menuturkan bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja, yang dibedakan lebih lanjut kedalam dua kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Menurut Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Danang Sunyoto (2016 :64) beban kerja merupakan yang banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tuntutan keahlian yang terlalu tinggi, tuntutan kecepatan kerja yang tinggi, hingga volume kerja yang banyak dan sebagainya. Menurut Wehelmina (2018:74) beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan pekerja, perilaku, dan persepsi. Beban kerja juga dapat didefinisikan secara operasional berdasarkan faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Akibatnya, tidak cukup untuk melihat beban kerja dari satu perspektif ketika komponen lain saling terkait dengan cara yang rumit.

### 2.2.2 Aspek – Aspek Beban Kerja

Aspek-aspek yang digunakan adalah teori dari Munandar (2014:23) yaitu:

#### 1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

#### 2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

#### 3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

### 2.2.3 Faktor – Faktor Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan faktor-faktor beban kerja dalam pekerjaan sebagai berikut :

#### a) Tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal 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) 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. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

1. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam ketentuan waktu tertentu dengan jumlah tugas yang banyak. Beban kerja juga merupakan hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan pekerja, perilaku, dan persepsi. Selain itu, aspek beban kerja dibagi menjadi ; Beban fisik, yang berdampak pada gangguan kesehatan. Beban mental, yang ditimbulkan akibat aktivitas psikis di lingkungan kerja. Beban waktu, timbul akibat tuntutan tugas dengan waktu yang ditentukan. Hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor tuntutan fisik karena kondisi fisik pekerja berpengaruh terhadap mental pekerja dalam produktivitas kerja. Dan faktor tuntutan tugas yang dapat berlebihan bagi pekerja sehingga menimbulkan kelelahan bekerja.

## **2.3 Jenis kelamin**

### **2.3.1 Konsep Jenis Kelamin**

Konsep jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki, pada perbedaan tubuh antara laki-laki dan perempuan. Definisi konsep seks tersebut menekankan pada perbedaan yang disebabkan perbedaan kromosom pada janin. Sebagaimana dikemukakan oleh Keshtan 1995, jenis kelamin bersifat biologis dan dibawa sejak lahir sehingga tidak dapat diubah. Sebagai contoh, hanya perempuan yang dapat hamil dan hanya laki-laki yang menjadikan perempuan hamil. Jenis kelamin adalah karakteristik biologis seseorang yang melekat sejak lahir dan tidak bisa diubah kecuali dengan operasi. Alat-alat tersebut menjadi dasar seseorang dikenali jenis kelaminnya sebagai perempuan atau laki-laki.

Pengertian jenis kelamin secara biologis merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis, bersifat permanen (tidak dapat dipertukarkan antara laki-laki dan perempuan), dibawa sejak lahir dan merupakan pemberian Tuhan sebagai seorang laki-laki atau seorang perempuan.

Melalui penentuan jenis kelamin secara biologis ini maka dikatakan bahwa seseorang akan disebut berjenis kelamin laki-laki jika ia memiliki penis, jakun, kumis, janggut, dan memproduksi sperma. Sementara seseorang disebut berjenis kelamin perempuan jika ia mempunyai vagina dan rahim sebagai alat reproduksi, memiliki alat untuk menyusui (payudara) dan mengalami kehamilan dan proses melahirkan. Ciri-ciri secara biologis ini sama di semua tempat, di semua budaya dari waktu ke waktu dan tidak dapat dipertukarkan satu sama lain.

Sedangkan jenis kelamin secara fisiologis merupakan perbedaan yang disebabkan oleh efek dari perbedaan pelengkap kromosom seks pada laki-laki dan perempuan, dan perbedaan paparan hormone seks gonad selama perkembangan. Perbedaan jenis kelamin fisiologis mencakup ciri-ciri terpisah seperti system reproduksi laki-laki dan perempuan, serta perbedaan rata-rata antara laki-laki dan perempuan termasuk ukuran dan kekuatan yang cenderung lebih besar pada laki-laki.

Jenis kelamin berperan terhadap terjadinya stres. Ada perbedaan respon antara laki-laki dan perempuan saat menghadapi konflik. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga memunculkan stres, gelisah, dan rasa takut. Sedangkan laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, ketika perempuan mendapat tekanan, maka umumnya akan lebih mudah mengalami stres Deekshitulu B. Stres (2012:2).

### **2.3.2 Konsep Gender**

Pengertian *gender* menurut Muhtar (2002), bahwa *gender* dapat diartikan sebagai jenis kelamin sosial atau konotasi masyarakat untuk menentukan peran sosial berdasarkan jenis kelamin. Sementara Fakih (2008: 8) mendefinisikan *gender* sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang

dikonstruksi secara sosial dan kultural. Istilah *gender* dibedakan dari istilah seks. Oakley, ahli sosiologi Inggris, merupakan orang yang mula-mula memberikan pembedaan dua istilah itu menurut Saptari dan Halzner (1997: 88).

Istilah *gender* merujuk kepada perbedaan karakter laki-laki dan perempuan berdasarkan konstruksi sosial budaya, yang berkaitan dengan sifat, status, posisi, dan perannya dalam masyarakat. Istilah jenis kelamin merujuk kepada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan secara biologis terutama yang berkaitan dengan prokreasi dan reproduksi. Laki-laki dicirikan dengan adanya sperma dan penis serta perempuan dicirikan dengan adanya sel telur, rahim, vagina, dan payudara. Ciri jenis kelamin secara biologis tersebut bersifat bawaan, permanen, dan tidak dapat dipertukarkan menurut pendapat Abdullah (2004 : 11).

Selanjutnya, yang dimaksud dengan *gender* adalah cara pandang atau persepsi manusia terhadap perempuan atau laki-laki yang bukan didasarkan pada perbedaan jenis kelamin secara kodrati biologis. *Gender* dalam segala aspek kehidupan manusia mengkreasi perbedaan antara perempuan dan laki-laki termasuk kreasi sosial kedudukan perempuan yang lebih rendah dari pada laki-laki.

Misalnya, bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa menurut pendapat Hadiati (2010 : 15).

Dari berbagai pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa istilah *gender* merujuk pada nilai-nilai sosial yang berlaku di masyarakat berdasarkan jenis kelamin. Nilai-nilai tersebut dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman dan dapat dipertukarkan. Itu terjadi karena *gender* tidak melekat pada jenis kelamin tetapi pada pelabelan masyarakat.

Menurut O'bijen (2019) terdapat pembeda antara pria dan wanita pada berbagai aspek otak, terutama perbedaan ukuran secara keseluruhan, dengan laki-laki memiliki otak yang lebih besar rata-rata antara 8% dan 13% lebih besar dari otak perempuan, namun hubungan antara volume atau kepadatan otak dan fungsi otak belum ditetapkan. Selain itu, terdapat perbedaan dalam pola aktivasi yang menunjukkan perbedaan anatomi atau perkembangan.

Para peneliti mengungkap bahwa ketebalan kortikal serta kompleksitas kortikal yang lebih besar pada wanita sebelum, dan setelah penyesuaian volume otak secara keseluruhan. Sebaliknya, luas permukaan, volume otak, dan anisotropi fraksional ditemukan lebih besar pada pria sebelum, dan setelah penyesuaian volume otak secara keseluruhan. Meskipun atribut tetap lebih besar untuk pria dan wanita, perbedaan keseluruhan dalam atribut-atribut ini menurun setelah penyesuaian volume otak secara keseluruhan, kecuali ketebalan kortikal pada wanita, yang meningkat.

### **2.3.3 Peran Gender**

Peran *gender* adalah peran yang dilakukan perempuan dan laki-laki sesuai dengan status lingkungan, budaya dan struktur masyarakat. Peran tersebut diajarkan kepada setiap anggota masyarakat, komunitas dan kelompok sosial tertentu yang dipersiapkan sebagai peran perempuan dan laki-laki, empat jenis peran dalam *gender*, yaitu :

#### **1. Peran Gender**

Peran *gender* adalah peran yang dilakukan perempuan dan laki-laki sesuai dengan status, lingkungan, budaya dan struktur masyarakatnya. Peran tersebut diajarkan kepada setiap anggota masyarakat, komunitas dan kelompok sosial tertentu yang dipersepsikan sebagai peran perempuan dan laki-laki. Peran laki-laki dan perempuan dibedakan atas peran produktif, reproduktif dan sosial.

#### **2. Peran Produktif**

Peran Produktif merujuk kepada kegiatan yang menghasilkan barang dan pelayanan untuk konsumsi dan perdagangan (Kamla Bhasin, 2000). Semua pekerjaan di pabrik, kantor, pertanian dan lainnya yang kategori aktivitasnya dipakai untuk menghitung produksi nasional bruto suatu negara. Meskipun perempuan dan laki-laki keduanya terlibat di dalam ranah publik lewat aktivitas produktif, namun masyarakat tetap menganggap pencari nafkah adalah laki-laki.

Contoh di sebuah kantor, bila terjadi PHK maka seringkali perempuanlah yang dikorbankan karena dianggap kegiatan laki-laki yang menghasilkan uang. Bila merujuk pada definisi kerja sebagai aktivitas yang menghasilkan pendapatan baik dalam bentuk uang maupun barang maka aktivitas perempuan dan laki-laki baik di sektor formal maupun informal, di luar rumah atau di dalam

rumah sepanjang menghasilkan uang atau barang termasuk peran produktif. Contoh peran produktif perempuan yang dijalankan di dalam rumah misalnya usaha menjahit, catering, salon dan yang lain. Contoh peran produktif yang dijalankan di luar rumah, sebagai guru, buruh, pedagang, pengusaha.

### 3. Peran Reproduksi

Peran reproduktif dapat dibagi mejadi dua jenis, yaitu biologis dan sosial. Reproduksi biologis merujuk kepada melahirkan seorang manusia baru, sebuah aktivitas yang hanya dapat dilakukan oleh perempuan. Reproduksi sosial merujuk kepada semua aktivitas merawat dan mengasuh yang diperlukan untuk menjamin pemeliharaan dan bertahannya hidup (Kamla Bhasin, 2000). Dengan demikian, aktivitas reproduksi ialah aktivitas yang mereproduksi tenaga kerja manusia. Merawat anak, memasak, memberi makan, mencuci, membersihkan, mengasuh dan aktivitas rumah tangga lainnya masuk dalam kategori ini.

Walaupun hal-hal tersebut penting untuk bertahannya hidup manusia, aktivitas tersebut tidak dianggap sebagai pekerjaan atau aktivitas ekonomi sehingga tidak terlihat, tidak diakui dan tidak dibayar. Kerja reproduktif biasanya dilakukan oleh perempuan, baik dewasa maupun anak-anak di kawasan rumah domestik. Pertanyaannya mengapa peran reproduktif secara alamiah menjadi tanggung jawab perempuan. Jawaban yang sering muncul adalah karena perempuan melahirkan maka merawat, memelihara anak menjadi tanggung jawabnya. Pelabelan tersebut menjadi sirna bila mengerti apa itu seks/jenis kelamin dan apa itu *gender*. Laki-laki pun melakukan peran reproduktif, baik reproduktif biologis (membuahi) dan reproduktif sosial kerana memelihara anak dan mengasuh anak tidak menggunakan rahim.

### 4. Peran Sosial

Kegiatan kemasyarakatan merujuk kepada semua aktivitas yang diperlukan untuk menjalankan dan mengorganisasikan kehidupan masyarakat. Peran kemasyarakatan yang dijalankan perempuan adalah melakukan aktivitas yang digunakan bersama, misalnya pelayanan kesehatan di Posyandu, partisipasi dalam kegiatan-kegiatan sosial dan kebudayaan (kerja bakti, gotong royong, pembuatan jalan kampung, dll). Semua kegiatan tersebut biasanya dilakukan secara sukarelawan. Sedangkan peran sosial yang dilakukan laki-laki

biasanya pada tingkatan masyarakat yang diorganisasikan, misalnya menjadi RT, RW, Kepala Desa.

### 2.3.4 Perbedaan Jenis Kelamin dan *Gender*

Jenis kelamin berkonsentrasi pada aspek biologis seseorang, meliputi perbedaan komposisi hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi dan karakteristik biologi lainnya. Sementara, *gender* lebih menekankan pada aspek sosial, budaya, psikologi, dan aspek nonbiologis lainnya. Mufidah (2013) mengidentifikasi perbedaan jenis kelamin dan *Gender* sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Perbedaan Jenis Kelamin dan *Gender***

Identifikasi	Laki-laki	Perempuan	Sifat	Kategori
Ciri biologis	Jakun, Penis, Sperma	Payudara, Vagina, Rahim, Ovum, Haid, Hamil, Melahirkan, Menyusui.	Kodrati pemberian Tuhan, Tetap dan tidak dapat dipertukarkan	Jenis kelamin
Karakter	Pemberani, Maskulin, Kuat, Rasional, Cerdas, Superior	Penakut, Feminisme, Lemah, Emosional, Bodoh, Inferior	Ditentukan oleh masyarakat, disosialisasikan, dimiliki oleh laki – laki dan perempuan dapat berubah	<i>Gender</i>

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin dengan *gender* adalah berbeda. Secara garis besar, jenis kelamin adalah pensifatan secara biologis dan bersifat kodrati atau pemberian dari Tuhan yang berarti tidak dapat dirubah sebagaimanaapun rupanya. Jenis kelamin secara biologis dikatakan berjenis kelamin laki-laki jika ia memiliki penis, jakun, kumis, janggut, dan memproduksi sperma. Sementara seseorang dikatakan berjenis kelamin perempuan jika ia mempunyai vagina dan rahim sebagai alat reproduksi, memiliki payudara dan mengalami kehamilan dan proses melahirkan. Sedangkan jenis kelamin secara fisiologis merupakan perbedaan yang disebabkan oleh efek dari perbedaan pelengkap kromosom seks pada laki-laki dan perempuan, dan perbedaan paparan hormone seks gonad selama perkembangan. Selain itu, secara garis besar *gender* adalah sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan dalam konstruksi sosial. Misalnya, perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki

yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa.

## **2.4 Karyawan**

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seorang yang menyediakan jasa atau dapat melakukan suatu pekerjaan untuk mendapatkan kompensasi, dalam kata lain menukarkan tenaganya untuk suatu perusahaan maupun perseorangan dengan upah yang diberikan guna memenuhi kebutuhannya sendiri maupun orang lain.

## **2.5 Hubungan Antar Variabel**

### **2.5.1 Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja**

Hubungan antara variabel beban kerja dan stres kerja merupakan area yang cukup dipelajari dalam psikologi industri dan organisasi serta ilmu manajemen sumber daya manusia. Beban kerja dapat merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan, tingkat kompleksitas pekerjaan, atau waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Sementara stres kerja adalah respons emosional dan fisiologis terhadap ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu.

Luthans (2021) menyatakan beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik, tekanan beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan atau mengarah ke peningkatan terjadinya stres.

Menurut Febrianto (2018) beban kerja yang tinggi memungkinkan perawat memiliki stres kerja yang tinggi. Artinya beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat stres perawat. Dari penjelasan diatas dapat diuraikan bahwa beban kerja berpengaruh pada tingkat stres karena semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja.

Berdasarkan kesimpulan diatas semakin tinggi beban kerja yang dirasakan seseorang, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami. Ini berarti semakin banyak tugas atau semakin rumit pekerjaan, semakin besar kemungkinan individu merasa stres.

### **2.5.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Jenis Kelamin**

Hubungan antara stres kerja dan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat beberapa pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada konteks budaya, sosial, dan organisasional. Dalam penelitian Dian (2018) tingkat stres kerja karyawan laki-laki sebesar 104.30 dan stres kerja karyawan perempuan sebesar 110.14. Dengan demikian stres kerja karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan stres kerja karyawan laki-laki yang merupakan indikator utama untuk kesesuaian. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung melaporkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti perbedaan dalam respons psikologis terhadap tekanan, tanggung jawab ganda (seperti tugas di rumah tangga), atau pengalaman diskriminasi di tempat kerja.

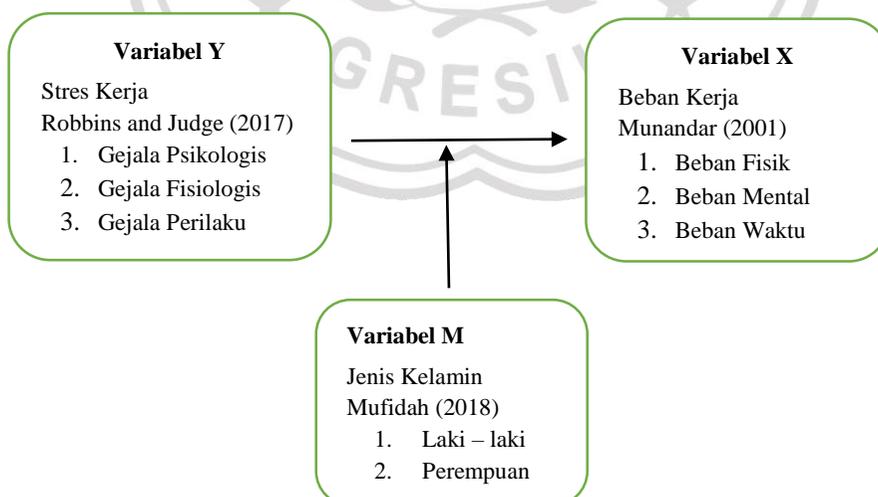
Menurut Suminarsis dan Sudaryanto (2009:56) Tingkat stres yang lebih tinggi sering dijumpai pada perempuan. Perempuan lebih mudah merasakan cemas, perasaan bersalah, gangguan tidur, serta gangguan makan. Wanita mungkin lebih cenderung mengekspresikan stres secara verbal atau emosional, sedangkan laki-laki mungkin lebih cenderung menahan atau mengekspresikan stres melalui tindakan

atau perilaku tertentu. Ini bisa mempengaruhi cara stres kerja diamati dan diukur di antara jenis kelamin yang berbeda.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Gyllensten (2010) yang menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan karakteristik demografi yang berperan pada stres. Ada perbedaan pada tingkat keparahan stres terkait dengan jenis kelamin. Walaupun terpapar oleh stresor yang sama, perempuan dapat memiliki respon yang berbeda dengan laki-laki. Sedangkan penelitian dari Matud (2007) dengan menggunakan *Utilizing the Life Even Stressful Success Questionnaire (LESSQ)* pada 1566 perempuan dan 1250 laki-laki pada rentang usia 18-65 tahun menunjukkan perempuan lebih sering dilaporkan mengalami stres dibandingkan laki-laki. Stresor pada perempuan dilaporkan terkait dengan masalah kesehatan dan keluarga sedangkan stresor pada laki-laki terkait dengan masalah keuangan dan pekerjaan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, stres kerja cenderung lebih tinggi terjadi pada perempuan karena tidak jarang perempuan bekerja dan menjadi ibu rumah tangga serta perempuan lebih sering menggunakan perasaan dan berekspresi baik secara verbal maupun emosional. Berbeda dengan laki-laki yang cenderung menahan emosinya dan memilih mengekspresikan stresnya melalui tindakan atau hobi, pemicu stres pada laki-laki yang juga sebagai kepala keluarga terkait masalah keuangan.

## 2.6 Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

## 2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori dan belum didasarkan pada data-data empiris yang terkumpul. Terdapat tiga hipotesis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu :

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan jenis kelamin sebagai moderator.

