

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Jam Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Jam Kerja**

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2015) waktu kerja adalah waktu yang dicadangkan untuk peralatan yang digunakan atau waktu kerja pegawai atau pekerja.

Menurut (Lukas, 2018) perpanjangan jam kerja merupakan langkah penting dalam upaya untuk pekerjaan yang layak, perihal waktu kerja harus ditangani pada beberapa tingkatan untuk menghilangkan berbagai jenis kesenjangan antara waktu kerja aktual yang diinginkan karyawan dan mempromosikan daya saing perusahaan, situasi ini berlaku untuk karyawan yang secara teratur bekerja terlalu berjam-jam mereka yang bekerja paruh waktu dan lebih suka bekerja lembur.

Waktu kerja pegawai swasta diatur dalam Undang-Undang Pasal 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77-85. Undang-Undang Nomor 77 (1) 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mematuhi waktu kerja. Aturan jam kerja ini diatur dalam dua sistem yaitu:

- A. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu selama 6 hari kerja dalam 1 minggu atau.
- B. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu dari 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Kedua sistem waktu kerja tersebut juga memiliki batas waktu kerja 40 jam 1 minggu, jika melebihi waktu kerja yang ditentukan maka lembur dianggap sebagai

waktu kerja normal dimana pekerja berhak mendapatkan upah lembur (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003).

### 2.1.2 Indikator Jam kerja

Menurut (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003), ada beberapa ukuran waktu kerja:

#### A. Waktu kerja

Undang-Undang Nomor 13 menurut data ketenagakerjaan Tahun 2003, waktu kerja meliputi:

- a. 7 jam per hari dan 40 jam per minggu, 6 hari kerja per minggu atau
- b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu selama 5 hari kerja seminggu.

#### B. Waktu lembur

Pasal 78 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan pengusaha yang mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja yang ditentukan dalam Pasal 77 (2) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Adanya kesepakatan antar pekerja terkait.
- b. Lembur dapat dilakukan maksimal 3 jam per hari dan 1 jam per minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja di luar jam kerja tersebut wajib membayar uang lembur peraturan lembur yang disebutkan di atas tidak berlaku dalam kehidupan komersial.

#### C. Waktu istirahat

Pasal 79 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan waktu luang kepada pekerja atau pekerja antara lain:

- a. Istirahat di antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah empat jam kerja, jam waktu kerja terus menerus dan waktu istirahat tidak dalam jam kerja.
- b. Waktu istirahat mingguan satu hari dalam enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari dalam lima hari kerja dalam satu minggu.
- c. Cuti tahunan, paling singkat dua belas hari kerja setelah karyawan tetap bekerja selama dua belas bulan.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan, masing-masing satu bulan bagi pegawai yang telah tetap bekerja pada perusahaan yang sama selama enam tahun pegawai tersebut tidak lagi berhak atas cuti tahunan selama dua tahun berjalan dan selanjutnya untuk setiap kelipatan enam tahun masa kerja (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003).

### **2.1.3 Pengaturan Jam Kerja**

Waktu kerja yang fleksibel menjadi jawaban atas berbagai tantangan karyawan untuk pulih dari berbagai ketegangan kerja, kelelahan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga, orang yang memiliki kekuatan untuk memilih kapan mereka dapat memulai dan berhenti bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya (Bramanto, 2022).

Waktu fleksibel adalah jenis praktik organisasi kerja fleksibel di mana para profesional diarahkan untuk bekerja dalam jumlah jam tertentu secara lebih fleksibel atau bekerja kurang dari yang disepakati di kantor. Pengenalan jam kerja yang fleksibel dapat memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan kehidupan pribadi dan profesionalnya pekerja yang memiliki kesempatan

untuk menyesuaikan jam kerjanya biasanya memiliki motivasi yang baik dalam bekerja sehingga hasil kerjanya juga baik (Bramanto, 2022).

Standar beban kerja ditentukan berdasarkan jam lembur masing-masing departemen Sumber Daya Manusia dibagi dengan waktu yang dibutuhkan untuk tugas utama. Jam kerja yang tersedia adalah jumlah hari kerja dalam setahun dikurangi hak cuti tahunan (12 hari), pelatihan dan pendidikan lanjutan (6 hari), hari libur nasional dan cuti dikalikan dengan jam kerja perhari, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu kegiatan utama ditentukan berdasarkan pengamatan dan pengalaman kerja yang disepakati bersama. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan utama sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh kompetensi staf, *Standar Operasional Prosedur (SOP)*, standar pelayanan dan sarana dan prasarana medis yang tersedia (Baharuddin, 2017).

Karyawan dapat mengalami efek negatif jika pengaturan waktu kerja tidak baik seperti kelelahan, kebosanan dan beberapa penyakit yang disebabkan oleh kelelahan karena pada dasarnya manusia harus memiliki waktu istirahat yang cukup dan harus menghindari kondisi dimana seseorang mengalami stres yang berlebihan namun tidak berarti bahwa jika seseorang menghalangi dirinya dari tekanan pekerjaannya (Ardiana, 2019).

#### **2.1.4 Standar Kerja**

Menurut (Abdullah, 2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah efisiensi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh organisasi yang dilakukan oleh para manajer dan karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut serta pemerintah dan perusahaan untuk mencapai tujuan.

## 2.2 Stres Kerja

### 2.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya individu semakin besar kesenjangan semakin besar stres yang dialami dan mengancam individu. Stres adalah reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebihan yang memberikan terlalu banyak tuntutan, hambatan atau peluang pada mereka. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan. Stres didasarkan pada premis bahwa gejala dan tanda perilaku, psikologis dan somatik yang terkait dengan kematian diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara orang tersebut dan lingkungannya yang mengakibatkan ketidakberdayaan secara efektif menghadapi berbagai tuntutan yang diajukan kepadanya (Yuli Asih, 2018).

Menurut (Waruwu, 2018) stres kerja didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan kelainan fisik, psikologis dan perilaku pada anggota organisasi, setiap karyawan tidak terlepas dari situasi eksternalnya yang dapat menyebabkan penyimpangan perilaku karyawan dan jika hal ini dibiarkan memungkinkan untuk mempengaruhi kinerja baik individu maupun organisasi.

Stres adalah ciri umum dari pengalaman kerja yang sebagian besar memanifestasikan dirinya sebagai ketidakpuasan kerja tetapi juga memanifestasikan dirinya sebagai keadaan emosional yang kuat yaitu kemarahan, frustrasi dan permusuhan. Reaksi yang lebih pasif seperti kebosanan dan kelelahan, ketidakberdayaan, keputusasaan, kurangnya antusiasme dan suasana hati yang tertekan juga umum terjadi. Manajer mungkin tidak memperhatikan saat karyawan

mengalami stres rendah atau sedang, pasalnya tingkat stres ini bisa bersifat fungsional dan berujung pada kinerja karyawan yang lebih baik tingkat stres yang tinggi, meskipun tingkat stresnya rendah, tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kemampuan kerja seorang karyawan sehingga manajemen harus bertindak (Kaswan, 2015).

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul akibat adanya pengaruh timbal balik antara individu dan tugas pekerjaannya, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas pada perusahaan. Stres kerja adalah respon adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis yang dihasilkan dari setiap aktivitas, sikap atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan (Tantra, 2015).

### 2.2.2 Jenis Stres

Menurut (Tantra, 2015) Stres di bagi dalam empat jenis :

#### A. *Eustres*

Stres menimbulkan rangsangan dan ketegangan, sehingga memberikan efek positif bagi orang yang mengalaminya misalnya tantangan karena tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu dan tugas berkualitas tinggi.

#### B. *Distres*

Stres yang memberikan pengaruh buruk bagi orang yang mengalaminya seperti tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menghabiskan energi seseorang dan memudahkan penyakit.

#### C. *Hyperstres*

Stres memiliki dampak yang sangat besar bagi mereka yang mengalaminya, meskipun stres ini bisa positif atau negatif tetap saja membatasi

kemampuan orang untuk beradaptasi, contohnya adalah stres yang disebabkan oleh serangan teroris.

#### D. *Hypostres*

Stres yang disebabkan oleh kurangnya rangsangan, misalnya kebosanan atau stres karena pekerjaan sehari-hari.

### 2.2.3 Dimensi Utama Indikator Stres Kerja

Menurut Cousins et al. dalam (Lisnawati, 2019) terdapat tujuh dimensi utama indikator stres kerja yaitu :

- A. Pengawasan mengacu pada sejauh mana perusahaan mengawasi karyawannya.
- B. Dukungan teman sebaya adalah sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan profesional.
- C. Dukungan supervisor mengacu pada sejauh mana manajemen perusahaan mendukung karyawan dalam bentuk penghargaan atau masalah lainnya.
- D. Relasi merujuk pada hubungan-hubungan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik antara karyawan maupun atasan, seperti kerjasama, atasan, tidak memahami instruksi, sulit berkonsentrasi dan kurang fit karena terlalu lama bekerja.
- E. Peran dalam hal ini, karyawan memahami peran mereka dalam organisasi dan organisasi memastikan bahwa mereka tidak memiliki peran yang saling bertentangan.
- F. Perubahan adalah secara organisasi mengelola dan mengkomunikasikan perubahan yang terjadi.
- G. Persyaratan kesesuaian, yang mencakup hal-hal seperti beban kerja, kebiasaan kerja dan lingkungan kerja.

Efisiensi seorang karyawan diketahui sejauh kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- A. Beban kerja yang diukur dengan persepsi responden terhadap beban kerja yang berlebihan.
- B. Sikap manajer diukur dari persepsi responden terhadap sikap manajer yang tidak adil saat memberikan tugas.
- C. Jam kerja diukur dari persepsi responden terhadap jam kerja yang berlebihan.
- D. Konflik yang diukur dari keinginan responden untuk terus belajar mencapai visi bersama (Bulolo, 2021).

#### **2.2.4 Gejala Stres**

Gejala stres juga diungkapkan oleh Robbins dan Timothy didalam (Munandar, 2014) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

##### **A. Gejala Fisiologis**

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme, meningkatkan denyut jantung dan laju pernapasan serta tekanan darah, menyebabkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

##### **B. Gejala Psikologis**

Stres bermanifestasi sebagai keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, lekas marah, kebosanan dan penundaan.

##### **C. Gejala perilaku**

Gejala perilaku stres meliputi penurunan produktivitas kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan, serta perubahan kebiasaan makan,



peningkatan konsumsi rokok atau alkohol, bicara cepat dan gelisah serta gangguan tidur.

Everly dan Girdano dalam (Munandar, 2014) mengatakan bahwa gejala stres mempengaruhi *mood* (suasana hati), otot rangka (*muskuloskeletal*) dan organ tubuh tulang dalam.

Gejala stres meliputi:

A. Ciri-ciri suasana hati (*mood*)

- a. *Overexcited*.
- b. Cemas.
- c. Merasa tidak pasti.
- d. Sulit tidur pada malam hari (*somnabulisme*).
- e. Mudah bingung dan lupa.
- f. Merasa sangat tidak-enak (*uncomfortable*), gelisah (*ill at ease*) dan gugup (*nervouse*).

B. Ciri-ciri otot kerangka (*muskuloskeletal*)

- a. Jari-jari dan tangan gemetar.
- b. Sulit untuk dapat duduk diam atau berdiri di tempat.
- c. Mengembangkan *tic* (gerakan tidak sengaja).
- d. Kepala mulai sakit.
- e. Merasa otot menjadi tegang atau kaku.
- f. Menganggap jika berbicara.
- g. Leher menjadi kaku.

C. Ciri-ciri organ-organ dalam badan (*vesceral*)

- a. Perut terganggu.

- b. Merasa jantung berdebar.
- c. Banyak berkeringat.
- d. Tangan berkeringat.
- e. Merasa kepala ringan atau akan pingsan.
- f. Mengalami kedinginan (*cold chills*).
- g. Wajah menjadi panas.
- h. Mulut menjadi kering.
- i. Mendengar bunyi berdering dalam kuping.
- j. Mengalami rasa akan tenggelam dalam perut (*sinking filling*).

#### **2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja muncul dari interaksi dan hubungan komunikasi antara individu dengan lingkungan selain itu stres muncul karena individu bereaksi dalam bentuk emosi, fisiologi dan pikiran terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan tertentu pada seseorang dalam pekerjaannya (Munandar, 2014).

Sutherland dan Cooper dalam (Wijayaningsih, 2014) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu :

##### **A. Faktor penilaian kognitif**

Stres adalah pengalaman subjektif individu berdasarkan persepsi situasi baik secara internal maupun eksternal setiap orang bereaksi berbeda terhadap stres ada yang merasa ringan, sedang atau berat, ada yang merasa tidak berdaya.

##### **B. Faktor Pengalaman**

Proses belajar mengajar dimana suatu masalah dapat dengan mudah dipecahkan jika sering dihadapi dan ditangani dengan baik.

### C. Faktor permintaan

Besarnya permintaan mempengaruhi manajemen stres masyarakat.

### D. Faktor yang berpengaruh

Hubungan interpersonal reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh latar belakang dan pengalaman subjektif meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang masalah dapat membantu mengatasi stres.

Infantio dan Gordon dalam (Munandar, 2014) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya merasa puas dengan kata lain tingkat stres kerja juga semakin rendah, semakin besar peranan persepsi positif maka stres kerja semakin berkurang. Stres karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah di luar perusahaan, antara lain masalah keuangan, masalah anak, masalah fisik, masalah hubungan (perceraian), perubahan pekerjaan, tempat tinggal, masalah pribadi lainnya, seperti kematian dari seorang kerabat.

### 2.2.6 Tahapan Stres

Menurut (Yuli Asih, 2018) tahapan-tahapan stres yang dialami individu sebagai berikut:

#### A. Tingkat stres I

Tahap ini merupakan tingkat stres yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

- a. Semangat yang besar.
- b. Penglihatan yang tajam tidak seperti biasanya.
- c. Energi dan kegugupan yang berlebihan kemampuan melakukan pekerjaan lebih dari biasa.

Tahap ini biasanya menyenangkan dan orang menjadi bersemangat, tanpa menyadari bahwa cadangan energi mereka sangat rendah.

#### B. Tingkat stres II

Tahap ini efek stres yang menyenangkan mulai menghilang dan muncul keluhan karena cadangan energi tidak lagi cukup untuk sepanjang hari, keluhan terbanyak adalah:

- a. Kelelahan saat bangun tidur.
- b. Kelelahan setelah makan siang.
- c. Kelelahan sore hari.
- d. Kadang gangguan saluran cerna (gangguan usus, perut kembung), kadang jantung berdebar.
- e. Perasaan tegang pada otot punggung dan leher (leher).
- f. Perasaan tidak bisa rileks.

#### C. Tingkat Stres III

Tahap ini keluhan mudah lelah muncul lebih jelas dengan gejala sebagai berikut:

- a. Gangguan usus lebih banyak (sakit perut, mules, diare).
- b. Otot mengencang.
- c. Rasa tegang meningkat.
- d. Gangguan mengantuk (susah tidur, sering terbangun di malam hari dan sulit tidur kembali atau bangun terlalu pagi).
- e. Tubuh terasa tidak stabil, merasa lemas (tidak pingsan).

Tahapan ini, pasien harus mencari pertolongan medis kecuali jika bebannya membuat stres atau menuntut, tuntutan berkurang dan tubuh memiliki kesempatan untuk beristirahat atau bersantai untuk memulihkan *energy*.

#### D. Tingkat Stres IV

Tahapan ini sudah menunjukkan kondisi yang lebih buruk yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Sangat sulit untuk menjalani sepanjang hari.
- b. Kegiatan yang awalnya menyenangkan kini terasa sulit.
- c. Kemampuan menanggapi situasi sosial hilang sosial dan aktivitas rutin lainnya jadi sulit.
- d. Tidur jadi susah, mimpi jadi stres dan sering bangun pagi.
- e. Perasaan negatif.
- f. Kemampuan berkonsentrasi tiba-tiba melemah.
- g. Perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan.

#### E. Tingkat Stres V

Tahap ini merupakan keadaan yang lebih dalam dari sebelumnya yaitu:

- a. Kelelahan yang dalam (kelelahan mental dan psikologis).
- b. Merasa tidak mampu melakukan tugas-tugas sederhana.
- c. Gangguan pada saluran pencernaan (mulas dan buang air besar) lebih sering, sulit buang air besar atau sebaliknya, feses encer dan sering terbalik.
- d. Perasaan takut yang semakin parah.

## F. Stres Tingkat VI

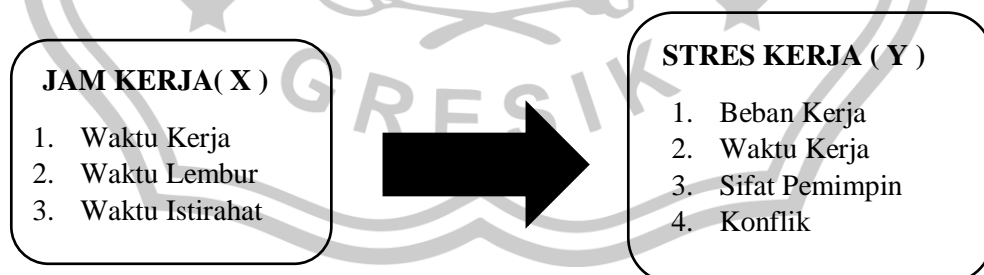
Tahap ini merupakan tahap puncak yaitu krisis, tidak jarang pasien dipindahkan ke *Intensive Cardiology Care Unit* pada tahap ini, gejalanya cukup kuat pada tahap ini:

- a. Jantung terasa sangat keras, hal ini karena adrenalin yang dikeluarkan akibat stres cukup tinggi dalam peredaran darah.
- b. Sesak napas.
- c. Badan gemetar, badan dingin, keringat banyak.
- d. Energi bahkan untuk benda ringan lemah, pingsan atau pingsan.

### 2.3 Kerangka Konsep

Jam kerja adalah waktu yang dijadwalkan untuk perangkat peralatan yang dioperasikan atau waktu yang dijadwalkan bagi pegawai atau karyawan untuk bekerja (KBBI, 2017).

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Tantra, 2015).



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Efisiensi atau produktivitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sistem kompensasi, kondisi fisik pekerjaan dan kepribadian lainnya. Penelitian ini hanya mengkaji faktor stres kerja

pada karyawan, oleh karena itu diperlukan hipotesis (asumsi sementara) tentang permasalahan yang ada yaitu:

A. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

Hipotesis alternatif (kerja) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut penerapan jam kerja berpengaruh terhadap risiko stres kerja pada karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion.

