

BAB II

TINJAUAN PUSTKA

2.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut (Triatna, 2015 dalam (Patel, 2019) menyatakan bahwa *stress* kerja adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.

Definisi *stress* kerja menurut (Vanchapo, 2020 dalam (Nusran, 2019) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Menurut (Munandar, 2008 dalam (Rohmaniyyah, 2019) mengatakan bahwa *stress* kerja adalah hasil dari kurang atau tidak adanya kecocokan antara seseorang (dalam kepribadian, bakat, dan kecakapannya) dengan lingkungannya sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam hidupnya.

Menurut *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), *stress* kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerjaanya. *American Psychological Association* (APA) mendefinisikan *stress* kerja sebagai tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan di tempat kerja yang timbul dari faktor – faktor seperti jadwal kerja yang menuntut, hubungan antara teman kerja dan lainnya yang terkait dengan pekerjaannya (Rohmaniyyah, 2019).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *stress* akibat kerja adalah suatu kondisi depresi atau tekanan yang dialami oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang mempengaruhi respon emosional, proses berpikir dan fisik pekerja.

2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

2.2.1 Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam pekerja melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar para pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Sydam, 2000 dalam (Armanusah, 2017).

Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, bersih, sehat dan menjamin keselamatan kerja serta situasi yang mendukung dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik (Inayah & Widyawati, 2021). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi atau semangat pekerja untuk bekerja, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja para pekerja, oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu instansi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pekerja yang berimbas pada pencapaian tujuan instansi itu sendiri.

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang terlihat

jasas misalnya (lokasi, lingkungan alam) sedangkan lingkungan non fisik misalnya, landasan falsafah, informasi, politik, ekonomi, sosial, budaya (Edy Sutrisno, 2009 dalam (Armanusah, 2017).

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut (Sihombing, 2004 dalam (Armanusah, 2017). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya suhu panas di lingkungan kerja, terlalu dingin, kurang cahaya atau terlalu terang, sesak secara sirkulasi udara atau sempit ruang gerak, kebersihan, keamanan yang menyebabkan berkurangnya kenyamanan kerja sehingga menimbulkan *stress* kerja (Nusran, 2019).

Menurut (Sedarmayanti, 2009 dalam (Armanusah, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pekerja, misal temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang meliputi pewarnaan, penerangan, temperatur udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan serta ruang gerak tempat kerja (Armanusah, 2017). Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat

hubungan antara lingkungan kerja dengan *stress* kerja dengan nilai *P-value* 0,000 (Lahat & Santosa, 2018).

2.2.2 Faktor Individu

Penyebab kerja dari individu terdiri dari:

1) Umur

Kategori umur menurut Depkes RI (2009), (Meilasari, 2018) meliputi:

- a) Masa balita = 0 – 5 tahun
- b) Masa kanak – kanak = 5 – 11 tahun
- c) Masa remaja awal = 12 – 16 tahun
- d) Masa remaja akhir = 17 – 25 tahun
- e) Masa dewasa awal = 26 – 35 tahun
- f) Masa dewasa akhir = 36 – 45 tahun
- g) Masa lansia awal = 46 – 55 tahun
- h) Masa lansia akhir = 56 – 65 tahun
- i) Masa manula = 65 – sampai atas

The Effects of Age on Stress Levels and Its Effect on Overall Performance

mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara umur individu dengan *stress*. Umur dapat mempengaruhi tingkat *stress* yang dialami seseorang. Berdasarkan hasil penelitian Wichert mengemukakan bahwa pekerja pada umur yang lebih tua cenderung mengalami *stress* lebih rendah dibandingkan dengan pekerja berumur muda. Pengalaman *stress* pada pekerja yang berumur tua lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda, pengaruh umur terhadap *stress* yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera (Meilasari, 2018).

Individu yang berusia lebih tua cenderung mengalami *stress* lebih rendah dikarenakan pengalamannya dalam menghadapi *stress* sudah lebih baik dibandingkan individu yang berumur muda (Meilasari, 2018).

2) Jenis kelamin

Jenis kelamin berpengaruh terhadap *stress* yang ditimbulkan akibat pekerjaan. Penelitian di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa wanita memiliki tingkat *stress* yang lebih tinggi dibanding pria. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan *stress*, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga memunculkan *stress*, 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 *stress* (Meilasari, 2018).

3) Masa kerja

Keseluruhan keluhan yang dirasakan tenaga kerja dengan masa kerja 6 bulan sampai 1 tahun paling banyak mengalami keluhan, kemudian keluhan tersebut berkurang pada tenaga kerja setelah bekerja selama 1 – 5 tahun, namun keluhan akan meningkat pada tenaga kerja setelah bekerja pada masa kerja lebih dari 5 tahun (Meilasari, 2018).

Masa kerja berhubungan dengan pengalaman pekerja dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang masih sedikit. Masa kerja yang berhubungan dengan *stress* kerja berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.

Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya *stress* di tempat kerja (Meilasari, 2018).

4) Keluarga

Hubungan antara anggota keluarga yang tidak harmonis seperti hubungan dengan suami atau istri maupun tidak harmonis pada hubungan dengan anak, ketika keluarga yang sedang sakit atau meninggal dapat menimbulkan *stress* kerja (Nusran, 2019).

Hasil penelitian (Yulius & Lubis, 2018) faktor keluarga menunjukan *P-value* sebesar 0,003 yang menunjukkan adanya hubungan antara faktor keluarga dengan *stress* kerja.

5) Hubungan interpersonal

Pekerjaan pasti terdapat komunikasi antara sesama pekerja yang dicerminkan dalam sebuah hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal adalah cara berkomunikasi seseorang dengan orang lain yang bukan hanya sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan cara untuk menyampaikan isi pesannya, semakin baik hubungan interpersonal, maka semakin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya, makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung diantara komunikan (Andi, 2012 dalam (Saraswati, 2017). Gangguan ini dapat berupa hubungan dengan teman dekat yang mengalami konflik, konflik dengan kekasih, antara atasan atau bawahan dan lain sebagainya. Konflik hubungan interpersonal

ini dapat merupakan sumber *stress* bagi seseorang dan yang bersangkutan dapat mengalami depresi karenanya (Patel, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tsuno, 2009 dalam (Saraswati, 2017) menunjukkan bahwa konflik interpersonal pada pekerja baik laki – laki maupun perempuan berpengaruh terhadap *stress* secara psikologi. Penelitian yang dilakukan oleh (Kazi dan Haslam, 2013 dalam (Saraswati, 2017) membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan *stress* kerja dengan $P\text{-value} < 0,05$. Penelitian lainnya yang dilakukan pada perusahaan manufaktur skala kecil dan sedang di Jepang menunjukkan bahwa tingginya konflik interpersonal dapat berpengaruh terhadap peningkatan gejala depresi (Meilasari, 2018).

2.2.3 Faktor Kelompok

Faktor kelompok adalah penyebab *stress* yang berasal dari situasi maupun dari keadaan di dalam pekerjaan, misalnya kurangnya kerjasama antara pekerja, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama pekerja di dalam perusahaan (Meilasari, 2018).

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitive work overload*, *assembly line-hysteria*, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostress*) (Meilasari, 2018).

a) Tuntutan kerja (beban kerja)

Tuntutan pekerjaan ini meliputi beban kerja dan pola kerja. Beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit *stress*.

Beban kerja sendiri dapat di bedakan menjadi dua yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif yakni beban yang timbul akibat dari tugas – tugas yang terlalu sedikit atau terlalu banyak dalam waktu tertentu, sedangkan beban kerja selanjutnya adalah beban kerja kualitatif, yakni beban kerja dimana individu merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas karena merasa tidak memiliki keterampilan atau potensi dalam dirinya, selain itu beban kerja berlebih menimbulkan waktu kerja yang sangat panjang sehingga dapat menjadi sumber tambahan dari *stress* (Munandar, 2001 dalam (Saraswati, 2017). Pola kerja erat kaitannya dengan cara kerja dengan target waktu yang ingin dicapai, dalam hal ini pekerja diuntut untuk bekerja terus menerus, dan tekanan waktu yang tidak wajar, sementara itu pekerja juga diuntut untuk memahami lingkungan kerjanya yang berkaitan dengan tuntutan dari rekan kerja (Saraswati, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Singal et al., 2021) membuktikan bahwa beban kerja berhubungan dengan *stress* kerja dengan *P-value* 0,003. Penelitian juga dibuktikan oleh (Marcatto, 2014 dalam (Saraswati, 2017) yang diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *stress* kerja dengan *P-value* < 0,001. Penelitian yang dilakukan oleh (Bridger, 2015 dalam (Saraswati, 2017) membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan *stress* kerja dengan *P-value* < 0,001.

b) Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja kadang mengganggu ritme hidup pekerja, misalnya pekerja yang memperoleh jatah jam kerja berganti – ganti, hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan (Meilasari, 2018).

c) Stres karena kemajuan teknologi (*technostress*)

Technostress adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru (Meilasari, 2018).

2.3 Aspek – aspek yang Mempengaruhi *Stress* Kerja

(Beehr dan Newman, 2000 dalam (Ritonga & Syafrizaldi, 2019) mengklasifikasikan 3 aspek dalam *stress* kerja yaitu :

1) Aspek fisik

Stress dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan *fisiologis* individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti: sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan di leher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

2) Aspek psikis

Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan, hal ini adalah efek psikologi yang jelas dan paling sederhana, namun *stress* muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya: mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal – hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri dan termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasaan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan frustrasi.

3) Aspek perilaku

Gejala *stress* yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti: tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realistis, *self esteem* rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, bermasalah dalam perkawinan, cemburu berlebihan, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya, sedangkan dalam kehidupan pekerjaan para pekerja akan mengalami hal – hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, menerima status rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, kurang orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek *stress* kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu: fisik, psikologi dan perilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala – gejala *fisiologis* seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, hipertensi. Aspek psikis dapat berupa gejala - gejala emosional seperti panik, gelisah, depresi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

2.4 Gejala Stress Kerja

(Behr dan Newman, 2000 dalam (Ritonga & Syafrizaldi, 2019) menyatakan beberapa kasus tentang *stress* pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala *stress* kerja pada individu yaitu:

1) Gejala psikologi

Gejala psikologi yaitu masalah emosi dan kognitif diantaranya adalah kecemasan, ketegangan, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, penarikan diri dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, kelelahan kemurungan dan kurang bersemangat, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi dan spontanitas, serta menurunnya rasa percaya diri.

2) Gejala *fisiologis*

Stress pada *fisiologis* mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang memperingatkan karena orang tersebut mengalami *stress* yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, gangguan *gastrointestinal* (misalnya gangguan pada lambung), gangguan pernapasan, sakit kepala, sakit pinggang, dan ketegangan pada otot, gangguan pada tidur, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*), rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena penyakit kanker.

3) Gejala perilaku

Stress bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang rendah, menurun, menunda dan menghindar dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat – obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja serta meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti mengemudi tidak berhati – hati dan berjudi.

2.5 Tingkat Stress

Individu mempunyai persepsi dan tanggapan yang berbeda – beda terhadap *stress*. Persepsi seseorang didasarkan pada keyakinan dan norma, pengalaman, pola hidup, faktor lingkungan, struktur dan fungsi keluarga, tahap perkembangan keluarga, pengalaman masa lalu dengan *stress* serta mekanisme koping (Purwati, 2012 dalam (Vladimir, 2020). Tingkat *stress* terdiri atas lima bagian antara lain:

1) *Stress* normal

Stress normal yang dihadapi secara teratur dan merupakan bagian alamiah dari suatu kehidupan dan biasanya pada *stress* normal individu tidak dianggap mengalami *stress*, seperti ketika menghadapi situasi kelelahan setelah bekerja, takut tidak lulus dalam ujian, merasakan detak jantung lebih keras setelah beraktivitas (Crowford dan Henry dalam Purwati, 2012 dalam (Vladimir, 2020).

2) *Stress* ringan

Stress ringan merupakan *stressor* yang dihadapi setiap orang secara teratur biasanya berlangsung beberapa menit atau jam, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dan biasanya tidak mengakibatkan kerusakan *fisiologis* kronis (Potter dan Perry, 2005 dalam (Vladimir, 2020).

3) *Stress* sedang

Stress sedang merupakan *stressor* yang dihadapi seseorang yang berlangsung beberapa jam sampai beberapa hari, misalnya perselisihan dengan rekan kerja yang tidak terselesaikan, anak yang sakit, maupun tidak hadir pada anggota keluarga dalam waktu yang lama (Potter & Perry, 2005 dalam (Vladimir, 2020).

4) *Stress* berat

Stress berat merupakan situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun yang berisiko tinggi terhadap kesehatan seseorang, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan ekonomi yang berkepanjangan, maupun penyakit fisik jangka panjang (Potter dan Perry, 2005 dalam (Vladimir, 2020).

5) *Stress* sangat berat

Stress sangat berat adalah situasi kronis yang dapat terjadi dalam beberapa bulan dan dalam waktu yang tidak dapat ditentukan, seseorang yang mengalami *stress* yang sangat berat tidak memiliki motivasi untuk hidup dan pasrah, seseorang dalam keadaan *stress* berat biasanya teridentifikasi mengalami depresi berat (Purwati, 2012 dalam (Vladimir, 2020).

2.6 Jenis Pengukuran *Stress* Kerja

Pengukuran *stress* kerja dapat dilakukan dengan tiga cara antara lain: *self report measure*, *physiological measure* dan *biochemical measure*. Berikut Ini adalah penjelasan dari ketiga metode tersebut (Eysenck, 2002 dalam (Saraswati, 2017):

1) *Self report measure*

Cara pengukuran *stress* ini adalah metode pengukuran *stress* ini terdiri dari penggunaan kuesioner untuk mengukur gejala *stress* kerja yang meliputi psikologi, *fisiologis* dan perilaku. Cara ini paling banyak digunakan karena sederhana, cepat dan murah.

2) *Physiological measure*

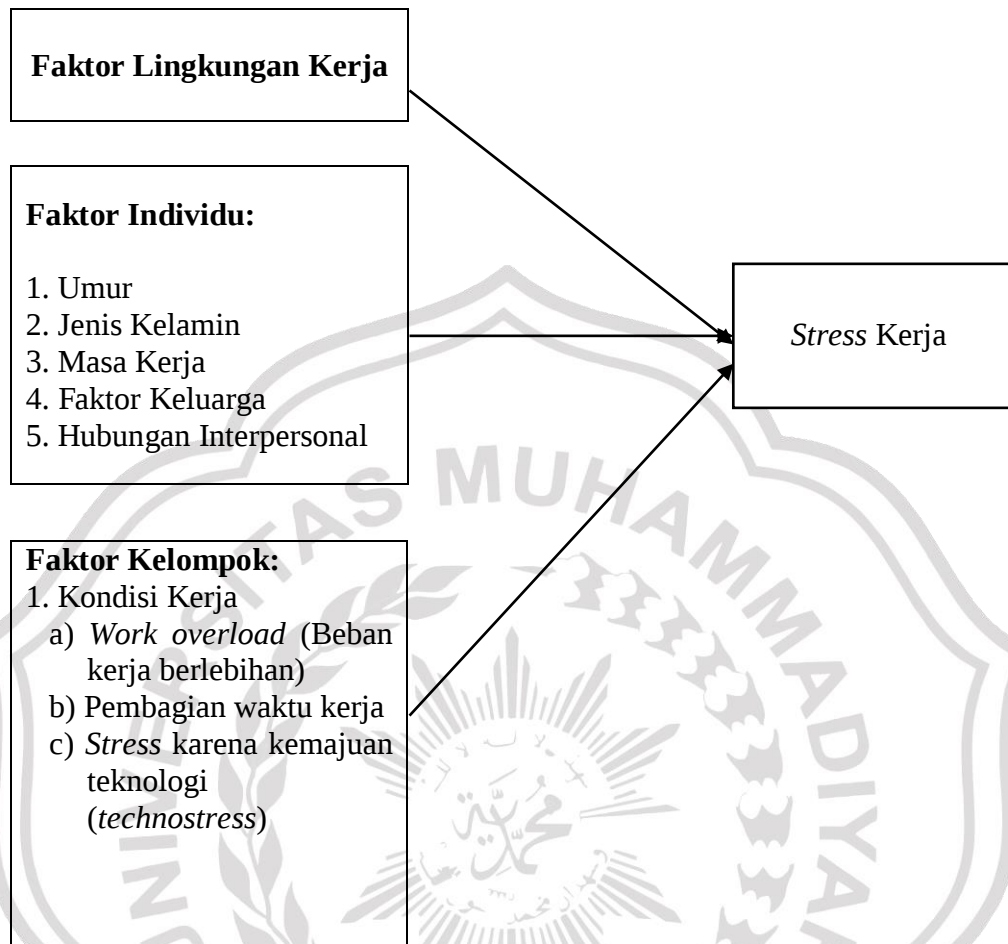
Psikologi yang menunjukkan tingkat saraf dari sistem simpatis. Pengukuran ini meliputi denyut nadi, tekanan darah, suhu kulit, perubahan pola EEG, kecepatan nafas, dan ketegangan otot. Pengukuran ini biasanya dilakukan di laboratorium karena membutuhkan alat – alat khusus. Hasil pengukuran ini juga sangat bergantung pada alat yang digunakan, yaitu harus akurat dan dapat diandalkan.

3) *Biochemical measure*

Pengukuran ini dilakukan dengan mengukur perubahan respon biokimia. Perubahan biokimia yang paling banyak dilakukan adalah keseimbangan hormon adrenalin dan non-adrenalin. Darah dan urin dapat digunakan untuk pengukuran, masalah yang muncul dengan pengukuran ini adalah ketika apabila menggunakan darah membutuhkan bantuan medis dan ketika menggunakan urin itu hanya indikasi *stress* yang terjadi beberapa jam sebelum pengukuran.

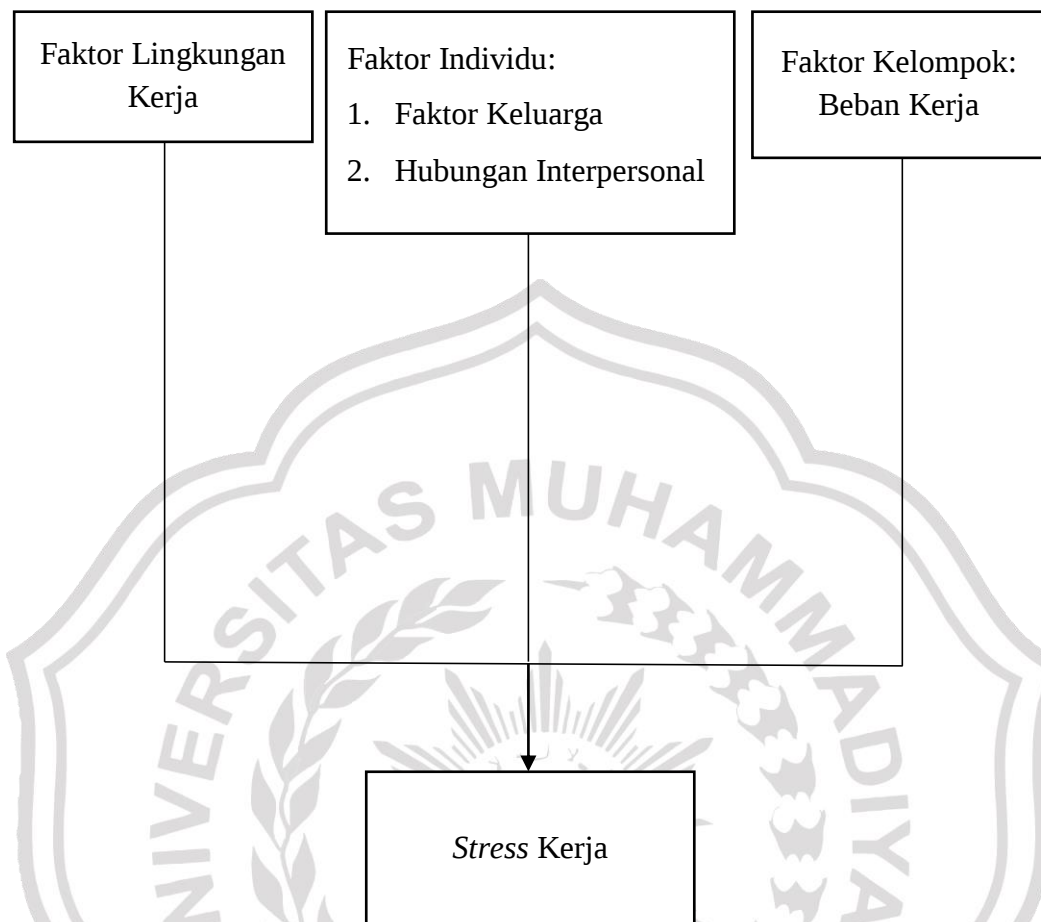
Berdasarkan tiga pengukuran di atas, maka dipilih pengukuran *self report measure* karena banyak digunakan, mudah dan biaya relatif murah.

2.7 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori Faktor Stress Kerja

2.8 Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Faktor Stress Kerja

2.9 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Ada hubungan faktor *stress* kerja (faktor keluarga, hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan beban kerja) pada pekerja ABK Kapal Penumpang KM Lauser.