

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Stres

2.1.1.1 Sejarah Stres

Stres muncul pada abad ke-14, kata stres muncul ketika bahasa Inggris berkembang dari campuran *French* dan *Anglo-Saxon*. Stres berasal dari bahas Prancis Tengan, yaitu *destresse* (*distress*) dan bahasa Latin *strictus* (*compressed*). Pada abad ke-16 stres digunakan dan didefinisikan sebagai ketegangan, kelebihan beban kerja dan kelelahan. Pada abad ke-19, stres digunakan pada objek yang berpotensi berubah bentuk atau tertekan. Tokoh penting berikutnya dalam sejarah stres adalah Hans Selye (1956) yang memperkenalkan konsep stres dalam kedokteran dan biologi serta kata umum kepada masyarakat umum (Swarjana, 2022).

2.1.1.2 Definisi Stres

Stres adalah segala sesuatu yang diberi penekanan atau dianggap sangat penting, terutama bila menyebabkan atau berkaitan dengan ketegangan mental, emosional atau fisik. Stres adalah respon fisiologi tubuh terhadap stimulus yang menginduksi perubahan. Situasi, peristiwa, atau faktor yang mengancam keamanan adalah *stressor*. *Stresor* adalah stimulus yang menimbulkan kebutuhan akan adaptasi dan dapat bersifat internal maupun eksternal (Swarjana, 2022).

Stres adalah perasaan umum ketika stres, cemas, kewalahan atau berjuang untuk mengatasinya. Stres dapat memotivasi secara positif untuk mencapai tujuan. Stres yang berlebihan, terutama jika merasa sulit untuk mengontrolnya, berdampak negatif pada suasana hati, kesehatan fisik dan mental serta hubungan dengan orang lain (Unicef, 2022).

Stres adalah reaksi seseorang, baik secara fisik maupun emosional, mental/psikologis, ketika terjadi perubahan lingkungan yang menuntut individu tersebut untuk beradaptasi, apalagi stres merusak kesehatan jika berlangsung dalam waktu yang lama (Kemenkes, 2020).

Stres adalah kondisi internal atau lingkungan yang memaksakan tuntutan adaptif pada individu. Stres yang berlebihan dapat menurunkan kapasitas kerja, bahkan produktivitas seseorang, kesehatan yang tidak stabil serta mudah sakit dan menyebabkan depresi (Hangewa et al., 2020).

Stres adalah konsekuensi yang tak terhindarkan dari kehidupan modern. Perkembangan industri, tekanan di perkotaan, pertumbuhan penduduk dan berbagai masalah kehidupan yang menyebabkan meningkatnya stres (Ningsih & Fitri, 2017). Robert Kreitner Angelo Kinicki dalam (Riyadi, 2022) menguraikan bahwa stres sebagai respons adaptif yang disatukan oleh karakteristik dan proses psikologi individu yang merupakan hasil dari beberapa aktivitas eksternal, situasi atau peristiwa yang memaksakan tuntutan psikologis dan fisik tertentu pada seseorang.

2.1.1.3 Kategori Stres

Phillip L. Rice dalam (Ekawarna, 2018) Teori besar mengenai stres dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu :

A. Teori stres secara psikologis (*psychological stress theories*)

Teori ini menjelaskan bagaimana kepribadian, ekspetasi, dan interpretasi terhadap suatu peristiwa sosial atau personall ke dalam suatu situasi stressful. Teori stres psikologi ini antara lain :

a. *Psychodynamic model*

Model ini dikembangkan oleh Sigmund Freud yang berpendapat bahwa stres merupakan gejala utama kecemasan. Freud menjelaskan bahwa ada dua jenis kecemasan, yaitu kecemasan sinyal, yang terjadi ketika bahaya datang dari luar, dan kecemasan traumatis, yang mengacu pada persepsi naluriyah yang dapat menimbulkan kecemasan secara internal.

b. *Learning theory*

Teori ini digunakan untuk menjelaskan stres adalah model classical conditioning model (Pavlovian), operant model (Skinnerian), atau kombinasi dari keduanya. Menurut teori ini, stres adalah kesalahan pengkondisian yang menyebabkan respons emosional yang terkondisi.

c. *Cognitive transactional model*

Teori ini menjelaskan stres sebagai suatu proses yang meliputi stressor dan ketegangan, dengan menambahkan dimensi hubungan antara manusia dengan lingkungan.

B. Teori stres secara sosial (*social stress theories*)

Teori ini menjelaskan stres yang didasarkan pada konflik kelompok, serta pendistribusian kekuatan dan kekayaan yang tidak merata. Teori ini terdiri dari :

a. *Conflict theory*

Teori ini mendefinisikan bahwa stres mengacu pada gangguan, karena membandingkan nilai yang biasa dijadikan acuan dengan nilai umpan balik. Teori ini menjelaskan stres yang didasarkan pada konflik sosial, perubahan sosial, dan kondisi kehidupan masyarakat.

b. *Holistic health model*

Teori ini mengungkapkan satu set nilai sosial dan pribadi berdasarkan pada gagasan dimana jiwa raga harus diperlakukan sebagai satu kesatuan.

C. Teori stres secara biologis (*biological stress theories*)

Teori ini menjelaskan respon tubuh terhadap stres, yang termasuk teori-teori ini yaitu :

a. *General Adaptation Syndrome (GAS)*. Menurut teori ini, ada tiga tahapan berbeda respon terhadap stres, yang pertama adalah tahap alarm, dimana reaksi pertama tubuh terhadap stres, ada tahap ini ditandai dengan gejala seperti otot tegang, tekanan darah meningkat, peningkatan detak jantung, dll. Resistensi ini ditandai dengan kecemasan, ketegangan, kelesuan, dan gejala lain yang menandakan bahwa seseorang sedang berjuang melawan stres. Tahap terakhir ini adalah kelelahan, pada tahap ini penyakit dengan mudah menyerang orang tersebut.

b. *Diathesis-stress model*. Teori ini menyatakan bahwa lingkungan dan hereditas adalah proses komplementer, yang saling berinteraksi untuk memengaruhi struktur dan fungsi biologis. Suatu ambang bawah stres atau suatu kelemahan organik, yang membuat orang mudah terkena penyakit akibat stres.

Quick dan Quick (1984) dalam (Yuliana et al., 2019) mengkategorikan jenis stres terbagi menjadi dua, yaitu :

- A. Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif, sehat, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- B. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

2.1.1.4 Model Stres

Berdasarkan teori tersebut terdapat tiga model yang dapat menjelaskan proses stres terjadi (Ekawarna, 2018), yaitu :

A. Model berbasis respons (*response based-model*)

Model berbasis respons bertujuan untuk mengidentifikasi respons fisiologis dan psikologis yang berbeda terhadap peristiwa lingkungan. Model ini menjelaskan bahwa stres adalah respons fisiologis atau psikologis terhadap satu atau lebih pemicu stres (Ekawarna, 2018).

B. Model berbasis stimulus (*stimulus-based model*)

Model ini memfokuskan pada sifat stimuli yang dianggap penuh dengan stressful. Stimuli memiliki tiga ciri penting yang stressful yaitu : 1) kelebihan beban (*over load*), 2) konflik (*conflict*), dan 3) lepas kendali (*out of control*). Model ini menyampaikan bahwa faktor-faktor yang ada di dalam lingkungan dapat memengaruhi individu, atau dengan kata lain stresor eksternal di dalam lingkungan yang mengakibatkan suatu reaksi stres atau ketegangan (Ekawarna, 2018). Model stres yang berbasis stimulus menganggap bahwa stres sebagai suatu penyebab dan tekanan sebagai akibat (Swarjana, 2022).

C. Model interaksional (*interactional model*)

Model ini dibangun berdasarkan kontribusi model berbasis respons dan model berbasis stimulus, menjelaskan bahwa stres akan terjadi dalam dua kondisi, yaitu : 1) ketika individu mempersepsikan suatu ancaman

(*threat*) sebagai kebutuhan dan motif yang penting, dan 2) ketika ia tidak mampu untuk melakukan penyesuaian (*coping*) terhadap stresor (Ekawarna, 2018).

2.1.2 Teori Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja menurut Gibson dalam (Riyadi, 2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah respon terhadap adaptasi berdasarkan perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan hasil dari beberapa tindakan eksternal atau lingkungan.

Stres kerja merupakan keadaan psikologi karyawan yang bereaksi secara negatif. Keadaan stres kerja ini dinilai dapat mendorong kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan pasal 164 hingga 166 Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 yang menjelaskan bahwa kesehatan karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi pada produktivitas yang optimal (Simanjuntak et al., 2021).

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018 : 429) dalam (Budiyanto et al., 2019), menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan dinamis individu atau karyawan ketika dihadapkan pada peluang tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu tersebut dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres kerja adalah keadaan dinamis dimana peluang, batasan, atau tuntutan diperkuat bagi seseorang, yang terkait dengan apa yang diinginkan dan yang dihasilkannya dianggap tidak pasti dan tidak berarti (Heriziana & Ulfah, 2018).

Stres kerja adalah proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Masalah stres adalah masalah yang sangat penting untuk dibahas karena berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan (Sucipto, 2014).

Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang berbahaya karena terjadi ketika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja selain itu juga, stres kerja dapat menyebabkan kesehatan yang buruk atau bahkan cedera (NIOSH, 1999).

2.1.2.2 Tahapan Stres Kerja

Stres yang sedang dihadapi oleh seseorang jika tidak cepat diatasi maka akan berkelanjutan dan semakin memberatkan atau menjadi beban fisik maupun psikologis, serta akan berdampak buruk pada kesehatan. *General Adaptation Syndrome* menjelaskan 3 tahapan (Swarjana, 2022), yaitu :

- A. Tahap 1 : Alarm. Ketika stresor mengancam, tubuh mengaktifkan perubahan fisiologis yang siap untuk melawan atau lari.
- B. Tahap 2 : Resistance. Respons fight-or-flight terjadi. Mengatasi stres jangka panjang menghabiskan energi adaptif, mengakibatkan kelelahan.
- C. Tahap 3 : exhaustion. Ketika tubuh telah menggunakan energi adaptifnya dan tidak dapat lagi mengatasi stressor, tubuh akan rusak karena penyakit, kolaps, atau kematian.

Dr. Robert J. Van Amberg dalam (Hasanah, 2019) menyatakan bahwa stres memiliki tahapan-tahapannya sebagai berikut :

A. Stres tahap I

Stres pada tahap ini merupakan yang paling ringan serta biasanya timbul perasaan-perasaan seperti :

- a. Semangat bekerja keras
- b. Penglihatan “tajam” tidak bagaimana semestinya
- c. Kemampuan menyelesaikan masalah lebih dari biasanya, namun tanpa menyadarinya energi dihabiskan disertai gugup yang berlebihan

B. Stres tahap II

Tahap ini akan memiliki dampak pada hal menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut :

- a. Merasa letih dari bangun pagi
- b. Merasan lelah sesudah makan siang
- c. Merasa lelah saat menjelang sore hari
- d. Sering mengeluh sakit pada bagian lambung atau merasa pada bagian perut tidak nyaman
- e. Detak jantung berdebar lebih keras dari biasanya
- f. Otot-otot punggung atau tengkuk terasa tegang
- g. Tidak bisa merasakan santai/nyaman

C. Stres tahap III

Jika pekerja tetap melaksanakan dirinya dalam pekerjaan tanpa menghiraukan keluhan-keluhan sebagaimana diuraikan pada tahap II, maka yang bersangkutan akan menunjukkan keluhan-keluhan semakin nyata dan mengganggu, seperti :

- a. Gangguan pada bagian lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan magh (*gastritis*), serta buang air besar tidak teratur (*diare*)
- b. Ketegangan otot-otot semakin terasa
- c. Perasaan ketidaktenangan dan ketegangan emosional semakin meingkat
- d. Gangguan pola tidur (*insomnia*), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*) atau terbangun tengah malam dan sukaer kembali tidur (*middle insomnia*) atau bangun terlalu pagi dan tidak bisa tidur kembali (*late insomnia*)
- e. Koordinasi pada tubuh terganggu (badan terasa loyo dan merasakan seperti mau pingsan)

Pada tahapan ini sebaiknya pekerja sudah harus berkonsultasi pada dokter untuk memperoleh terapi atau pada beban stres hendaknya dikurangi serta tubuh memperoleh kesempatan untuk beristirahat guna menambah supai energi yang mengalami defisit.

D. Stres tahap IV

Ciri-ciri jika seorang pekerja sudah pada tahap stres ini adalah :

- a. Untuk bertahan sepanjang hari saja amat sulit
- b. Aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi suatu hal yang membosankan serta terasa lebih sulit. Yang awalnya merasa semula tanggap terhadap situasi menjadikan kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai (*adequate*)
- c. Tidak mampu untuk melakukan kegiatan rutin sehari-hari
- d. Gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpin yang kurang baik
- e. Sering menolak ajakan (*negativisme*) karena tidak ada semangat dan gairah
- f. Daya konsentrasi dan daya ingat menurun

E. Stres tahap V

Timbul rasa ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya. Stres tahap V ini memiliki tanda-tanda seperti berikut :

- a. Kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam (*physical dan psychological exhaustion*)
- b. Ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana
- c. Gangguan sistem pencernaan semakin berat (*gastro-intestinal disorder*)
- d. Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik

F. Stres tahap VI

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks karena pekerja mengalami serangan panik (*panic attack*) serta perasaan takut mati. Gambaran pada stres tahap VI ini yaitu :

- a. Detak jantung teramat keras
- b. Susah bernafas/sesak
- c. Sekujur badan terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran
- d. Tidak ada tenaga untuk hal-hal yang ringan
- e. Pingsan atau kolaps (*collapse*)

2.1.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

NIOSH (1999) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja pada pekerja diantaranya yaitu karakteristik individu dan distuasional pekerja serta kondisi pekerjaan. NIOSH mengkategorikan kondisi-kondisi pekerjaan yang dapat menyebabkan stres yaitu :

A. Beban kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang pekerja secara fisik dan mental. Beban kerja tergantung pada jumlah tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan, waktu yang terjadi dan ketersediaan sumber daya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan *turnover intentions*, dengan pekerja meninggalkan perusahaan dan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan gangguan dan penyakit terkait pekerjaan dan dapat

memicu reaksi mental atau emosional seperti kelelahan fisik, sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung (Mahawati et al., 2021).

Beban kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu :

a. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik berkaitan dengan pengeluaran tenaga atau aktivitas kerja yang melibatkan otot, mengarahkan kekuatan tenaga dalam melakukan tugasnya. Kerja secara beban fisik pengeluaran energi relatif lebih banyak, membutuhkan usaha dan energi yang cukup besar dibandingkan kerja mental (Utami et al., 2021).

b. Beban kerja mental

Beban kerja mental ini membutuhkan energi yang relatif sedikit dan relatif ringan dibandingkan dengan kerja fisik yang membutuhkan energi lebih banyak dan kelelahan yang sangat sulit diukur. Secara fisiologis, aktivitas mental dianggap pekerjaan ringan dan membutuhkan lebih sedikit kalori untuk aktivitas mental. Dari sudut pandang moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih sulit dari pada aktivitas fisik karena membutuhkan lebih banyak otak (Utami et al., 2021).

Terlalu banyak atau terlalu sedikit stres juga dapat menyebabkan stres. Salah satu faktor penyebab beban kerja berlebih adalah tekanan waktu, setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat dan seakurat mungkin pada waktu yang ditentukan. Dalam beberapa kasus, pengaturan tenggat waktu dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan prestasi kerja. Tekanan waktu dapat menyebabkan banyak kesalahan dan kesehatan pekerja yang buruk, yang merupakan tanda kelebihan beban (Sucipto, 2014).

Beban kerja dalam Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban kerja didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh pekerja. Tingginya tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja pekerja (Pemendagri, 2008).

B. Jam kerja

Jam kerja adalah sejumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Waktu kerja “normal” berarti hari kerja yang biasanya menyisakan waktu untuk istirahat dan rekreasi, hal ini mengacu pada pekerja yang bekerja dengan jam kerja yang tidak biasa pada larut malam, malam hari dan sebelum tidur, baik dalam shift maupun jam kerja yang diperpanjang. Jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan kurang tidur, yang dapat menyebabkan kesalahan manusia dan operasional (Tulhusnah, 2018).

C. Shift kerja

Shift kerja merupakan pilihan dalam pengorganisasian kerja, untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan (Rhamdani & Wartono, 2019). Shift kerja bisa menjadi sumber stres yang signifikan bagi karyawan. Pekerja shift, terutama pekerja malam, lebih cenderung mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan perut dibandingkan pekerja pagi atau siang. Efek kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan kesehatan pada perut (Sucipto, 2014).

D. Kurangnya partisipasi dalam mengambil keputusan

Hal ini mengacu pada kurangnya kesempatan atau wewenang pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Partisipasi ini dapat dinilai pada tingkat organisasi, seperti tim, departemen dan pengambil keputusan kelembagaan. Hal ini juga berlaku untuk lingkungan kerja yang aturannya tidak jelas dan karyawan bekerja menurut aturan mereka sendiri (Satrio et al., 2022).

E. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal yaitu cara berkomunikasi seseorang dengan orang lain yang bukan hanya sekedar menyampaikan pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi, jika menjalin komunikasi tidak hanya menentukan isi pesan, melainkan juga menentukan cara untuk menyampaikannya (Fitri, 2013).

Hubungan komunikasi yang tidak jelas atau buruk antar karyawan dapat mengakibatkan komunikasi yang tidak sehat, sehingga pemenuhan kebutuhan dalam suatu organisasi, terutama yang berkaitan dengan

kehidupan sosial, sangat menentukan sikap karyawan dan menghambat perkembangan pemikiran. Hubungan yang buruk antar anggota organisasi tempat kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja (Amalia et al., 2017).

F. Terlalu banyak tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Sofiana et al., 2020). Kebanyakan pekerjaan tidak dirancang dengan mempertimbangkan tingkat stres pekerjaanya. Ekspektasi terlalu tinggi dan tidak realistis, dengan terlalu banyak tanggung jawab yang dibebankan pada satu orang (Mukhtar, 2021).

G. Kemajuan atau promosi yang cepat

Setiap organisasi industri memiliki proses pertumbuhannya sendiri. Beberapa dari pertumbuhan ini tumbuh cepat, ada yang tumbuh lambat, ada yang tidak terorganisir dan bahkan ada yang menolak menyusut setelah organisasi tumbuh. Salah satu akibat dari proses pertumbuhan ini adalah tidak adanya kesinambungan dalam mobilitas pekerja vertikal. Peluang dan kecepatan kemajuan tidak selalu sama dalam organisasi yang berkembang pesat. Banyak manajer membutuhkan energi. Sebaliknya, organisasi akan dipaksa untuk berhemat, tanpa kesempatan promosi, baik karena situasi yang tidak memungkinkan atau karena sudah dilupakan, menjadi sumber stres bagi karyawan yang merasa sudah saatnya promosi. Perilaku yang mengganggu, semangat kerja yang rendah dan hubungan antarpribadi yang bermutu rendah, berkaitan dengan stres dari kesenjangan yang dirasakan antara kedudukannya sekarang di organisasi dengan kedudukan yang diharapkan, sedangkan stres yang timbul karena *over promotion* memberikan kondisi beban kerja yang berlebihan serta adanya tuntutan pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya (Sucipto, 2014).

H. Kondisi lingkungan kerja/lingkungan fisik

Kondisi lingkungan kerja yaitu kondisi fisik yang tidak menyenangkan atau berbahaya seperti :

a. Kebisingan

Kebisingan yang tinggi akan sangat mengganggu, apalagi jika suara ini terputus-putus atau jika suara tersebut menghilang secara tiba-tiba dan tidak terduga, dapat menyebabkan gangguan seperti peningkatan tekanan darah, peningkatan detak jantung, kontraksi pembuluh darah perifer terutama pada tangan dan kaki, serta dapat menyebabkan gangguan pendengaran. Gangguan pendengaran yang disebabkan oleh kebisingan yang terdengar secara bertahap tanpa disadari oleh pekerja yang terus-menerus terpapar pada pekerja merupakan sumber stres kerja bagi pekerja (Safitri, 2021).

Kebisingan ini dapat menimbulkan gangguan psikologi karena menimbulkan rasa tidak nyaman, kurang konsentrasi, susah tidur, dan jadi mudah marah. Bila kebisingan ini diterima dalam waktu lama maka dapat menyebabkan penyakit psikomatik berupa gastritis, jantung, stres, kelelahan, dan lain-lain (Sucipto, 2014).

b. Polusi udara

Efek jangka panjang dari polusi udara dapat berlangsung selama bertahun-tahun atau seumur hidup bahkan dapat menyebabkan kematian seseorang. Efek kesehatan jangka panjang dari polusi udara termasuk penyakit jantung, kanker paru-paru, dan penyakit pernapasan seperti emfisema, polusi udara juga dapat menyebabkan kerusakan jangka panjang pada saraf, otak, ginjal, hati dan organ tubuh manusia lainnya (Simarmata et al., 2022).

c. Masalah ergonomis

Postur kerja ergonomis yang buruk di perusahaan seringkali kurang diperhatikan oleh para eksekutif bisnis. Postur kerja yang dimana pekerja melakukan tugasnya tidak sesuai dengan prinsip ergonomis, ini termasuk ekstensi tangan yang tidak normal, postur kerja yang bengkok, dan alat kerja yang tidak ergonomis. Postur kerja yang tidak ergonomis pada karyawan dapat menyebabkan ketegangan otot dan beban kerja yang berlebihan. Beban kerja dapat menyebabkan kelelahan kerja dan stres kerja. Dibiarkan tanpa kepemimpinan yang serius, kelelahan kerja jangka pendek dan stres kerja dapat membuat

pekerja tertekan, tidak termotivasi, dan mudah tersinggung (Oesman et al., 2019).

Permennaker Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 menyebutkan bahwa faktor psikologi stres kerja ini diantaranya :

A. Ketidakjelasan/ketaksaan peran

Seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan meliputi :

- a. Ketidakjelasan dari saran-saran atau tujuan-tujuan kerja.
- b. Kesamaran tentang tanggung jawab.
- c. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- d. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- e. Kurang adanya balikan atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

Menurut Kahn, dkk dalam (Sucipto, 2014) stres akibat tujuan yang tidak jelas, pada akhirnya menyebabkan ketidakpuasan kerja, kurang percaya diri, perasaan tidak berdaya, rendah diri, depresi, motivasi kerja rendah, peningkatan tekanan darah dan detak jantung, serta kecenderungan untuk berhenti bekerja.

B. Konflik peran

Konflik peran yaitu situasi dimana pekerja melakukan tugas yang tidak jelas atau bertentangan dengan persyaratan dan dapat diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuan mereka di tempat kerja. Konflik peran ini menciptakan situasi dimana tuntutan yang berbeda ditempatkan pada pekerja dan mereka harus mengambil tindakan yang berbeda, yang menyebabkan tekanan psikologis (Widyarni et al., 2022a).

Konflik peran muncul ketika pekerja mengalami konflik. Konflik antara tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki pekerja dimanifestasikan sebagai berikut : Tugas yang menurut pekerja tidak boleh dimasukkan dalam pekerjaannya, konflik dari atasan, rekan dan bawahan, konflik dengan nilai dan keyakinan pribadi dalam pelaksanaan kewajiban profesionalnya, atau dengan orang-orang yang penting baginya (Amrianah, 2019).

C. Beban kerja berlebih secara kualitatif

Beban kerja berlebih kualitatif merupakan tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan kognitif dan teknis pada pekerja. beban kerja ini menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja, jika hal ini berkelanjutan dapat menimbulkan kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis (Zulkifli et al., 2019).

D. Beban kerja berlebih secara kuantitatif

Beban kerja berlebih kuantitatif ini adalah kelebihan fisik atau mental yang menyebabkan pekerja memiliki terlalu banyak hal yang harus dilakukan di tempat kerja dan berpotensi menjadi sumber stres kerja. Alasan lain untuk kelebihan kuantitatif ini adalah tekanan waktu, dalam keadaan tertentu, akhir bisa menjadi motivator untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi ketika tekanan waktu menyebabkan banyak kesalahan di tempat kerja atau menyebabkan masalah kesehatan pribadi itu mencerminkan adanya kelebihan beban kerja kuantitatif (Zulkifli et al., 2019).

E. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir (Amrianah, 2019).

Hurrell and McLaney (1988) mengungkapkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja meliputi :

A. Faktor Individu

a. Usia

Semakin tua usia seorang pekerja maka semakin rentan mengalami stres. Pekerja yang sudah lanjut usia kemampuan dalam adaptasinya tentu akan menurun hal tersebut dikarenakan menurunnya fungsi organ (Handayani et al., 2022). Pekerja dengan usia yang lebih tua indektik dengan kondisi kesehatan yang kurang baik dibandingkan pekerja dengan usia yang lebih muda (Zulkifli et al., 2019). Faktor usia memang masih sulit untuk di analisis tersendiri karena masih ada

faktor lain dalam individu yang ikut berpengaruh terhadap stres kerja (Awalia et al., 2021).

b. Jenis kelamin

Perempuan lebih cenderung mengalami stres kerja dibandingkan laki-laki, karena perempuan memiliki emosi yang tinggi. Selain itu juga perempuan yang sudah menikah akan menghadapi konflik peran antara perannya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga yang harus mengurus keluarganya (Rhamdani & Wartono, 2019). Peran ganda tersebut membuat perempuan mengalami kesulitan yang lebih tinggi untuk mengatur waktu dengan baik. Jennis (1990) dalam (Sarani et al., 2022) menyatakan bahwa wanita yang bekerja mengalami stres kerja lebih tinggi di bandingkan pria. Hal ini disebabkan karena wanita yang bekerja berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus lebih dulu waktunya untuk mengatasi rumah tangga dan di satu pihak wanita juga sebagai pekerja yang harus menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja.

c. Masa kerja

Masa kerja adalah kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Senioritas biasanya identik dengan masa kerja yang cukup lama dalam suatu organisasi (Kurniawati, 2014). Pekerja dengan masa kerja lebih lama akan menyalurkan stres ke hal yang positif dalam bekerja. Karyawan dengan masa kerja rendah lebih menyalurkan stres ke suatu hal negatif dalam kinerja yang mungkin mengakibatkan pengunduran diri secara sukarela (Singal et al., 2020).

d. Penilaian diri

Faktor lain yang mempengaruhi yaitu self-efficacy. Self-efficacy adalah kesadaran diri tentang seberapa baik seseorang dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Self-efficacy adalah penilaian kemampuan anda untuk menggunakan keterampilan tertentu dalam situasi tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan sukses. Self-efficacy menunjukkan keyakinan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara optimal dan berhasil. Manfaat dari efikasi diri ini adalah meningkatnya kemampuan menyelesaikan tugas dengan rasa percaya diri yang tinggi. Rasa self-efficacy yang baik sangat penting bagi

pekerja, karena self-efficacy adalah kunci utama bagi mereka untuk melakukan kondisi kerja dengan tekun dan semangat (Saragih & Siahaan, 2021).

B. Faktor diluar pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kejadian dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat menjadi tekanan pada individu dalam pekerjaan, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi (Sucipto, 2014).

C. Dukungan sosial

Tanpa adanya dukungan sosial, pekerja yang kurang mendapat dukungan dari lingkungan sosialnya lebih memungkinkan mengalami stres. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan kerja atau rumah. Contoh yang sering terjadi menunjukkan bahwa pekerja yang menderita stres terkait pekerjaan tidak menerima dukungan (terutama moral) dari keluarga, orang tua, mertua, anak, teman, dll. Orang yang tidak mendapatkan dukungan dari rekan-rekannya (bos, Bawahan) lebih cenderung merasa stres. Hal ini disebabkan kurangnya dukungan sosial dan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan melaksanakan tugas (Sucipto, 2014). Dukungan sosial merupakan kenyamanan, perhatian, dan penghargaan yang diandalkan pada saat pekerja mengalami kesulitan. Tingkat dukungan sosial ini tergantung pada kebiasaan seseorang atau kemampuan sosial seseorang.

2.1.2.4 Gejala Stres Kerja

Robbins (2003) dalam (Arwin et al., 2019) menyatakan bahwa gejala stres kerja dikelompokkan dalam 3 aspek, yaitu :

- A. Gejala fisiologikal, yang termasuk dalam gejala tersebut yaitu sakit perut, detak jantung meingkat dan sesak nafas, tekanan darah meningkat, sakit kepala, dan serangan jantung.

- B. Gejala psikologikal, yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja, iritabilitas, serta selalu menunda-nunda dalam hal apapun.
- C. Gejala perilaku, yang termasuk gejala ini yaitu meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan onsumsi roko, melakukan sabotase dalam pekerjaan, makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri, tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun, gelisah serta mengalami gangguan tidur atau insomnia.

Gejala-gejala stres ini tidak jauh berbeda dengan gejala depresi, karena stres dan depresi berkaitan erat. Terdapat beberapa gejala yang dapat dilihat melalui fisik akibat stres yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama (Hasanah, 2019) seperti :

- A. Keringat berlebih
- B. Gigi bergesekan/gemerutuk
- C. Dada mengencang
- D. Rambut rontok
- E. Kebiasaan tidur
- F. Permasalahan seksual
- G. Kesulitan bernafas
- H. Nyeri otot
- I. Mudah lelah
- J. Berat badan naik atau turun secara tiba-tiba dengan drastis

2.1.2.5 Dampak Stres Kerja

Stres dapat menimbulkan dampak negatif yang menonjol, terutama jika stres tersebut berangsur lama (Arwin et al., 2019). Dampak negatif tersebut yaitu seperti :

- A. Menurunnya sistem kekebalan tubuh dan menurunnya kesehatan tubuh seseorang, sehingga kemungkinan akan menimbulkan sakit perut, maag, mual, pening, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, penyakit kulit seperti gatal dan alergi, dan lain-lain.
- B. Jika kekebalan dan kesehatan seseorang menurun maka stres ini akan mempengaruhi kesehatan jiwa. Orang yang beerlarut-larut dalam stres akan memiliki rasa kesedihan, ketakutan, jengkel, emosi, frustrasi, dan

sebagainya. Selain itu juga akan menimbulkan keadaan buruk seperti menjadi pelupa, tidak mampu untuk mengambil keputusan, kurang efektif, sering bingung, mudah lelah, mudah ngantuk dan lemas, dan lain-lain.

- C. Kedua dampak tersebut jika sudah terjadi dengan jangka waktu yang lama, kepribadian seseorang tersebut bisa berubah. Seperti seseorang tersebut akan memulai kebiasaan yang merupakan suatu bentuk pelarian dari semua ketakutan dan kegelisahan tersebut sebagai perlindungan diri. Misalnya, seseorang yang tidak peminum dan perokok, bisa berubah seketika menjadi kelihatan seperti pecandu minum-minuman beralkohol dengan takaran yang banyak, sering melakukan kesalahan, agresif, bahkan hilang jati diri yang sebenarnya.

Stres kerja juga dapat berdampak pada individu, organisasi, dan sosial (Budiyanto et al., 2019) seperti :

- A. Bagi individu stres kerja akan berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. Dampak berat stres kerja juga dapat menyebabkan gangguan depresi.
- B. Bagi organisasi dampak stres kerja akan adanya sering adanya ketidakhadiran pekerja, kerugian terkait kesehatan pekerja dan keluar masuknya karyawan dalam perusahaan (*Turnover*).
- C. Bagi lingkungan sosial stres kerja akan memberikan dampak tekanan tinggi bagi masyarakat dan jaminan sosial, terutama jika permasalahan bertambah buruk dan menyebabkan kehilangan pekerjaan, pengangguran atau pensiun atas alasan kesehatan.

2.1.2.6 Pencegahan Stres Kerja

Theresa dan David dalam (NIOSH, 1999) mengatakan bahwa ada dua pendekatan berbeda untuk mengatasi stres di tempat kerja, yaitu :

- A. Manajemen stres

Pelatihan manajemen stres dan program pendampingan karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam menghadapi situasi kerja yang sulit. Program manajemen stres mendidik karyawan tentang sifat dan penyebab stres, dampaknya terhadap kesehatan dan keterampilan manajemen stres pribadi seperti manajemen waktu dan

latihan relaksasi. Pelatihan manajemen stres dengan cepat mengurangi gejala stres seperti kecemasan dan gangguan tidur (NIOSH, 1999).

B. Perubahan organisasi

Pengorganisasian lingkungan yang buruk dapat menjadi penyebab stres yang utama. Jika lingkungan diorganisir dengan baik dan menyenangkan, kemudian dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas (Sucipto, 2014). Pendekatan ini adalah cara paling langsung untuk mengurangi stres di tempat kerja, hal ini melibatkan identifikasi aspek stres pekerjaan (misalnya, beban kerja yang berlebihan, ekspektasi yang bertentangan) dan desain strategi untuk mengurangi atau menghilangkan stresor yang teridentifikasi. Perubahan organisasi ini sebagai pencegahan stres kerja karena mampu memperbaiki kondisi kerja walaupun tidak sepenuhnya.

Cara mengubah organisasi untuk mencegah stres kerja (NIOSH, 1999) yaitu :

- a. Pastikan bahwa beban kerja sesuai dengan kemampuan dan sumber daya pekerja.
- b. Rancangan pekerjaan untuk memberikan makna, stimulasi, dan peluang bagi pekerja untuk menggunakan keterampilan pekerja.
- c. Tetapkan dengan jelas peran dan tanggung jawab pekerja.
- d. Berikan pekerja kesempatan untuk berpartisipasi dalam keputusan dan tindakan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- e. Tingkatkan komunikasi serta kurangi ketidakpastian tentang pengembangan karir dan prospek pekerjaan di masa depan.
- f. Memberikan kesempatan untuk interaksi sosial di antara para pekerja.
- g. Menetapkan jawaban kerja yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab di luar pekerjaan.

2.1.2.7 Cara Pengukuran Stres Kerja

Teknik pengukuran stres yang banyak biasanya digunakan di Amerika Serikat menurut Karolev dalam (Suksmono, 2013) bahwa ada 4 metode dalam pengukuran ini, yaitu :

A. *Self report measure*

Metode ini mengukur stres dengan menggunakan kuesioner yang menanyakan tentang intensitas, pengalaman psikologis, serta perubahan

fisiologis dan fisik yang dialami selama peristiwa kehidupan. Teknik ini disebut “skala acara langsung”, yang melibatkan mengukur dan mengamati perubahan perilaku seseorang yang mengarah pada kinerja pekerjaan yang buruk dan menyebabkan gejala seperti kecenderungan untuk melakukan kesalahan, kecenderungan untuk mudah lupa dan kecenderungan untuk ceroboh.

B. Performance measure

Pengukuran stres ini yaitu mengukur stres dengan melihat atau mengobservasi perubahan-perubahan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang. Seperti perubahan didalam prestasi kerja menurun yang timbul dalam gejala seperti cenderung berbuat salah, mudah lupa, kurang perhatian pada sesuatu, meningkatnya waktu reaksi.

C. Physiological measure

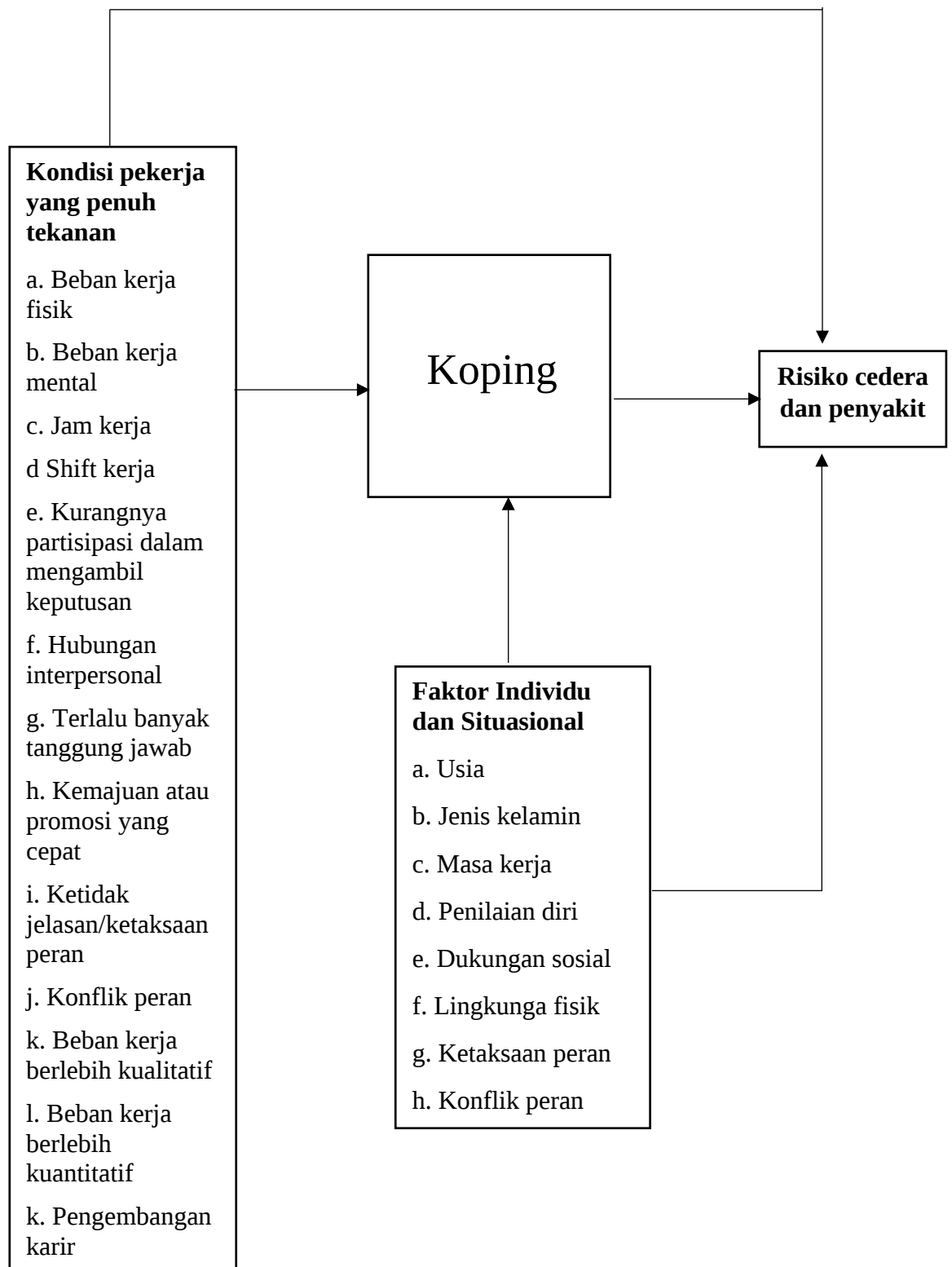
Pengukuran ini melihat perubahan yang terjadi pada fisik seseorang seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot leher serta bahu dan sebagainya.

D. Biochemical measure

Pengukuran ini dengan cara melihat respon biokimia lewat perubahan hormon *katekolamin* dan *kortikosteroid* setelah pemberian stimulus.

2.2 Kerangka Teori

Gambar 2. 1 Kerangka Teori



Sumber : (NIOSH, 1999) dengan modifikasi (Permennaker Nomor 5 Tahun 2018)