

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu bagian yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional (Sutarto, 2008). Menurut Hart dan Steveland, 1988 dalam (Tarwaka, 2010) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Beban kerja kadang-kadang juga didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban kerja tersebut (Tarwaka, 2010).

##### **a. Pengukuran Beban Kerja**

Menurut Meteri Dalam Negeri (Muskamal, 2010) pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat

efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja juga dilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu (Komaruddin, 1996). Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun menurut O'Donnell dan Eggemeier (1986) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- 1) Pengukuran Subjektif, yaitu pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian.
- 2) Pengukuran Kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan, serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).

3) Pengukuran Fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti: beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat bantu kerja, dan lain-lain. Kemudian organisasi yang terdiri dari: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi: suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja lain, dan sebagai berikut. Ketiga aspek ini sering disebut stressor. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan,

keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi: faktor somatic, jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Tarwaka, 2010).

c. Penilaian Beban Kerja Fisik

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energy fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga “manual operation” dimana performasi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali kerja. Di samping itu, kerja fisik juga dapat dikotakan dengan kerja berat, kerja otot atau kerja kasar, karena aktivitas kerja fisik tersebut memerlukan usaha fisik manusia yang kuat selama periode kerja berlangsung. Selama kerja fisik berlangsung, maka konsumsi energy merupakan faktor utama yang dijadikan tolak ukur penentu berat/ringannya suatu pekerjaan. Secara garis besar, aktivitas manusia dapat dikelompokkan menjadi dua aktivitas yaitu: kerja fisik dan kerja mental. Pengelompokan ini tentunya tidaklah dapat dilakukan secara sempurna, mengingat adanya hubungan yang erat antara aktivitas kerja satu dengan lainnya.

Selanjutnya, setiap aktivitas kerja fisik yang dilakukan akan mengakibatkan terjadinya suatu perubahan fungsi faal pada alat-alat tubuh manusia, yang dapat diketahui dari berbagai indicator fungsi faal tersebut, diantaranya adalah:

- 1) Konsumsi oksigen atau kebutuhan oksigen.
- 2) Laju detak jantung.
- 3) Peredaran udara atau ventilasi paru-paru.
- 4) Temperature tubuh, khususnya suhu rektal.
- 5) Konsentrasi asam laktat dalam darah.
- 6) Komposisi kimia dalam darah dan jumlah air seni.
- 7) Tingkat penguapan melalui keringat, dll.

Kerja fisik akan mengeluarkan energy yang berhubungan erat dengan kebutuhan atau konsumsi energy. Menurut Astrand dan Rodahl (Tarwaka, 2010) bahwa penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan 2 metode secara objektif, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung. metode penilaian langsung yaitu dengan mengukur energy yang dikeluarkan melalui asupan oksigen selama bekerja. Semakin berat beban kerja akan semakin banyak energy yang diperlukan atau di konsumsi. Meskipun metode dengan menggunakan asupan oksigen lebih akurat, namun hanya dapat mengukur untuk waktu kerja yang singkat dan diperlukan peralatan yang cukup mahal. Sedangkan metode pengukuran tidak langsung adalah dengan menghitung denyut nadi selama kerja. Kecepatan denyut jantung memiliki hubungan yang sangat erat dengan aktivitas fungsi faal manusia lainnya.

## **2. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, dan kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Noviansyah, dkk 2011). Stres kerja adalah perasaan menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Luthans, 2000) menyatakan bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial dilingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi

keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri (Dwiyanti, 2001).

a. Pengaruh Stres Kerja

Menurut Rice, 1999 dalam (Anies, 2005) menyatakan bahwa pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun instansi. Pada diri pegawai, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Untuk dapat mengetahui secara pasti, faktor apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya stres sangatlah sulit, oleh karena sangat tergantung dengan sifat dan kepribadian seseorang, suatu keadaan yang dapat menimbulkan stres pada seseorang tetapi belum tentu akan menimbulkan stres pada seseorang tetapi belum tentu akan menimbulkan hal yang sama terhadap orang lain. Menurut (Patton, 1998) bahwa perbedaan reaksi antara individu tersebut sering disebabkan karena faktor psikologis dan social yang dapat merubah dampak stressor bagi individu.

Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kondisi Individual seperti: umur, jenis kelamin, temperamental, genetic, intelegensia, pendidikan, kebudayaan, dll.

2. Ciri Kepribadian seperti: interovert atau ekstrovert, tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri, dll.
3. Social-Kognitif seperti: dukungan social, hubungan social dengan lingkungan sekitarnya.
4. Stategi untuk menghadapi setiap stres yang muncul.

Kaitannya dengan tugas-tugas dan pekerjaan ditempat kerja. faktor yang menjadi penyebab stres kemungkinan besar lebih spesifik. Menurut Clark (1995) dan Wantoro (1999) mengelompokkan penyebab stres ditempat kerja menjadi 3 kategori yaitu: stressor fisik, psikofisik, dan psikologi. selanjutnya menurut Cartwright, et. al (1995) mencoba memilah-milah penyebab stres akibat kerja menjadi 6 kelompok penyebab yaitu:

a) Faktor Intrinsik Pekerjaan

Ada beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, dan lembab) stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift jam kerja yang panjang, perjalanan berisiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebihan, adaptasi pada jenis pekerjaan baru.

b) Faktor Peran Individu Dalam Organisasi Kerja

Beban tugas yang bersifat mental dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan lebih memberikan stres yang tinggi dibandingkan



dengan beban kerja fisik. Menurut Karasek, et. al (1988) dalam suatu penelitian tentang stres akibat kerja menemukan bahwa karyawan yang mempunyai beban psikologis lebih tinggi dan ditambah dengan keterbatasan wewenang untuk mengambil keputusan mempunyai resiko terkena penyakit jantung coroner dan tekanan darah yang lebih tinggi serta mempunyai kecenderungan merokok lebih banyak dari karyawan yang lain.

c) Faktor Hubungan Kerja

Menurut Cooper dan Payne (1988) hubungan baik antara karyawan ditempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stres. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidak nyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stres akibat kerja. Tuntutan tugas yang mengharuskan seorang tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi, sehingga tidak dapat berkomunikasi.

d) Faktor Pengembangan Karier

Perasaan tidak aman dalam pekerjaan, posisi, dan pengembangan karier mempunyai dampak cukup penting sebagai penyebab terjadinya stres. Menurut Wantoro (1999) faktor pengembangan karier yang dapat menjadi pemicu stres adalah pertama ketidak pastian seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, kedua promosi berlebihan atau kurang, promosi yang terlalu cepat atau tidak sesuai dengan kemampuan individu akan menyebabkan stres bagi yang bersangkutan atau sebaliknya bahwa

seseorang merasa tidak pernah dipromosikan sesuai dengan kemampuannya juga menjadi penyebab stres.

e) Faktor Struktur Organisasi Dan Suasana Kerja

Penyebab stres yang berhubungan dengan struktur organisasi dan susunan kerja biasanya berawal dari budaya organisasi dan model manajemen yang dipergunakan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain, kurangnya pendekatan partisipatori, konsultasi yang tidak efektif, kurangnya komunikasi dan kebijaksanaan kantor. Selain itu seringkali pemelihan dan penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat juga dapat menyebabkan stres.

f) Faktor Dari Luar Pekerjaan

Faktor kepribadian seseorang (ekstrovert atau introvert) sangat berpengaruh terhadap stressor yang diterima. Konflik yang diterima oleh dua orang dapat mengakibatkan reaksi yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perselisihan antara anggota keluarga, lingkungan tetangga, dan komunitas juga merupakan faktor penyebab timbulnya stres yang kemungkinan besar masih akan terbawa dalam lingkungan kerja.

c. Dampak Stres Kerja dan akibat stres kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan pegawai. Dampak yang menguntungkan tentu bisa memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat dan

sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka dapat menimbulkan dampak yang merugikan pegawai (Gitosudarmo, 2000).

1. Subjektif, meliputi rasa khawatir, agresi, apatis, bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
2. Perilaku, peluang celaka lebih besar, candu terhadap alkohol, penyalahgunaan obat, tingkat emosional sulit dikendalikan, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, tidak ada keahlian membuat keputusan yang logis, rendahnya konsentrasi, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa glukosa darah meningkat, denyut jantung serta tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi, meliputi angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

d. Pengaruh Stres Kerja

Terdapat berbagai alat yang dapat digunakan untuk mengukur stres akibat kerja. Dalam penelitian pengukuran stres kerja menggunakan Kuesioner Penilaian Stres Akibat Kerja dari *Health and Safety Executive* (HSE) dengan metode skoring. Pengisian kuesioner dilakukan dengan 5 skala likert ( tidak pernah, jarang, agak sering,

sering, dan selalu) dari 35 daftar pertanyaan (*Health and Safety Executive*, 2003).

### **3. Pengertian Guru**

Guru merupakan profesi yang mulia dan sekaligus penuh dengan tantangan. Pengembangan kepribadian siswa terjadi melalui peran guru dalam proses belajar mengajar dan proses membimbing di sekolah. Pekerjaan guru sangat dihargai dan begitu mulia (Naono-Nagatomo et al., 2019). Guru mempunyai hak untuk mendidik generasi bangsa, sehingga guru tidak terlepas dari kemungkinan mengalami stres dalam pekerjaannya. Salah satu kondisi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas individu adalah stres. Stres merupakan keadaan psikologis yang tidak menyenangkan yang muncul karena karyawan tertekan dalam bekerja, Stres ini akan muncul dengan adanya gejala fisik, psikis dan perilaku (Wijono, 2010 & Taringan, 2015).

#### **a. Peran Guru**

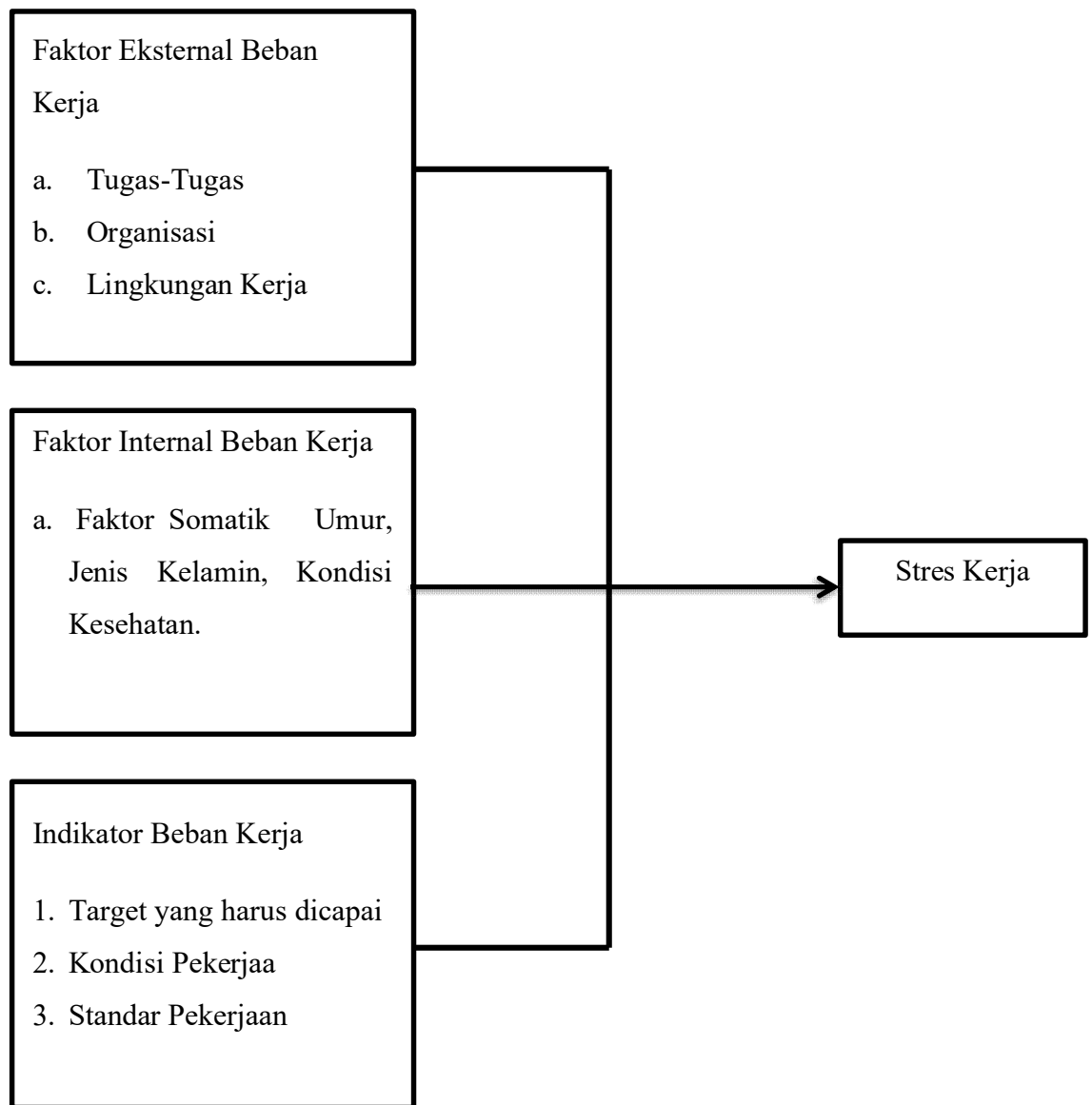
Menurut Wrightman dalam (Usman, 2006) peran guru adalah terciptanya serangkaian tingkat laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkat laku dan perkembangan siswa menjadi tujuannya. Menurut Sardiman (2011) mengemukakan bahwa ada beberapa peran yang dimiliki oleh guru, peran tersebut yaitu:

- 1) Informator, yaitu sebagai pelaksana mengajar informative, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.

- 2) Organisator, yaitu pengelola kegiatan akademik, silabus, workshop, jadwal pelajaran dan lain-lain. Organisasi komponen-komponen kegiatan belajar harus diatur oleh guru agar dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri guru maupun siswa.
- 3) Motivator, yaitu peran sebagai motivator penting artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan potensi siswa. Guru harus mampu memberi dorongan serta motivasi untuk mengembangkan potensi siswa, menumbuhkan aktivitas dan kreativitas sehingga akan terjadi dinamika dalam proses belajar.
- 4) Pengarah Dan Director, yaitu guru harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.
- 5) Inisiator, yaitu guru sebagai pencetus ide-ide dalam proses belajar. ide-ide yang dicetuskan hendaknya adalah ide-ide yang kreatif yang dapat di contoh oleh anak didik.
- 6) Transmitter, yaitu kegiatan belajar mengajar guru juga akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.
- 7) Fasilitator, yaitu memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar misalnya dengan menciptakan suasana kegiatan pembelajaran yang kondusif, serasi dengan perkembangan siswa, sehingga interaksi belajar mengajar berlangsung efektif dan optimal.

- 8) Mediator, yaitu sebagai penengah dalam kegiatan belajar siswa. misalnya saja menengahi atau memberikan jalan keluar atau solusi ketika diskusi tidak berjalan dengan baik. Mediator juga dapat diartikan sebagai penyedia media pembelajaran, guru menentukan media pembelajaran yang tepat digunakan dalam pembelajaran.
- 9) Evaluator, yaitu guru memiliki tugas untuk menilai dan mengamati perkembangan prestasi belajar peserta didik. Guru memiliki otoritas penuh dalam menilai peserta didik, namun demikian evaluasi tetap harus dilaksanakan dengan objektif. Evaluasi yang dilakukan guru harus dilakukan dengan metode dan prosedur tertentu yang telah direncanakan sebelum kegiatan pembelajaran dimulai.

## B. Kerangka Teori

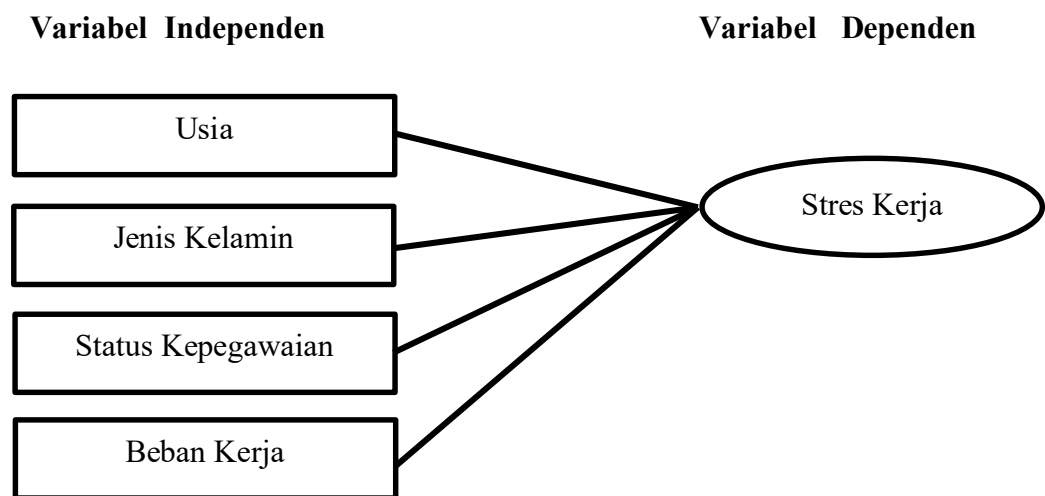


**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

Sumber: Tarwaka 2010, Putra 2012

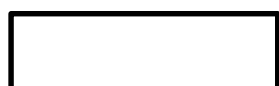
### C. Kerangka Konsep


Kerangka konsep untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**

Keterangan:

 = Variabel Independen

 = Variabel Dependen