

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Stres Kerja**

###### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) apabila ada perubahan lingkungan yang mengharuskan penyesuaian diri. Stres adalah bagian alami dan penting dari kehidupan, tetapi apabila berat dan berlangsung lama dapat merusak kesehatan. Stres adalah perasaan tertekan dan ketegangan mental. Tingkat stres yang rendah mungkin diinginkan, bermanfaat dan bahkan sehat (Purwanti 2022). Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan (Ekawarna 2018).

Stres kerja yaitu suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya (Vanchapo 2020). Sumber stres kerja dikenal dengan job stressor yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang (Gaffar 2017). Stres kerja dapat membantu atau merusak produktivitas kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami (Adinugroho 2019).

## **b. Faktor-faktor Stres Kerja**

Menurut Robbins and Judge (2015) penyebab stres terdiri dari 3 faktor yaitu:

### **1) Faktor Lingkungan**

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

- a) Perekonomian. Karena perubahan dalam bisnis dapat mengubah perekonomian. Apabila suatu perekonomian mengalami penurunan, beberapa orang semakin merasakan kecemasan tentang kesejahteraan mereka.
- b) Perpolitikan. Dalam situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, seperti banyak orang yang berdemonstrasi karena tidak puas dengan suatu sistem. Dampak dari unjuk rasa yang terjadi seperti penutupan jalan sehingga pegawai yang bekerja mengalami keterlambatan dalam bekerja. Hal ini dapat membuat karyawan mengalami stres.
- c) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke-21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

## 2) Faktor Organisasi

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor organisasi, yaitu:

- a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugas secara baik dan benar.
- b) Tuntutan peran berhubungan dengan ketegangan yang dikenakan pada seseorang sebagai bagian dari kepura-puraan tertentu dalam hubungan. Perjuangan kerja membuat asumsi yang mungkin sulit untuk diakomodasi atau dipenuhi. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika pekerja diandalkan untuk menyelesaikan lebih dari waktu yang diperbolehkan. Ketidakpastian pekerjaan terjadi ketika asumsi pekerjaan tidak dirasakan dengan jelas dan pekerja meragukan apa yang harus dilakukan.
- c) Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang dibuat oleh perwakilan yang berbeda. Tidak adanya bantuan sosial dari teman dan hubungan yang buruk dapat menyebabkan stres yang signifikan, terutama di antara perwakilan yang memiliki kebutuhan bersosialisasi yang tinggi.
- d) Struktur organisasi memutuskan tingkat pemisahan dalam asosiasi, tingkat aturan dan pedoman, dan dimana pilihan dibuat. Prinsip yang terlalu tinggi dan tidak adanya kerjasama dinamis yang mempengaruhi pekerja diharapkan menjadi sumber stres.

### 3) Faktor Individu

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor individu pekerja, terutama masalah keluarga, keuangan individu, dan karakter bawaan, yaitu:

- a) Faktor persoalan keluarga. Menunjukkan bahwa individu menghargai hubungan individu dengan keluarga sebagai hal yang benar-benar penting. Masalah suami-istri, putusnya hubungan dan kesulitan disiplin anak adalah contoh masalah hubungan yang membuat tekanan bagi karyawan dan meluas ke lingkungan kerja
- b) Masalah ekonomi. Dibuat oleh orang-orang yang tidak dapat menangani aset moneter mereka adalah salah satu ilustrasi kesulitan individu yang dapat membuat tekanan bagi perwakilan dan menyita mereka dari pekerjaan.
- c) Karakteristik
  - Kepribadian Bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.
  - Status Kepegawaian. Status kepegawaian ialah keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam perusahaan atau organisasi, yang dibedakan menjadi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (Dahlia, Anggraini,

and Aini 2023). Status kerja atau status kepegawaian guru selama mengajar dibagi menjadi dua, yaitu guru PNS dan guru Non-PNS. UU RI Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan Pegawai Negeri Sipil atau PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Presiden Republik Indonesia 2023).

Guru Non-PNS merupakan seluruh tenaga pengajar/guru yang bukan pegawai ASN (Nisa' 2021). Stres kerja lebih banyak terjadi pada seseorang yang berstatus non-PNS disebabkan karena anggapan bahwa kesuksesan seseorang diukur dari status kepegawaiannya karena jika seseorang telah berstatus PNS maka dapat dikatakan orang tersebut telah berhasil (I. A. Safitri 2020). Frekuensi tingkat stres kerja berdasarkan karakteristik status pekerja, guru non-PNS mengalami tingkat stres berat lebih tinggi dari guru PNS yaitu sebesar (8,1%) responden (Pertiwi and Wardani 2019).

- Status Pernikahan. Seseorang yang sudah menikah pasti mempunyai beban yang lebih berat dari pada yang belum menikah. Hal tersebut disebabkan karena orang yang sudah menikah tidak hanya memikirkan kebutuhan diri sendiri tetapi juga memikirkan kebutuhan keluarganya, sehingga orang yang sudah menikah cenderung mempunyai masalah

yang lebih kompleks karena memikirkan masalah pekerjaan dan masalah keluarga sekaligus. Faktor ini secara tidak langsung juga mempengaruhi kondisi psikis tenaga kerja dan bisa menjadi stres (Mustika Suci 2018).

Status pernikahan dibedakan menjadi tiga yaitu sudah menikah, belum menikah, dan janda/duda. Seseorang yang belum menikah cenderung berbeda dengan seseorang yang sudah menikah. Orang dengan status menikah cenderung memiliki stres hingga depresi yang diakibatkan masalah rumah tangga yang ikut dibawa saat bekerja (Nisa' 2021). Menurut Syamira, Indah, and Chandra (2023) bahwa faktor status perkawinan belum menikah mengalami stres kerja rendah 18 responden (15,4%) status perkawinan sudah menikah stres kerja tinggi sebesar 18 (78,3%).

Menurut Donsu (2017), faktor-faktor stres kerja disebabkan oleh:

- a) Jenis pekerjaan, seperti tugas yang monoton, kurang tantangan, kurang variasi, dan tugas yang tidak menyenangkan.
- b) Beban kerja, seperti sedikitnya waktu untuk dikerjakan, jam kerja di bawah tekanan, jadwal kerja ketat dan tidak fleksibel, jam kerja yang tidak dapat diprediksi, jadwal shift yang tidak direncanakan dengan baik.
- c) Partisipasi dan kontrol, seperti kurangnya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, kurangnya kontrol (contohnya, bekerja dengan kecepatan tinggi)

- d) Hubungan kerja, seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, adanya intimidasi dan kekerasan, dan tidak ada prosedur kerja.
- e) Budaya organisasi, seperti komunikasi yang buruk, sistem kepemimpinan yang buruk dan kurangnya kejelasan tujuan organisasi.

### c. Jenis-jenis Stres

Menurut Hawari (2013) ada dua tipe stres yaitu:

#### 1) Stres Akut

Stres ini di kenal juga dengan *Fight or flight response*. Stres akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respon stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan getaran atau tremor. Stres akut kemudian dengan cepat menghilang. Stres akut bisa berdampak positif jika terjadi dalam pajanan yang rendah dan ditanggapi sebagai suatu hal yang menantang oleh individu yang menerimanya tapi, apabila stres akut terjadi dalam pajanan yang tinggi maka akan berdampak negatif pada individu yang merasakan.

Stres kerja akut biasanya hanya berupa reaksi singkat tubuh terhadap sumber stres yang datang. Stres akut terjadi dalam jangka pendek sehingga tidak memiliki efek kesehatan yang berlanjut pada individu yang mengalaminya (Nurazizah 2017). Stres kerja akut memiliki beberapa gejala seperti gangguan fisiologis, emosional dan psikologis, yang masih dapat di atasi apabila dikontrol dengan baik.

Gejala tersebut diantaranya terdiri dari sakit kepala, sakit punggung, nyeri otot, rahang kaku, maag, perut kembung, diare, sembelit, jantung berdebar, tangan terasa dingin, sesak nafas, nyeri dada, tidak sabaran, terjadi kecelakaan kerja, penggunaan alkohol, merokok dan lain-lain (APA 2016), merupakan dampak yang timbul akibat adanya sumber stres yang bersifat jangka pendek yang sumbernya tersebut seringkali terdapat aktivitas yang dilakukan individu.

## 2) Stres Kronis

Stres kronis lebih sulit di atasi dari pada stres akut, dan efeknya lebih Panjang dan problematik. Menurut *Nasional Institute For Occupational Safety And Health* (NISOH), beberapa penyakit yang berkaitan dengan stres kerja kronis, antara lain diabetes, tuberkulosis, asma, darah tinggi, penyakit jantung, rematik, epilepsi, glukoma, paralysis, gangguan ginjal, gangguan kelenjar tiroid, insomnia gastritis, colitis, ulkus lambung, sakit punggung, dan alergi (Nurazizah 2017). Stres akut yang tidak dikendalikan dapat mengalami peningkatan dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama dan akan berkembang menjadi stres kronis dan memicu terjadinya beberapa penyakit atau risiko kesehatan seperti penyakit jantung, kanker, paru-paru, bahkan bunuh diri.

Stres kronis merupakan salah satu bentuk stres yang terjadi dalam jangka waktu yang lama dan sulit dikendalikan oleh individu. Stres kronis ini terjadi karena adanya situasi mengganggu yang sangat sulit untuk diatasi. Sehingga stres kronis ini lama kelamaan akan

menimbulkan kerusakan bagi tubuh, pikiran dan kehidupan individu yang merasakan (Nurazizah 2017).

#### **d. Sumber Stres**

Menurut Coper dalam Sagala (2020) terdapat beberapa sumber stres kerja, antara lain sebagai berikut:

##### 1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kebisingan, panas, udara kurang, mengakibatkan pegawai mudah terkena stres.

Lingkungan fisik yang berhubungan dengan stres yaitu:

##### a) Kebisingan

Kebisingan merupakan gelombang suara yang di rasakan sebagai gangguan dan dapat menimbulkan stres apabila berlangsung dalam waktu yang lama

##### b) Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan menjadi kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja kualitatif yaitu disaat pegawai menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Beban kerja kuantitatif terjadi yaitu jumlah beban kerja melebihi kemampuan pekerja sehingga menimbulkan kelelahan dan ketegangan yang tinggi.

##### 2) *Deprivational Stres*

Keadaan dimana pekerjaan tidak lagi menantang atau menarik bagi pegawai. Akibatnya timbul keluhan seperti kebosanan, ketidakpuasan dan lain-lain.

### 3) Pekerjaan

Terdapat pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerja pertambangan, lepas pantai, *cleaning service* pada gedung pencakar langit dan lain sebagainya. Pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan stres pada pekerja.

#### e. Gejala Stres Kerja

Ada beberapa gejala yang muncul ketika seseorang mengalami stres, namun tidak semua gejala muncul secara bersamaan. Terkadang, kemunculan gejala bersifat kumulatif, yaitu sebenarnya gejala sudah ada dalam waktu yang cukup lama tetapi tidak terdeteksi jika tidak tampak perilaku tertentu (Vanchapo 2020). Menurut Beehr dan Newman dalam Vanchapo (2020) mengelompokkan gejala stres kerja dalam tiga bagian, yaitu:

##### 1) Gejala fisik

Gejala fisik yang muncul saat mengalami stres diantaranya yaitu: detak jantung dan tekanan darah meningkat, muncul gangguan perut, timbul kelelahan fisik, kematian, muncul penyakit kardiovaskuler, muncul masalah respirasi, keluar keringat berlebihan, adanya gangguan kulit, sakit kepala, kanker, dan gangguan tidur.

##### 2) Gejala mental

Gejala mental atau gejala psikis yang muncul ketika mengalami stres adalah: ketegangan, kecemasan, kebingungan, mudah tersinggung, perasaan frustrasi dan tertekan, marah dan kesal, emosi menjadi

sensitif dan hiperaktif, menarik diri dan depresi, merasa terisolir dan terasing, kemampuan berkomunikasi secara efektif menurun, bosan dan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual, kemampuan konsentrasi berkurang, spontanitas dan kreativitas menghilang, serta menurunnya harga diri.

### 3) Gejala sosial atau perilaku

Gejala sosial atau perilaku yang muncul saat mengalami stres diantaranya adalah: bermalas-malasan dan berupaya menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas kerja menurun, ketergantungan pada alkohol meningkat, melakukan sabotase pada pekerjaan, makan berlebihan sebagai upaya pelarian diri dari masalah, mengurangi makan sebagai bentuk perilaku penarikan diri dan mungkin berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan, meningkatnya perilaku berisiko tinggi, agresif, hubungan yang tidak harmonis dengan teman dan keluarga, hingga kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

## **f. Manajemen Stres**

Stres adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses-proses psikologi, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Manusia tidak akan pernah lepas dari kondisi yang menyebabkan stres, begitu pula stres yang ditimbulkan oleh sumber-sumber yang berasal

dari kondisi kerja atau pekerjaan dapat dikatakan sebagai stres kerja (Cahyono 2019).

Manajemen stres digunakan untuk mengendalikan, menyelesaikan, dan mencari solusi terhadap kejadian stres yang terjadi pada pegawai. Fungsi manajemen stres yaitu untuk mengidentifikasi dan memodifikasi stresor kerja, memberi edukasi kepada pegawai dalam memodifikasi dan memahami stresor kerja, dan menyediakan dukungan bagi pegawai untuk menghadapi dampak negatif dari stres kerja, sehingga dapat meminimalisir terjadinya stres kerja (Sagala 2020).

**g. Dampak dan Akibat Stres Kerja**

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal (Nababan 2021).

Menurut Tewal et al. (2017) ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif :

- 1) Dampak positif stres kerja, yaitu:
  - a) Memiliki motivasi kerja yang tinggi

- b) Memiliki rangsangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik
  - c) Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*).
  - d) Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.
- 2) Dampak negatif stres kerja, adalah:
- a) Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
  - b) Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
  - c) Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
  - d) Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

Sedangkan Sunyoto and Burhanudin (2015) mengategorikan dampak akibat dari stres kerja menjadi tiga gejala, yaitu:

1) Gejala fisiologis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Salah satu studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres.

## 2) Gejala psikologis

Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala lain dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.

## 3) Gejala perilaku

Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, disamping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/*anxiety*, dan tidur tidak teratur.

### **h. Tingkatan Stres**

Adapun tingkat stres yang telah dibagi menjadi 3 dengan kejadian sakit yaitu:

#### 1) Stres Ringan

Stres ringan umumnya dirasakan oleh setiap orang misalnya, lupa, ketiduran, kemacetan dan dikritik. Situasi seperti ini biasanya berakhir dalam beberapa menit atau beberapa jam dan tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus menerus.

#### 2) Stres Sedang

Terjadi lebih lama, beberapa jam sampai beberapa hari, contohnya kesepakatan yang belum selesai, beban kerja yang berlebihan,

mengharapkan pekerjaan baru, anggota keluarga pergi dalam waktu yang lama. Kondisi seperti ini dapat terjadi bagi individu yang mempunyai faktor predisposisi suatu penyakit koroner.

### 3) Stres Berat

Stres berat adalah stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun, misalnya hubungan suami istri yang tidak harmonis, kesulitan financial, dan penyakit fisik yang lama. Makin sering dan makin lama situasi stres, makin tinggi risiko kesehatan yang ditimbulkan. Tugas perkembangan dapat tidak terselesaikan jika seseorang mengalami stres yang berkepanjangan dan tidak segera diatasi (Fahrepi 2019).

Istilah stres yang digunakan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari umumnya mengacu pada perasaan atau reaksi negatif terhadap suatu peristiwa. Sebenarnya stres bukan hanya suatu hal yang “buruk” karena hal yang “baik” pun istilah yang dapat membedakan tipe stres, yaitu:

- 1) *DiStres*, merupakan stres yang berbahaya dan merusak keseimbangan fisik, psikis atau sosial individu.
- 2) *EuStres*, merupakan stres yang menguntungkan dan konstruktif bagi kesejahteraan individu. Namun stres juga tidak selamanya memberikan efek buruk, stres bisa saja bersifat netral dan tidak memberikan pengaruh. Ini terjadi bila intensitas atau durasi stresor sangat kecil atau kemampuan beradaptasi individu sangat baik sehingga stressor dapat dikendalikan (Fahrepi 2019).

## i. Pengukuran 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 (selalu, sering, agak sering, jarang dan tidak pernah) dari 35 daftar pertanyaan (Health and Safety Executive 2003).

Tabel 2.1 Klasifikasi Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Total Skor Individu

No	Total Skor Individu	Tingkat Stres
1	140-175	Rendah
2	105-139	Sedang
3	70-104	Tinggi
4	35-69	Sangat Tinggi

Sumber: Health and Safety Executive (2003)

Pada tabel diatas diketahui bahwa tingkat stres rendah memiliki skor 140-175, tingkat stres kategori sedang memiliki skor 105-139, tingkat stres kategori tinggi memiliki skor 70-104, dan tingkat stres kategori sangat tinggi memiliki skor 35-69. Pada penelitian Rahdiana (2020) juga menggunakan klasifikasi tingkat stres kerja seperti pada tabel diatas.

## 2. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja atau *Workload* merupakan usaha yang harus dikeluarkan pekerja untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut (Hakiim, Suhendar, and Sari 2018). Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi unit-unitnya dalam satu waktu dan jumlah tenaga kerja

tertentu (Apriani, Nurazi, and Praningrum 2013). Menurut Permendagri No. 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu karena itu setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja (Permendagri 2008). Setiap pekerjaan jenisnya berbeda tergantung apakah pekerjaan itu memerlukan kekuatan otot atau pemikiran dan merupakan beban bagi pelakunya.

Beban dapat berupa beban fisik, mental, maupun beban sosial sesuai dengan jenis pekerjaannya. Masing-masing orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam hubungannya dengan beban kerja (Siahaan and Pramestari 2021). Menurut Tarwaka (2015) beban kerja (*work load*) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan *deman* atau tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Pekerjaan manusia terdiri dari dua sifat yaitu bersifat mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebih untuk beban kerja fisik dan terjadi “*over stress*” untuk kerja mental, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan pada kerja fisik dan kejenuhan atau “*Understress*” pada kerja mental. Sehingga diperlukan upaya untuk tingkat intensitas pembebanan yang optimum di antara

kedua batas yang ekstrim dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2014) terdapat beberapa faktor yang memicu beban kerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal beban kerja yaitu faktor bersumber dari luar tubuh pekerja tersebut. Beban kerja eksternal mencakup tugas sebagai tuntutan pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini disebut sebagai stresor.
  - a) Tugas-tugas (*Task*) aktivitas dengan bersifat fisik seperti: stasiun kerja, sikap kerja. Sedangkan aktivitas dengan bersifat mental yaitu: kompleksitas pekerjaan, atau kerumitan pekerjaan memicu emosional pekerja, tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan.
  - b) Organisasi pekerja meliputi jam kerja berlebih, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pemberian wewenang, tugas, dan tanggung jawab.
  - c) Lingkungan kerja meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal beban kerja adalah faktor bersumber dari dalam tubuh pekerja, sebagai tanda reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut meliputi:

a) Faktor somatik mencakup:

- Umur adalah lama hidup individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir dan umur merupakan risiko yang dapat meningkatkan stres kerja secara signifikan (Mahendra 2021). Umur yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang kurang baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda, semakin muda usia seorang pekerja maka akan semakin rendah kemungkinan menderita stres kerja. Pekerja dengan usia yang lebih muda cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang lebih baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih tua (Zulkifli, Rahayu, and Akbar 2019). Hal ini berbeda dengan hasil pada penelitian Habibi and Jefri (2018) mengatakan bahwa umur  $\leq 35$  tahun lebih banyak mengalami stres kerja sedang (45%) dibandingkan dengan responden umur  $> 35$  tahun (28, 75%) dengan nilai *p-value* = 0,286 menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak, artinya tidak ada pengaruh umur terhadap stres kerja.
- Jenis kelamin adalah karakteristik biologis dan fisiologis yang membedakan seseorang laki-laki maupun perempuan (WHO 2016). Jenis kelamin sangat mempengaruhi stres kerja dan perempuan cenderung mengalami stres lebih besar dibandingkan laki-laki karena perempuan memiliki kemampuan fisik lebih lemah dari pada laki-laki, serta

tuntutan bekerja yang lebih tinggi dari laki-laki (Mahlithosikha and Wahyuningsih 2021). Perempuan cenderung mendahulukan perasaan dan mengalami siklus haid sehingga mempengaruhi kondisi emosionalnya (Sumarna, Sumarni, and Rosidin 2018). Hal ini sama dengan hasil pada penelitian Habibi and Jefri (2018) yang menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak mengalami stres kerja (41,25%) dibanding responden berjenis kelamin laki-laki (32,25%) dengan nilai *p-value* 0,000 yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yang artinya ada pengaruh jenis kelamin terhadap stres kerja.

- Ukuran tubuh atau Antropometri berasal dari kata anthropos yang artinya manusia dan metri yang berarti ukuran dan antropometri diartikan sebagai suatu ilmu yang secara khusus berkaitan dengan pengukuran tubuh manusia yang digunakan untuk menentukan perbedaan pada individu, kelompok, dan sebagainya. Bidang antropometri meliputi berbagai ukuran tubuh manusia seperti berat badan, posisi ketika berdiri, ketika merentangkan tangan, lingkar tubuh, panjang tungkai, dan sebagainya (Kuswana 2016).
- Status gizi adalah keadaan status kesehatan tubuh seseorang atau sekelompok orang yang disebabkan oleh asupan, penyerapan, dan metabolisme zat gizi di dalam tubuh, selain

itu status gizi merupakan faktor penting dalam menilai seseorang dalam keadaan sehat atau sedang menderita penyakit atau infeksi karena gangguan zat gizi (Baiti, Mutalazimah, and W 2015). Status gizi Adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh adanya asupan zat gizi dalam makanan dan kebutuhan zat gizi dalam tubuh untuk sistem metabolisme tubuh yang seimbang dan setiap orang memiliki kebutuhan asupan zat gizi yang berbeda sesuai dengan usia, gender, aktivitas fisik dalam sehari, berat badan, tinggi badan, dan lain sebagainya (Par'i, Wiyono, and Harjatmo 2017).

- Kondisi kesehatan adalah sebuah sumber daya yang dimiliki semua manusia dan bukan merupakan suatu tujuan hidup yang perlu dicapai. Kesehatan tidak terfokus kepada fisik yang bugar tetapi meliputi jiwa yang sehat dimana individu dapat bersikap toleran dan dapat menerima perbedaan (Brook 2017). Kesehatan sebagai proses dinamis dalam mempertahankan dan mendukung keutuhan integritas manusia (keseimbangan fisik dan mental) dan adaptasinya dengan lingkungan sekitar secara optimal (Kemenkes 2022).

b) Faktor psikis mencakup

- Motivasi merupakan usaha atau kegiatan menejer untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan (Wardan 2020).

Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dan motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu (Laia 2022).

- Persepsi dapat dikatakan sebagai sebuah proses masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia yang terintegrasi dengan pikiran, perasaan, dan pengalaman individu. Persepsi mempengaruhi perilaku seseorang atau perilaku merupakan cermin persepsi yang dimilikinya dan persepsi merupakan tanggapan atau gambaran langsung dari suatu serapan seseorang dalam mengetahui beberapa hal melalui panca indera atau kesan gambaran dan tanggapan yang dimiliki seseorang setelah orang tersebut menyerap untuk mengetahui beberapa hal (objek), melalui panca indera (Akbar 2015).
- Kepercayaan adalah keyakinan atas apa yang diucapkan, sikap dan mempunyai keterampilan kejujuran untuk memenuhi harapan (Kundari 2023). Kepercayaan merupakan hal yang penting, karena keberadaan atau

ketiadaannya berpengaruh pada apa yang akan kita lakukan (Santoso 2020).

- Keinginan merupakan rasa yang memuaskan individu, bentuknya tidak harus berupa barang (objek), tetapi bisa juga hal lain, misalnya reaksi, pelayanan berkelas, dan sebagainya (Amelia and Sugianto 2022). Menurut Ajzen dalam Nurhasanah et al. (2023) keinginan di asumsikan sebagai faktor motivasi yang dapat mempengaruhi suatu tindakan dan seberapa besar kemauan atau upaya yang direncanakan untuk melakukan tindakan.
- Kepuasan adalah puas yang diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi suatu produk atau jasa telah mendapatkan pelayanan suatu jasa dengan baik (Zikri and Harahap 2022). Menurut Oliver dalam Prameswari (2022) Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dengan harapan, jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan yang diterima tidak sesuai maka akan kecewa.

### **c. Dampak Beban Kerja**

Dalam penelitian Ambarwati terdapat teori tentang dua macam beban kerja yang dapat menimbulkan stres, yaitu:

- 1) *Role Overload*. Terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seseorang tenaga kerja atau pegawai untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
- 2) *Role Underload*. Pekerjaan dimana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas atau potensi yang dimiliki seorang pegawai (Ambarwati 2014).

Menurut Schultz dalam Lestari and Fachrian (2022) dampak beban kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) *Quantitative Overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (too much to do).
- 2) *Qualitative Overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyawannya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (too difficult to do). Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan.

#### **d. Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra dalam Kadaryat (2020) indikator beban kerja, yaitu:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya serta mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **3. Guru**

#### **a. Pengertian Guru**

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan 2018). Dalam penelitian Utami terdapat teori tentang Pengertian guru yaitu guru adalah seorang pendidik dan pengajar yang berperan penting untuk memeberikan pembelajaran di kelas dengan komunikatif (Utami 2022). Guru menjadi salah satu profesi yang mulia, dengan adanya guru maka dapat mempersiapkan peserta didik mewujudkan sikap cinta tanah air

dan ilmu pengetahuan yang baik. Di tangan guru lah para generasi penerus bangsa lahir, untuk itu guru mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas peserta didik yang baik.

Menurut Safitri (2019) mengatakan bahwa guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Guru profesional pada hakikatnya adalah sosok guru yang memiliki kesadaran kolektif dan utuh akan posisinya sebagai tenaga pendidik (Jailani 2014). Menurut Karso (2019) mengatakan bahwa peserta didik akan belajar dari apa yang mereka lihat, mereka dengar, mereka alami, dan mereka rasakan. Penjelasan pengertian guru diatas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan seseorang yang memiliki kemampuan profesionalisme untuk mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Tanggung jawab untuk mempersiapkan generasi penerus bangsa yang berkualitas baik.

Seorang guru menjadi *role model* bagi peserta didik dalam bersikap. Guru menjadi tumpuan dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang berkualitas baik (Utami 2022).

#### **b. Peran Guru**

Guru memiliki banyak peran yang harus dilakukan dalam proses pembelajaran. Peran guru diperlukan sebagai salah satu tenaga pendidik di lingkungan sekolah yang memiliki peran mendidik peserta didik (Utami 2022). Peran guru adalah segala bentuk keikutsertaan guru

dalam mengajar dan mendidik peserta didik untuk tercapainya tujuan pembelajaran (Maimunawati and Alif 2020). Peran guru dalam menentukan keberhasilan tujuan pembelajaran pada kegiatan belajar mengajar sangat besar bagi peserta didik, dimana guru secara langsung dapat mempengaruhi, membina dan meningkatkan kecerdasan serta ketrampilan peserta didik (Andriani and Wakhudin 2020). Salah satu peran guru di sekolah yaitu menumbuhkembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang berilmu, beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta memiliki akhlak yang mulia (Utami 2022).

Guru memiliki beberapa peran dalam dunia pendidikan. Menurut Maimunawati and Alif (2020) peran guru dalam dunia pendidikan diantaranya sebagai berikut:

1) Peran guru sebagai pendidik dan pengajar

Peran guru sebagai pendidik artinya guru harus membimbing dan menumbuhkan sikap dewasa pada peserta didik. Agar menjadi pendidik yang baik guru harus memiliki standar kepribadian yang mencakup tanggung jawab, berwibawa, mandiri dan disiplin. Peran guru sebagai pendidik bertautan dengan tugas guru dalam memberikan dorongan, pengawasan, pembinaan yang berkaitan dengan mendisiplinkan peserta didik agar patuh terhadap aturan yang ada (Juhji 2016).

Sebagai pengajar guru berperan membagikan ilmu kepada peserta didik. Pada saat membagikan ilmu guru harus menjelaskan dan

menguraikan materi yang diampuhnya kepada peserta didik dengan cara yang mudah agar peserta didik mengerti dengan apa yang diajarkan. Peran guru sebagai pendidik dan pengajar adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

2) Peran guru sebagai mediator/sumber belajar dan fasilitator

Peran guru sebagai mediator/sumber belajar adalah guru harus dapat menyampaikan materi dengan baik kepada peserta didik. Diera sekarang ini guru menjadi sumber belajar yang paling unik dibandingkan dengan sumber belajar lainnya. Keunggulan guru dibanding sumber yang lainnya adalah guru merupakan satu-satunya sumber belajar yang memiliki pikiran. Guru memiliki peran dan kedudukan yang tidak akan tergantikan oleh siapapun.

Sebagai fasilitator guru harus mampu memberikan fasilitas yang dapat menunjang proses pembelajaran. Guru sebagai fasilitator tidak hanya sebatas menyediakan hal-hal yang sifatnya fisik tapi lebih penting lagi bagaimana memfasilitasi peserta didik agar dapat melakukan kegiatan dan pengalaman belajar serta memperoleh ketrampilan hidup. Guru dapat mempraktekan dengan menciptakan suatu pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan.

3) Peran guru sebagai model teladan

Peran guru sebagai model yaitu guru dapat di contoh dan di tiru oleh peserta didik baik dari sikapnya maupun perkataannya. Oleh karena itu guru harus memiliki sikap dan perilaku yang baik yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang ada. Selain itu guru berperan

sebagai teladan bagi peserta didik. Peran guru tidak hanya membagikan ilmu tetapi menjadi teladan bagi peserta didik. Menjadi model dan teladan memang tidak mudah. Maka dari itu guru harus bisa mengimbangi tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-hari.

4) Peran guru sebagai motivator

Peran guru sebagai motivator adalah guru berperan sebagai pendorong peserta didik dengan tujuan agar peserta didik semangat dalam belajar. Peran guru sebagai motivator untuk peserta didiknya merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan keberhasilan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Tercapai atau tidaknya suatu pembelajaran yang dilakukan oleh guru salah satunya bergantung pada kemampuan guru yang berperan sebagai motivator dalam proses pembelajaran. Untuk membangkitkan motivasi belajar pada diri peserta didik dilakukan melalui teknik-teknik membangkitkan motivasi yang sesuai dengan kondisi dan keadaan serta karakteristik materi pelajaran yang diajarkan.

5) Peran guru sebagai pembimbing dan evaluator

Peran guru sebagai pembimbing yaitu guru memiliki tugas mendampingi dan mengarahkan peserta didik berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan pada diri peserta didik yang meliputi aspek kognitif, afektif, maupun psikomotor. Guru menyampaikan materi yang diampuhnya dengan cara memberikan pengetahuan dan menyampaikan materi untuk memecahkan

masalah yang ada serta membimbing peserta didik dalam bertindak dan bertingkah laku.

Peran guru sebagai evaluator yaitu guru dituntut untuk menjadi seseorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian kepada peserta didik. Penilaian yang dilakukan guru diarahkan pada perubahan kepribadian peserta didik agar menjadi manusia yang cakap dan terampil. Guru tidak hanya menilai hasil pengajaran tetapi juga menilai proses pembelajaran. Tujuan penilaian ini untuk mengetahui tingkatan dalam hasil belajar dan efektifitas peserta didik selama proses pembelajaran.

### **c. Beban Kerja Guru**

Guru saat menjalankan perannya di sekolah memiliki beban kerja tersendiri yang tercantum dalam perundangan Indonesia. Berikut beban kerja guru dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan (2018) meliputi kegiatan pokok yaitu:

- 1) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan
- 2) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan
- 3) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik
- 5) Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru.

Dalam merencanakan pembelajaran atau pembimbingan guru memiliki beban kerja minimum yaitu 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka per minggu. Selain memiliki beban kerja mencakup

kegiatan pokok, guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan memiliki hak dan kewajiban. Adapun hak guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
- 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan
- 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan
- 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
- 9) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan
- 10) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi
- 11) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Selanjutnya, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru memiliki kewajiban sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

## B. Kerangka Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori modifikasi dari Tarwaka (2014), Putra dalam Kadaryat (2020), Presiden Republik Indonesia (2023), Mustika Suci (2018), Robbins and Judge (2015) sebagai berikut :

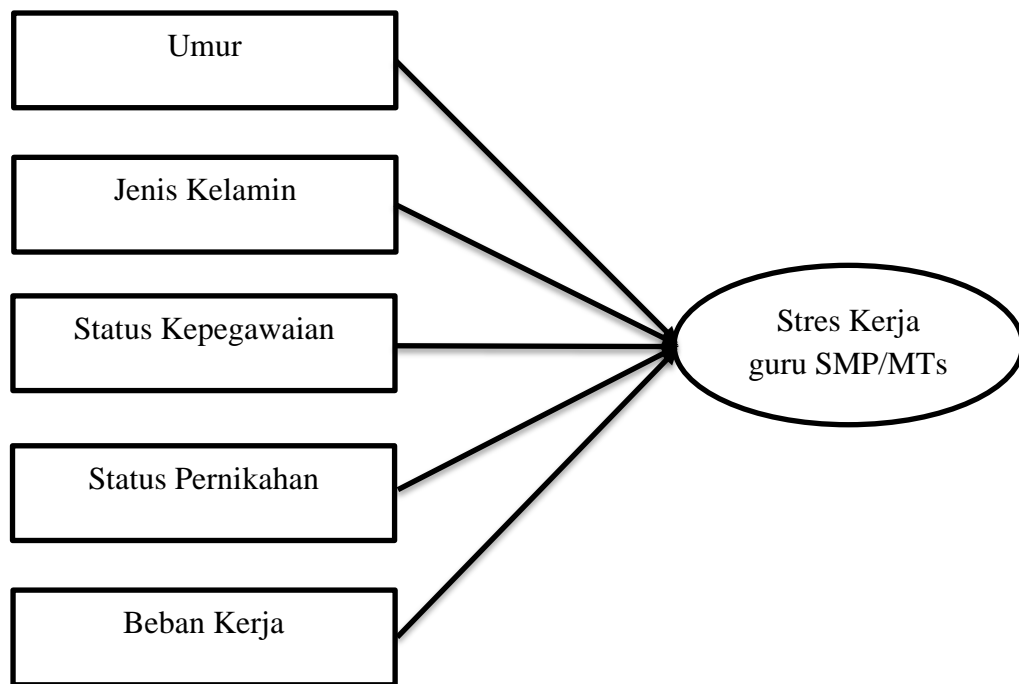


**Gambar 2.1 Kerangka Teori**


Sumber : Modifikasi Tarwaka (2014), Putra dalam Kadaryat (2020), Presiden Republik Indonesia (2023), Mustika Suci (2018), (Robbins and Judge 2015).


### C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini, meengacu pada variabel yang akan diteliti. Adapun variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah beban kerja, usia, jenis kelamin, status kepegawaian, dan status pernikahan, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja pada guru.



Keterangan:

 = Variabel Independent

 = Variabel Dependent

**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**