

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Stress Kerja

2.1.1. Definisi Stress Kerja

Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kecemasan, kemurungan dan hilang daya.

Stress merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Oemar et al., 2017). Stress tidak selamanya berdampak buruk. Walaupun pada umumnya stress dibahas dalam konteks negatif, namun stress juga mempunyai nilai yang positif. Stress bisa menjadi peluang dan membuka skill individu lebih baik lagi.

Status yang terjadi ketika persyaratan tidak sesuai dengan keterampilan yang ada. Ini merupakan keseimbangan antara bagaimana cara seseorang memandang tuntutan yang ada dan bagaimana dapat menangani tuntutan-tuntutan tersebut (Bimantoro et al., 2018). Stress juga bisa diartikan sebagai cara untuk menanggapi suatu penyelesaian yang diperentari oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis. Dimana hal itu akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis kepada seseorang.

Jadi stress kerja juga dapat disimpulkan sebagai suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan

sekitar mereka. Dan Stress yang terjadi dapat berupa stress positif maupun negatif dimana stress itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalami stres.

2.1.2. Jenis Stress Kerja

Menurut Walker J. yang dikutip oleh (Christ, 2018) kategori jenis stress menjadi dua, yaitu :

1. *Eustress* adalah stress yang bermanfaat bagi kesehatan dengan memberikan motivasi kepada objeknya jika dimanfaatkan dengan baik sehingga berdampak positif bagi pekerja dan organisasi (bersifat membangun).
2. *Distress* adalah stress yang tidak menguntungkan atau berdampak negatif, menguras energi yang tidak dapat diatasi sendiri bahkan dapat berakibat fatal bagi pekerja dan organisasi (bersifat merusak).

2.1.3. Indikator Stress Kerja

Menurut (Vijayan, 2017) ada tiga indikator dari stress kerja yaitu :

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi Stress kerja yang berdampak pada produktivitas dan efisiensi karyawan. Stress kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi telah menjadi hal wajar dalam kegiatan sehari-hari di perusahaan. Faktor beban kerja seperti tidak memadai sumber daya untuk menyelesaikan tugas, kekurangan bantuan, dan rekan kerja yang tidak efisien.

a) Sumber Daya Tidak Memadai

Karyawan menjadi stress karena sumber daya yang tersedia di tempat kerja tidak lengkap, sehingga membuat tugas menjadi lama dan terbebani.

b) Kekurangan Bantuan

Perusahaan menganggap karyawan sudah dapat ilmu dan bekal untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun terkadang ada juga beberapa karyawan yang masih belum paham dan kesulitan dengan pekerjaan yang diberi. Karyawan dituntut untuk bekerja sendiri secara individu tanpa bantuan orang lain akan membuat stres.

c) Rekan Yang Tidak Efisien

Tidak terjalin hubungan yang kurang baik antar karyawan sehingga membuat satu dengan yang lain tidak nyaman. Karyawan akan merasa terbebani dan tidak santai dalam berkerja.

2. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor utama yang menghasilkan pergantian karyawan di perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. Seringkali perusahaan gagal untuk mengenali potensi yang sangat besar dari pekerjanya. Faktor keamanan kerja seperti pemberian pensiun yang buruk, kesehatan yang kurang, tidak adanya motivasi perusahaan.

a) Pensiun Yang Buruk

Karyawan dapat menjadi stress dan memiliki beban pikiran karena khawatir perusahaan memberikan pensiun yang buruk, seperti tunjangan yang kecil, program pensiun yang tidak sesuai dengan standar.

b) Kesehatan

Terlalu fokus dengan pekerjaan dan minimnya waktu untuk menerapkan pola hidup sehat membuat kesehatan para pekerja menurun. Hal ini juga dapat menyebabkan stress pekerja jika dibiarkan terlalu lama.

c) Kurang Motivasi dari Perusahaan

Karyawan dituntut dapat bekerja dan menyelesaikan masalahnya sendiri, dan perusahaan hanya menerima hasilnya. Hal itu dapat berdampak pekerja mengalami stres. Seharusnya perusahaan juga dapat memotivasi para pekerjanya sehingga beban pekerja menjadi sedikit lebih ringan, seperti mengadakan program pelatihan baru terhadap para pekerja.

3. Shift Kerja

Waktu kerja orang-orang di banyak organisasi telah berubah, cukup merepotkan bagi para pekerja untuk menyesuaikan untuk waktu shift yang berbeda secara berkala. Efeknya beradaptasi dengan pengaturan waktu shift dapat berdampak buruk pada kesehatan dan menimbulkan tekanan fisiologis dan psikologis.

2.1.4. Gejala Stress Kerja

Menurut (Robbins, 2010:17), gejala-gejala stress kerja dikelompokkan menjadi 3 kategori utama, yaitu :

1. Fisik: Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

2. Psikologis: Ketidakpuasan kerja, tekanan kecemasan, cepat marah, kebosanan, penundaan pekerjaan.
3. Perilaku: Perubahan dalam produktivitas, ketidak hadiran atau bolos, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alcohol atau rokok, gelisah, gangguan tidur, berbicara cepat.

2.1.5. Pendekatan Stress Kerja

Menurut (Robbins, 2010:103) cara mengatasi stress dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan Individu

Karyawan dapat memegang tanggung jawab pribadi untuk mengurangi serta meredam tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan manajemen waktu, latihan fisik, relaksasi dan perluasan jaringan sosial, misalnya menjalin hubungan dengan seseorang yang mampu mendengar masalah-masalah kita dan dapat memberikan perspektif dan penyelesaian masalah yang lebih objektif terhadap situasi itu.

2. Pendekatan Organisasi

Strategi yang dapat dipilih oleh organisasi untuk mengurangi tingkat stress karyawan antara lain perbaikan personal dan penempatan kerja karyawan, penetapan sasaran kerja yang realistis dan sesuai, penempatan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi antar karyawan dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2012). Ini dapat dilihat dari sikap yang mereka tunjukkan terhadap pekerjaan dan tantangan dalam berbagai kondisi kerja. Untuk mengetahui keadaan emosional seseorang memang tidak dapat kita lihat secara langsung akan tetapi hanya akan mampu untuk kita rasakan, maka dari itu puas atau tidaknya seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia dalam berperilaku, mengerjakan pekerjaan dan pola pikir orang tersebut dalam menyelesaikan masalah.

Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002). Seseorang yang dengan tingkat kepuasannya tinggi pastinya akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, begitu juga sebaliknya apabila tingkat kepuasannya rendah maka akan memunculkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan menurut (Rivai, 2009), yaitu:

1. Pendekatan Strategis

Manajemen sumber daya manusia harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan. Bila aktivitas manajer dan bagian SDM mencapai sasaran strategisnya, maka sumber daya manusia tidak digunakan secara efektif.

2. Pendekatan SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen manusia. Pentingnya dan martabat manusia tidak boleh diabaikan.

3. Pendekatan Manajemen

Manajemen sumber daya manusia merupakan tanggung jawab setiap manajer. Departemen SDM ada dalam rangka melayani manajer dan karyawan melalui keahlian.

2.3. Kinerja

2.3.1. Definisi Kinerja

Menurut (Rivai, 2005) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang karyawan yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat disimpulkan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya sehingga menghasilkan performa yang bagus.

2.3.2. Indikator Kinerja

Pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja akan berdampak menyeluruh terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang pekerja harus memahami indikator-indikator dari kinerja sebagai bagian pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Menurut (Vijayan, 2017) ada 3 hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Pelatihan Pekerja

Dalam indikator ini menyangkut pelatihan yang mengarahkan perkembangan dari pekerja melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu. Seperti Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi dan untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.

2. Prestasi Kerja

Perusahaan dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga. Prestasi kerja dapat didukung dengan kualitas dan kemampuan kerja karyawan serta sarana Pendukung yang ada dilingkungan kerja.

3. Ketidakamanan Kerja

Menurut (Ermawan, 2007) Ketidakamanan Kerja adalah bentuk kegelisahan pekerjaan sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Beberapa aspek dalam indikator ini seperti Ketakutan akan

kehilangan pekerjaan, Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat, dan Rasa tidak berdaya.

2.3.3. Tujuan Penelitian Kinerja

Adapun tujuan penilain kinerja menurut (Dharma, 2001:105) yang dikutip oleh (Gunawan, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Pertanggung Jawaban, apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji karyawan, promosi dan penugasan dan penempatan khusus, dan sebagainya adalah kualitas dari hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
2. Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

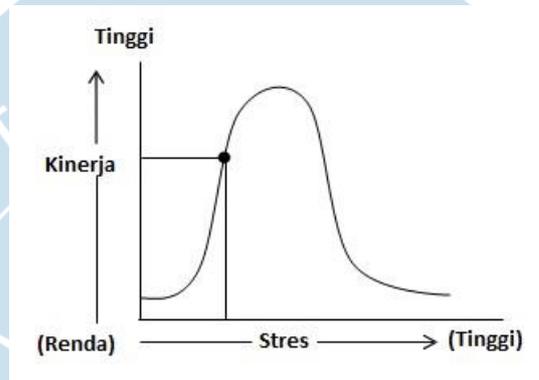
2.4. Hubungan antara Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stress kerja dapat sangat membantu namun dilain sisi juga dapat berperan untuk merusak kinerja. Hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kegiatan kerja, bila tidak ada stress tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung lebih rendah.

Stress yang tidak dapat teratasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stress itu diperlu. Apabila tidak adanya stress dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa tertantang dengan akibat bahwa kinerja akan

menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuan yang mereka miliki untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal.

Menurut (Wartono, 2017), hubungan antara stress dengan kinerja karyawan digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (inverted U).



Sumber : (Wartono, 2017)

Gambar 2. 1
Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja

Pada tingkat stress yang rendah kinerja karyawan juga pada titik yang rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan dalam bekerja karena kurang stimulasi . Namun seiring dengan kenaikan stress sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Pada kondisi ini, tingkat stress cenderung optimal. Pada tingkat stress yang optimal ini para karyawan akan menciptakan ide-ide yang inovatif, kreatif, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stress yang sangat tinggi ini, kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan pada kinerja. Tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan mengalami kondisi yang tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

2.5. Penelitian Terdahulu

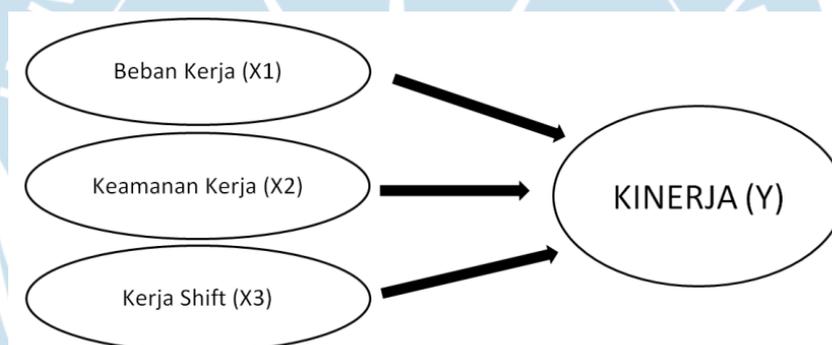
Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Tahun	Variabel	Metode	Hasil
1.	Impact Of Job Stress On Employees Job Performance In Aavin, Coimbatore (Vijayan, 2017)	Stress Kerja (Beban Kerja, Keamana Kerja, Shift Kerja) dan Kinerja Karyawan	-Kuantitatif -Data diperoleh melalui kuisioner -Metode Penelitian dengan regresi	stress kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keduanya karyawan pria dan wanita mengalami stress kerja di tempat kerja mereka.
2.	The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia (Sari et al., 2021)	Stress Kerja (Stress Kerja, Lingkungan Kerja) dan Kinerja Karyawan	-Kuantitatif - Data diperoleh melalui kuisioner - Metode penelitian menggunakan Korelasi Pearson & Regresi Berganda	menunjukkan bahwa: variabel Stress Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3.	The impact of job stress on employee productivity during Covid-19 pandemic at the aviation industry (Widodo et al., 2021)	Covid-19 Parameter, Job Stress dan Productivity	-Kuantitatif -Data diperoleh melalui kuisioner -Metode Penelitian dengan analisis regresi	Uji statistik menunjukkan untuk menerima hipotesis 1 dan 2 yang menyimpulkan bahwa stress kerja dan isu Covid-19 secara bersamaan

			multivariat	mempengaruhi produktivitas karyawan teknik di industri penerbangan
--	--	--	-------------	--

2.6. Kerangka Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh stress kerja yang terdiri dari dimensi beban kerja, dimensi keamanan kerja, dan dimensi shif kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Vijayan, 2017), dikembangkanlah kerangka penelitian sebagai berikut:



Sumber : (Vijayan, 2017)

Gambar 2. 2
kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka penelitian ini mendeskripsikan stress kerja yang terdiri dari dimensi beban kerja, dimensi keamanan kerja dan dimensi shif kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini terdiri dari stress kerja sebagai variable independent serta kinerja karyawan sebagai variable dependent.

2.7. Hipotesis

Dalam berbagai literatur, definisi hipotesis dibangun oleh para ahli dari berbagai sudut pandang. Menurut (Rogers, 1966) : "Hipotesis adalah dugaan

tentatif tunggal digunakan menyusun teori atau eksperimen dan diuji”. Faktor stress lingkungan berhubungan dengan kinerja. Dalam penelitian (Bimantoro, 2018) dihasilkan hubungan yang positif signifikan antara stress kerja dengan kinerja. Contohnya ketika karyawan terbebani dengan beban kerja yang menumpuk dan shift kerja yang tidak sehat, sehingga karyawan tidak mampu dalam menghadapi stress dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya dalam menghadapi stress dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya

2.7.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Vijayan, 2017) dalam jurnalnya, beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi karyawan. Stress kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi telah menjadi hal umum dalam keseharian karyawan. Beban kerja dapat menjadi hasil dari kendala tertentu seperti waktu tekanan, kekurangan bantuan yang memadai dan tepat waktu, tidak memadai sumber daya untuk menyelesaikan tugas, rekan kerja yang tidak efisien, peran konflik dll. Berdasarkan pembahasan diatas, maka penelitian ini membuktikan hipotesis sebagai berikut :

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.7.2. Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Vijayan, 2017) keamanan kerja merupakan faktor utama yang menghasilkan pergantian karyawan di perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. Hal yang paling sering terjadi perusahaan gagal untuk mengenali potensi yang sangat besar dari tenaga terampil. Di sisi lain, perusahaan-perusahaan itu yang menghargai karyawan mereka sebagai aset akan mengukur persyaratan yang akan datang melalui pemberian pensiun, memotivasi untuk tumbuh dalam karir mereka dan juga membina lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan karir. Salah satu yang utama tanggung jawab perusahaan adalah untuk memotivasi karyawan mereka dan mempertahankannya dalam jangka panjang. Selain itu, stress tentang keamanan kerja adalah yang utama kontributor baik kesehatan fisik dan psikologis. Berdasarkan pembahasan diatas, maka penelitian ini membuktikan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Keamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.7.3. Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam latar belakang globalisasi, meningkatnya persaingan dan perkembangan teknologi baru, waktu kerja orang-orang di banyak organisasi telah berubah. Cukup merepotkan bagi para pekerja untuk menyesuaikan untuk waktu shift yang berbeda secara berkala. Efeknya beradaptasi dengan pengaturan waktu shift dapat berdampak buruk pada kesehatan dan menimbulkan tekanan fisiologis dan psikologis. itu tinggi waktu perusahaan menyadari kebutuhan untuk memperluas dukungan untuk pergeseran pekerja dengan intervensi yang tepat

(Vijayan, 2017). Berdasarkan pembahasan diatas, maka penelitian ini membuktikan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Shift kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

