

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Definisi stres

Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang, dan apabila pengertian stres di kaitkan dalam penelitian tersebut di atas maka stres adalah keadaan yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja⁽⁴⁾.

Sistem kognitif, apresiasi stres yang menyebabkan segala peristiwa yang terjadi di sekitar kita akan di hayati sebagai suatu stres berdasarkan arti yang kita berikan terhadap peristiwa tersebut, dan bukan karena peristiwa itu sendiri. Karena dikatakan bahwa stres adalah suatu persepsi dari ancaman atau dari suatu bayangan akan adanya ketidakseimbangan yang menggerakkan, menyiagakan atau membuat aktif organisme.

Stres merupakan perbedaan reaksi fisik dan psikologis yang di tunjukkan seseorang dalam merespon beberapa perubahan yang mengancam dari lingkungannya yang di sebut stressor.

Stres juga dapat diartikan sebagai ketidakmampuan menyelesaikan ancaman yang dihadapi oleh mental, emosi, fisik serta spritual manusia yang memiliki pengaruh terhadap kesehatan fisik manusia tersebut⁽⁹⁾.

Stres merupakan akibat dari adanya tekanan suasana, rangsangan – rangsangan tekanan emosional yang memiliki sifat merusak keadaan biologis individu. Besar kecilnya relatif, tergantung dari tingkatan kedewasaan, sudut pandang, serta kepribadian individu dalam menyelesaikannya⁽¹⁰⁾.

Stres kerja juga dapat di pahami sebagai keadaan dimana individu menghadapi pekerjaan atau tugas yang belum bisa dijangkau dengan kemampuan individu tersebut. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan dari aktivitas kerja yang tidak mampu diimbangi dengan kemampuan individu atau pekerja tersebut⁽¹¹⁾.

2. Stres Kerja

Keadaan psikis sebagai wujud ketidak sesuaian antara persepsi seseorang terhadap tuntutan yang dimiliki (berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuan mereka dalam mengatasi stres tersebut⁽³⁷⁾.

Mohammad Surya menjelaskan dalam garis besarnya faktor yang menimbulkan stres dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Lingkungan kerja

Meliputi faktor psikis dan fisik.

Kondisi fisik dapat menimbulkan stres meliputi: penataan ruang kerja yang kurang baik, peralatan, prosedur kerja,

sistem penerangan, sistem ventilasi, dan tingkat keleluasaan pribadi.

Kondisi Psikis meliputi: beban kerja berlebih, desakan waktu, pengawasan yang kurang baik, ketidakjelasan peran, dan frustrasi.

b. Kondisi-kondisi diluar kerja

Meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, budaya dan spiritual.

c. Diri pribadi

Individu memiliki reaksi yang berbeda terhadap tantangan yang datang pada dirinya, tergantung pada karakteristik pribadi⁽³⁹⁾.

3. Efek Stres

Stres dapat menyebabkan perasaan negatif atau berlawanan dengan sebuah hal yang di inginkan yang mengancam kesejahteraan emosional⁽³⁾.

Timbulnya stres dapat di picu oleh suatu hal yang di sebut stressor, stressor ialah stimulan yang mengawali atau mencetuskan perubahan. Stressor secara umum dapat di bedakan menjadi stressor internal dan stressor eksternal. Stressor internal timbul dari dalam diri seseorang misal kondisi saat sakit, menopause dll. Stressor eksternal berasal dari luar diri atau berasal dari lingkungan seperti kematian anggota keluarga, masalah di tempat kerja dan masih banyak lagi⁽⁵⁾.

Faktor-faktor individual dan sosial yang pemicu stres :

a. Sumber-sumber stres didalam diri seseorang

Kadang sumber stres tersebut ada pada diri seseorang tersebut. Salah satunya melalui kesakitan, tingkat stres yang muncul tergantung pada rasa sakit dan umur individu. Stres juga akan muncul dalam seseorang melalui penilaian dari kekuatan motivasional yang melawan, bila seseorang mengalami konflik, konflik adalah sumber stres yang paling utama.

b. Sumber-sumber stres di dalam keluarga

Stres juga dapat bersumber dari interaksi dari para anggota keluarga seperti perselisihan dalam masalah keuangan, perasaan saling acuh tak acuh, tujuan tujuannya saling berbeda, misal : perbedaan keinginan tentang acara televisi yang ditonton, perselisihan antar orang tua dan anak yang menyetel musik keras-keras, tinggal disuatu lingkungan yang sesak, hingga kehadiran adik baru. Khusus pada penambahan adik baru ini, dapat menimbulkan perasaan stres terutama pada ibu selama hamil. Rasa stres ayah sehubungan dengan adanya anggota baru dalam keluarga, sebagai kekhawatiran akan berubahnya interaksi dengan ibu sebagai istrinya atau kekhawatiran akan tambahan biaya.

c. Sumber stres di dalam komunitas dan lingkungan

Interaksi subjek di luar lingkungan keluarga melengkapi sumber-sumber stres, contoh : pengalaman stres anak-anak di sekolah dan di beberapa kejadian kompetitif, seperti pertandingan

olahraga. Sedangkan beberapa pengalaman stres orang tua bersumber dari pekerjaannya, dan lingkungan yang *stressfull* sifatnya.

d. Pekerjaan dan stres

Stres juga dapat timbul dari lingkungan pekerjaan misal dari target bulanan yang di buat oleh atasan yang di terapkan kepada karyawannya yang harus di capai. Hal ini yang memicu stres apabila seorang karyawan tak dapat memenuhi target biasanya ada sanksi atau kerugian yang di dapati.

Menurut Safarini (1990) dalam Bart Smet (1994) stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu⁽³¹⁾:

1. Kurangnya kontrol yang dirasakan.
2. Kurangnya hubungan interpersonal
3. Lingkungan fisik yang terlalu menekan, seperti temperatur suhu yang tinggi, tingkat kebisingan, penerangan kurang serta udara yang lembab.
4. Kurangnya pengakuan atas kemajuan kerja, sehingga pekerja akan merasa stres apabila mereka tidak mendapatkan jenjang karir yang selayaknya mereka dapatkan.

4. Hal-hal yang Mempengaruhi Stres Kerja

a. Sikap mental

Diantaranya ada motivasi kerja, disiplin dalam bekerja dan etika kerja.

b. Pendidikan

Pada umumnya orang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

d. Manajemen

Manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin. Serta mengendalikan staf atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

e. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

f. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.⁽⁵⁾

5. Penyebab Stres Kerja

Menurut Safety Council penyebab stres kerja dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu⁽³⁷⁾ :

a. Penyebab Organisasional

Kurangnya otonomi dan kreatifitas, kurangnya pelatihan, karier yang melelahkan, hubungan dengan atasan kurang baik.

b. Penyebab Individual

Pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga, ketidak pastian ekonomi, kurangnya pengakuan dan penghargaan kerja, kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan, konflik antar rekan kerja.

c. Penyebab Lingkungan

Meliputiburuknya kondisi lingkungan kerja, diskriminasi ras, pelecehan seksual, kekerasan ditempat kerja, kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

Stres timbul tanpa memandang status sosia, jenis kelamin, ataupun umur di semua pekerja, pimpinan, pengelola, pengawas, maupun pelaksana juga dapat mengalami stres. Stres dalam lingkup dunia kerja memang tak dapat dihindari begitu saja, yang dapat diusahakan adalah bagaimana mengelola keadaan emosi seseorang dengan jalan mengatasi atau mencegah stres tersebut, sehingga tidak menjadi beban dalam bekerja.

Penyebab stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut :

a. Lingkungan fisik

Penyebab stres dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari

1) Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

2) Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3) Beban kerja berlebihan

Ada dua tipe beban berlebihan yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu tidak merasa memiliki

kemampuan yang di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

4) Tidak adanya kontrol

Suatu stressor besar yang di alami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi .Sehinga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5) Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stressor.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dirasakan sebagian individu tidak aman akan mempengaruhi emosional seseorang sehingga akan menjadi pemicu timbulnya stres dalam diri individu tersebut.

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stressor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

d. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang buruk, politik yang kurang baik dan tidak adanya kebijakan khusus akan memicu timbulnya stres pada diri pekerja⁽²⁾.

6. Faktor Pemicu Stres

Faktor yang sering menjadi pemicu timbulnya stres dilingkungan kerja dapat dikelompokkan kedalam dua bagian yaitu:

a. Faktor Lingkungan

1) Kebisingan

kebisingan adalah bunyi-bunyi yang tidak di kehendaki²². Lingkungan yang bising dapat menimbulkan ketegangan pada telinga sehingga membuat tempat bekerja tidak nyaman dan berujung pada kelelahan kerja. Secara spesifik stres kebisingan dapat menyebabkan seseorang cepat emosi, gangguan tidur, sakit kepala, penurunan performa kinerja, kehilangan efisiensi dan produktivitas kerja⁴².

2) Iklim kerja

Kondisi iklim kerja yang buruk dapat menyebabkan pekerja mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. lingkungan yang menekan dapat memicu timbulnya stres kerja.

3) Penerangan

Penerangan yang buruk dapat menjadikan penggunaan mata yang berlebihan sehingga mata cepat lelah. Penerangan yang

baik memungkinkan tenaga kerja melihat objek yang dikerjakan dengan jelas, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu

4) Vibrasi

Karena sifat yang mengganggu fibrasi yang melewati ambang batas dapat memicu timbulnya stres pada pekerja. Menambahnya tonus-tonus otot karena getaran dibawah 20Hz menjadi sebab kelelahan. Kontraksi statis tersebut menyebabkan penimbunan asam laktat dengan bertambahnya panjang waktu reaksi. getaran yang terdiri dari campuran bermacam-macam bersifat menegangkan dan melemaskan tonus otot secara serta-merta²².

b. Faktor Manusia

1) Kepribadian

Ada banyak sekali sumber teori mengenai kepribadian. Menurut seorang dokter bangsa romawi, membagi tempramen manusia menjadi 4 golongan menurut cairan yang berpengaruh dalam tubuh manusia. Pembagian tersebut adalah:

- a) *Cholerius* atau empedu kuning. Orang ini besar dan kuat tubuhnya, mudah naik darah dan sukar mengendalikan diri.
- b) *Sanguinicus* darah (sanguinis) yang lebih besar pengaruhnya. Orang ini wajahnya selalu berseri-seri, periang dan berjiwa kekanak-kanakan.
- c) *Fagmaticus* lendis (Flegma)
Orang ini pembawaanya tenang, pemalas, pesimis, dan wajahnya selalu pucat.

d) Melancholicus

Empedu hitam (*Melanchole*). Orang-orang dengan tipe kepribadian ini selalu bersikap murung, dan mudah menaruh curiga⁴³.

Ciri dari masing-masing kepribadian : Koleris memiliki ciri umum cenderung berpikir keras, percaya diri, mudah bosan dengan hal-hal detail, menyukai ide baru. Kekuatan koleris sendiri memiliki ambisi yang kuat, yakin pada kemampuan diri, sangat mandiri, tidak suka diperintah orang lain. Sedangkan kelemahannya sering terlihat bangga dan menunjukkan kekuasaannya, kurang bijaksana. Sanguinis memiliki ciri mudah bergaul (*people oriented*), kurang perhatian dengan hal detail, suka bersenang-senang dan banyak bicara. Kekuatannya sangat peduli dengan orang lain, tampak tidak memiliki beban, selalu terlihat bahagia, sangat cocok dijadikan kawan. Kelemahannya sering tidak disiplin dan tidak menepati janji, rentang fokus pendek, terlihat tidak stabil, bertindak sebelum berfikir, kurang tegas. Phlagmetis memiliki ciri sangat dapat diandalkan, jika ditempatkan pada posisi baru sangat mudah *down*, mudah menerima kata tidak. Kelebihan orang bertipe kepribadian ini mudah bergaul, teratur, efisien, menyukai rutinitas, konserfativ, dapat melihat dari berbagai sudut pandang. Kelemahannya bisa sangat takut dengan hal baru, tidak konsisten, kurang aktif

atau tipe penonton, kadangkala kurang bersemangat, diam jika tidak diberi penghargaan, pengarahannya sehingga mudah frustrasi dan menyerah. Melankolis memiliki ciri rapi, efisien, lebih suka dengan hal terencana dibanding hal spontan, berpegang teguh pada ide atau produk yang terbukti berhasil, berorientasi pada data, fakta dan lebih menggunakan alasan daripada emosi. Kelebihannya sangat berbakat dan cerdas, penemu atau pengembang gagasan, perfeksionis dan idealis, tak kenal lelah, tekun dalam mengejar cita-cita. Kekurangannya sering terpusat pada diri sendiri, sering murung, emosi tidak stabil⁵³.

2) Umur

Umur sangat penting untuk mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggungjawab seseorang. Semakin bertambahnya umur semakin berkurang untuk melakukan sebuah tindakan pekerjaan semakin cepat mengalami kelelahan. Pekerja dengan usia remaja (18-21 tahun) memiliki keadaan emosional tidak stabil, disuatu saat bisa merasa sedih sekali dan seketika dapat berubah marah sekali, emosi remaja lebih menguasai dibanding pikiran yang realistis. Pekerja dengan usia dewasa awal atau dewasa muda (22-40 tahun) sering tidak mengalami kepuasan dalam hidup, mengalami gangguan-gangguan emosi atau memiliki harapan yang tinggi. Harapan yang tinggi dan diiringi dengan ketidakmampuan diri merupakan peluang untuk

timbulnya stres⁴⁴. Hal hal tersebut menyebabkan pekerja remaja maupun pekerja dewasa tertekan, mengalami kelelahan, stres dan mengalami kecelakaan kerja. Pekerja dengan usia >40 Tahun biasanya lebih mampu mengontrol stres karena memiliki toleransi terhadap stresor yang lebih baik⁴⁵.

3) Jenis Kelamin

Kemampuan fisik dan kekuatan kerja otot antara laki – laki dengan wanita berbeda. Ukuran dan daya tahan tubuh wanita berbeda dengan pria. Pekerja wanita lebih diperlukan pada suatu industri yang memerlukan banyak keterampilan dari pada pekerja laki – laki. Beberapa penelitian diIndonesia menunjukkan bahwa pekerja wanita akan mengalami stres kerja yang lebih tinggi dari pada laki – laki, dikarenakan wanita mempunyai peran ganda atau menghadapi konflik peran yaitu sebagai pekerja untuk mencari nafkah tambahan dan sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut pada umumnya mempengaruhi pimpinan atau atasan menentukan posisi wanita dalam struktur jabatan di perusahaan. Misalnya, ada dua orang yang dicalonkan untuk menduduki sebuah jabatan tertentu, satu pria satu wanita. Pada umumnya atasan lebih memilih laki – laki ketimbang wanita¹.

4) Tingkat Pendidikan

Secara Konseptual, tingkat pendidikan merupakan segala untuk membina keprobadian dan mengembangkan kemampuan

manusia baik formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang handal⁴². Kegiatan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, kecakapan, sikap dan keterampilan tenaga kerja baik yang akan diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan yang baru maupun yang telah memiliki tanggung jawab sebelumnya. Pendidikan merupakan salah satu variabel dalam kondisi individu yang menyebabkan reaksi stres antara orang yang satu dengan yang lain bervariasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, toleransi dan pengontrolan terhadap stresor biasanya lebih baik⁴⁵.

5) Status Perkawinan

Seorang pekerja yang telah menikah mempunyai beban yang lebih banyak daripada seseorang pekerja yang masih lajang, pekerja yang telah menikah mempunyai masalah dalam keluarganya seperti masalah ekonomi, masalah dengan istri dan anak yang pada akhirnya akan menjadi sumber stres kerja bagi para pekerja dan akan mengganggu konsentrasi mereka terhadap pekerjaannya²⁷. Kehilangan pekerjaan mungkin bukan merupakan krisis kehidupan bagi seorang pemuda yang belum menikah yang tinggal bersama orangtuanya. Sebaliknya bagi seorang yang sudah menikah dan dibebani dengan kebutuhan keuangan yang berat, pekerjaan adalah krisis kehidupan yang dapat menyebabkan stres⁴⁶.

c. Faktor Organisasi

1) Hubungan interpersonal

Hubungan kerja yang tidak baik terlihat dengan gejala – gejala seperti kepercayaan yang rendah taraf pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi. Dukungan sosial (*Social support*) yang baik berupa bantuan dari *supervisor* dan teman kerja. Adanya dukungan tersebut dapat mengurangi pengaruh yang merugikan dari stres dan kurangnya dukungan sosial dapat meningkatkan beban stresor⁴⁷.

2) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang menciptakan manajemen yang membuat tekanan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama berhubungan dengan tingkat stres, apati, frustrasi, kecemasan, dan kelelahan yang meningkat⁴⁸. Sebagai respon terhadap jumlah faktor yang meningkat ini, beberapa pekerja melakukan tindakan agresi dan kekerasan.

3) Ketidak jelasan peran

Ketidak jelasan peran adalah suatu taraf dimana pekerja tidak jelas tentang tanggung jawab dan fungsi – fungsi kerjanya. Pekerja tidak tahu tentang apa dan bagaimana harus bekerja. Ketidak jelasan peran menimbulkan ketidak jelasan hasil kerja yang bisa diharapkan atau terlalu banyak ataupun sedikit tanggung jawab yang dibebankan. Pekerja mengalami stres

karena ketidak jelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen⁴⁰.

4) Pelecehan seksual

Pelecehan seksual muncul karena adanya perbedaan kekuasaan, nafsu, dan untuk beberapa alasan yang tidak sepenuhnya dipahami. Pelecehan seksual merupakan bentuk diskriminasi. Menggoda, mengejek, berkelakar, dan interkasi seksual lain merupakan hal yang muncul setiap hari dalam lingkungan kerja. Lebih dari 70% karyawan wanita melaporkan bahwa mereka menjadi objek pelecehan seksual di tempat kerja. Secara umum pelaku pelecehan seksual adalah laki – laki dan korbannya adalah perempuan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelecehan seksual 88,1% dilakukan oleh *supervisor* dan 30% oleh teman sekerjanya⁴⁰.

5) Beban kerja

Kekurangan beban juga dapat menjadi sumber pemicu stres, kurangnya rangsangan terhadap indera manusia menimbulkan rasa kosong, sepi, cemas dan menimbulkan kejenuhan dan kebosanan⁴⁹.

6) Lama kerja

Lama seseorang bekerja setiap hari pada umumnya 6-8 jam. Sisanya 16-18 jam dipergunakan untuk kehidupan dalam berkeluarga, istirahat, dan sebagainya. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan tersebut biasanya tidak disertai dengan efisiensi tinggi. Dalam seminggu seseorang biasanya

dapat bekerja selama 40 – 50 jam. Lebih dari itu terdapat kecenderungan untuk timbul hal negatif²².

7) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan salah satu stresor dari sumber pekerjaan. Hal tersebut disebabkan dari beberapa hal yaitu: adanya promosi kejabatan yang tinggi, adanya penurunan jabatan, dan ambisi yang terlalu menggebu sehingga menimbulkan keadaan frustrasi⁵⁰.

8) Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dapat menimbulkan tekanan dan berujung pada stres adalah pekerjaan monoton. pekerjaan ini adalah suatu tindak kerja yang berhubungan hal sama atau berulang dalam kurun periode waktu tertentu dalam jangka waktu yang lama dan biasanya dilakukan dalam kapasitas menengah. Jenis pekerjaan yang beresiko tinggi seperti pertambangan, tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, *Cleaning Service* yang biasa menggunakan gondola⁴⁸.

9) Upah

Upah merupakan salah satu pemuas kebutuhan fisiologis, keterjaminan dan egoistik. Berdasarkan hal tersebut upah merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja. Dikarenakan apabila upah tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan sehingga bermasalah maka pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu upah dapat memberikan

tekanan bagi pekerja sehingga memungkinkan terjadinya stres⁵¹.

Berdasarkan keputusan Gubernur Jateng No. 560/85//2014 UMK kota Semarang adalah Rp. 1.685.000/bulan.

7. Tingkat Stres

Perbedaan antara tingkat stres ringan, sedang dan berat⁽³⁵⁾

a. Stres Ringan

Stres yang dihadapi secara teratur, biasanya dirasakan setiap individu, misalnya lupa, banyak tidur, kemacetan, dan kritikan. Pada fase ini seseorang mengalami peningkatan kesadaran dan lapang persepsinya. Stress biasanya berakhir dalam beberapa menit atau jam dan tidak menimbulkan penyakit kecuali dihadapi secara terus menerus.

b. Stres Sedang

Stres yang terjadi lebih lama, dari beberapa jam sampai ke hari. Fase ini ditandai dengan adanya fokus pada indra penglihatan dan pendengaran, peningkatan ketegangan dalam batas toleransi, dan mampu mengatasi situasi masalah yang mempengaruhi dirinya. Contoh persaingan antar rekan kerja, beban kerja berlebih, mengharap liburan, permasalahan keluarga.

c. Stres Berat

Stres kronis yang terjadi beberapa minggu hingga tahun. Semakin sering diri dalam kondisi stres, semakin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Hal ini terjadi karena individu tidak mampu melakukan

kontrol aktifitas fisik dalam jangka waktu yang lama, dan sulit fokus dalam suatu hal terutama pemecahan masalah.

8. Gejala Stres

Gejala stres memiliki tanda – tanda sebagai berikut :

a. Fisik

Ditandai dengan tidur tidak teratur, sulit tidur, sakit kepala, sulit buang air besar, gangguan perut khususnya pencernaan, urat sekitar bahu dan leher menegang, tekanan darah tinggi dan kehilangan dalam selera makan.

b. Emosional

Mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, cemas, suasana hati mudah berubah, mudah menangis, depresi dan terlihat kelesuan mental⁽²⁴⁾.

c. Perilaku

Mudah lupa, kacau pikirannya, terlihat sering melamun, sulit berkonsentrasi dan tidak fokus dalam suatu hal yang sedang dikerjakan.

9. Usaha Mengatasi Stres

Ada 3 macam strategi dalam menghadapi stres, berikut hal – hal yang dapat dilakukan:

- a. Meningkatkan daya tahan mental pekerja terhadap stres misalnya dengan cara mengadakan pelatihan yang dibimbing oleh meditasi, psikolog, otosugesti dll.

- b. Mengubah lingkungan kerja, jika diperlukan dengan cara manipulasi sedemikian rupa agar nyaman bagi pekerja.
- c. Mengubah kondisi lingkungan kerja melalui persepsi kerja, semisal dengan meyakinkan diri bahwa tidak adanya bahaya atau ancaman⁽¹⁴⁾.

B. Kinerja atau Produktivitas kerja

1. Definisi Kinerja

Setiap instansi atau perusahaan selalu berusaha agar pekerjanya dapat mencapai prestasi segemilang mungkin dengan cara memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas atau kinerja karyawan sangatlah penting bagi instansi atau suatu perusahaan karena karyawan merupakan jantung dari sebuah perusahaan yang sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan dan mengembangkan suatu usaha, karena semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berat laba dan produktivitas sejalan akan meningkat⁽¹⁵⁾.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan buah hasil dari kerja yang diraih seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pekerja selama masa waktu tertentu. Sebuah instansi atau perusahaan perlu mengadakan penilaian kinerja kepada pekerjanya. Hal ini disebabkan karena penilaian memiliki peranan yang penting dalam upaya mencapai peningkatan motivasi dilingkup lingkungan kerja

tersebut. Tentunya diharapkan dengan dilakukannya penilaian terhadap kinerja karyawan memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja⁽¹⁶⁾.

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para pekerja mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan⁽¹⁷⁾.

a. Karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi

Ditemui beberapa karakteristik dari sebuah studi tentang kinerja karyawan yang tinggi memiliki karakteristik:

1) Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki keinginan yang kuat mewujudkan sebuah mimpi tentang apa yang mereka kehendaki.

2) Percaya diri

Ditunjukkan dengan sikap mental positif yang mengarahkan individu bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3) Pengendalian diri

Ditunjukkan dengan adanya rasa percaya diri yang mendalam yang dimiliki karyawan.

4) Kompetensi

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5) Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi cenderung memiliki piranti kerja yang didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus⁽¹⁸⁾.

3. Karakteristik Biografi Individu

karakteristik individual yang bisa didapatkan secara mudah dan objektif dari arsip pribadi diri seseorang.

a. Umur/usia

Umur atau usia sangat berpengaruh terhadap kinerja dimana terdapat kepercayaan yang berlebih bahwa seiring bertambahnya usia kinerja individu akan semakin menurun khususnya kecepatan, kecakapan, ketelitian, serta koordinasi.

Tetapi bukti menunjukkan berbanding terbalik terhadap pernyataan diatas. Misal selama kurun waktu 3 tahun sebuah toko yang memiliki jaringan besar mempekerjakan salah satu toko dari jumlah toko lainnya, hanya dengan pekerja yang rata-rata berumur 50 tahun dan membandingkannya dengan cabang toko lain yg mempekerjakan karyawan dengan intensias usia lebih muda. Penelitian tersebut mendapati tidak ada hubungan antara usia dan kinerja karyawan⁽²⁶⁾.

Koesomatoe Setyonegoro, membagi periodisasi biologis manusia sebagai berikut⁽³⁴⁾ :

20 - 25 tahun = dewasa muda

25 - 65 tahun = dewasa penuh

65 – 75 tahun = Usia Lanjut

b. Jenis Kelamin

Banyak penelitian menunjukkan bahwa kaum wanita lebih muda dalam penyesuaian diri terhadap bentuk otoritas, dan pria lebih dominan bersikap agresif serta memiliki kemungkinan yang lebih memiliki peluang mencapai kesuksesan dari pada wanita. Namun perbedaan – perbedaan tersebut amatlah kecil, tidak terdapat perbedaan secara signifikan dalam kinerja antara laki-laki dan perempuan⁽³⁾

Penelitian di Amerika Serikat menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Menurut Gunawati (2006) secara umum perempuan mengalami stres 30% lebih tinggi dibanding laki-laki⁽³⁵⁾.

c. Beban Kerja

Grandjean (dalam Tarwaka & Sudiajeng, 2004), sampai saat ini belum ada metode pengukuran kelelahan yang baku karena kelelahan merupakan suatu perasaan subyektif yang sulit diukur dan diperlukan pendekatan secara multidisiplin.

4. Tingkat Kelompok dan Kinerja

Memiliki artian dua individu atau lebih yang satu sama lain saling berinteraksi dan saling bergantung, bersatu untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin diwujudkan. Kelompok informal adalah kumpulan yang tidak tersusun secara formal maupun secara organisasional, kelompok ini merupakan perwujudan kelompok alami yang tumbuh sebagai upaya respon terhadap kebutuhan akan kontak sosial⁽²⁶⁾.

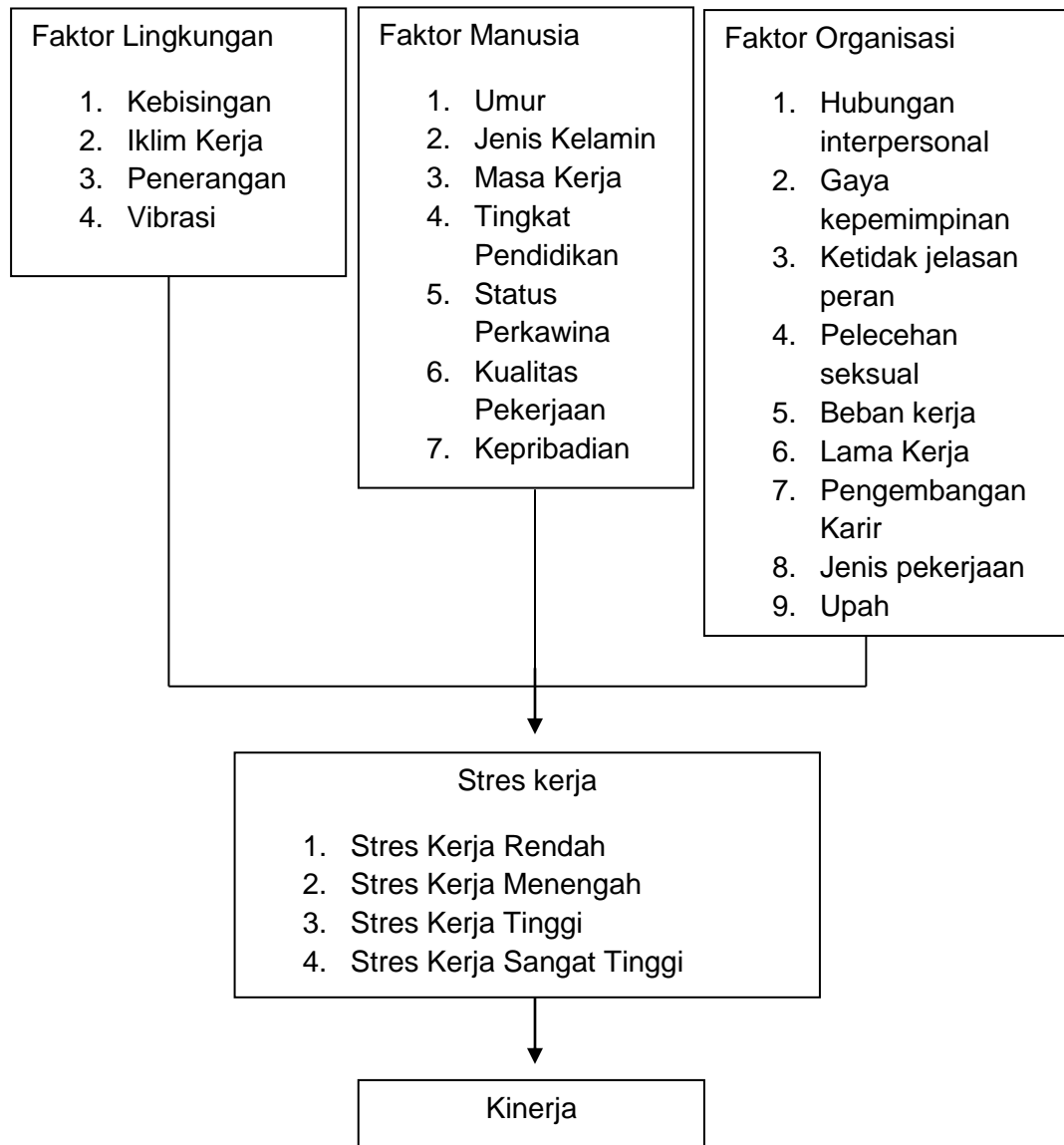
a. Kepemimpinan dan kepercayaan pengawas

Memiliki kekuatan untuk mempengaruhi sebuah kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Simbiosis mutualisme antara pemimpin dan anggota sebagai tingkat, kepercayaan, respek bawahan terhadap atasan mereka.

b. Konflik

Konflik adalah tekanan yang dibuat oleh pekerja lain. Kurangnya dukungan sosial dari teman-teman, hal ini dapat memicu stres yang cukup besar. Stres timbul karena tiap individu yang terlibat konflik menghendaki sesuatu, sementara pihak lain tidak menghendaki hal tersebut. Sebaiknya belajarlah memusatkan perhatian pada masalah yang seharusnya diselesaikan tanpa melibatkan ego⁽²⁹⁾.

C. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka teori faktor-faktor penyebab streskerja

Sumber ModifikasiTeori : *National Safety Council (2004)*³

