

BAB II

TINJAUAN PUSATAKA

2.1. Landasan Teori

1. Pengertian Stres Kerja

Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

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.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Baron dan Greenberd (dalam Mardiana 2002:21),, mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang

berlebihan, tidak bisa rileks, cemas. tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2011: 157).

Menurut Soewondo (dalam Suroso dan Siahaan. 2006: 20) stres kerja merupakan bentuk stres yang diakibatkan oleh suatu pekerjaan, atau suatu

kondisi yang timbul akibat interaksi antara manusia dengan pekerjaannya ditandai oleh perubahan dalam diri orang tersebut yang menyebabkan penyimpangan dari fungsinya yang normal.

Stres kerja juga memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Mondy (2008: 95) menjelaskan, "Gejala dan perilaku stres kerja mencakup kurangnya tingkat kehadiran, penggunaan alkohol atau obat-obatan berlebihan, kinerja yang 'ouruk, gelisah, gangguan tidur dan bahkan kesehatan yang begitu buruk."

Bahaya stres kerja yang diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Terdapat beberapa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2009: 157).

Menurut Gibson (1987: 207). ada empat faktor penyebab terjadinya stres kerja, stresor tersebut yaitu:

1. Stresor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

2. Stresor Individu berupa konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stresor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stresor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Beberapa faktor penyebab stres menurut Anatan dan Ellitan (2009: 7172) meliputi:

1. Stresor dari luar organisasi (*extra organizational stressor*), yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan perubahan *life style* masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang yang pada kondisi kurang menguntungkan menuntut seseorang untuk mencari *the second job*, serta faktor lain yaitu kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
2. Stresor dari dalam organisasi (*organizational stressor*). yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja.
3. Stresor dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*), timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.

Stresor dari dalam diri individu (*individual stressor*), yang muncul akibat *role ambiguity and conflict*, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Menurut Charles D, Spielberg (dalam Andini, 2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Handoko (2000:251) Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Namun perlu diperhatikan bahwa suatu kondisi yang membuat stres kerja karyawan belum tentu akan membuat stres kerja karyawan lainnya. Konflik yang terjadi pada seorang karyawan mungkin menimbulkan stres kerja pada seorang karyawan, namun merupakan tantangan bagi karyawan lainnya.

Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Selanjutnya Tarupolo (2002) mengartikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

Pendekatan stres sebagai respon, menitikberatkan pada reaksi seseorang terhadap stresor dan menggambarkan stres sebagai variabel terikat. Sebagai contoh, karyawan perusahaan akan merasa stres atau tertekan bila dituntut untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Respon yang dialami karyawan akan mengandung dua komponen yaitu komponen psikologis yang meliputi tingkah laku, pola pikir, emosi serta perasaan tertekan, dan komponen fisiologis yang berupa rangsangan-rangsangan fisik seperti jantung

berdebar-debar, mulut kering, tubuh berkeringat Respon psikologis atau fisiologis terhadap stresor ini disebut strain atau ketegangan

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang Menurut pekerjaan, dan kondisi tersebut akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau mempengaruhi prestasi seseorang.

Menurut Anwar (2003 : 11) Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber stres disebut juga *stresor* yang merupakan suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya. Bagaimanapun juga reaksi orang terhadap stres menentukan tingkat stres yang dialami.

Menurut Handoko (2001:201) reaksi orang yang dapat menyebabkan stres adalah:

- a. Mereka yang agresif dan kompetitif, menempatkan standar yang tinggi, menempatkan diri mereka dibawah tekanan waktu yang konstan.
- b. Mereka bahkan membuat permintaan yang berlebihan pada diri mereka sendiri dalam hal rekreasi dan waktu luang.

- c. Mereka sering gagal menyadari bahwa banyak tekanan yang mereka rasakan adalah akibat perbuatan mereka sendiri dan bukan produk dari lingkungan mereka.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan stres karyawan dalam bekerja, dan biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi dari stresor. Makin banyak jumlah stresor, makin besar pula penampakan stres yang berlanjut. Namun demikian tidak semua stresor merupakan stres yang potensial.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Akibat dari stres banyak yang bervariasi. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Gibson (1996:363) ada lima macam konsekuensi dari stres kerja antara lain:

1. Subyektif

Meliputi: kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

2. Perilaku

Perilaku yang menunjukkan gejala stres adalah mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan

emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hah, tertawa.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi fisik dan atau psikis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik didalam maupun diluar

3. Kognitif

Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental

4. Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin

5. Organisasi

Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka ketidakhadiran (absensi) yang tinggi, pergantian karyawan (*turnover*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi yang bersifat psikis maupun fisik. Biasanya para pekerja atau karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha untuk mengatasi stres (*fight*), melarikan diri dari kenyataan

(flight), atau berdiam diri (freeze). Dalam kehidupan sehari-hari, ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian tergantung situasi dan bentuk stres.

Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Stressor Individu

meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, imnat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

b. Stressor Organisasi

- Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).
- Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas- tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

2. Indikator Stres

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis

dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

1. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Jurang bauk berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi : konflik peran dan ketidaksamaan peran (role ambiguity).

a. Konflik peran (role conflict)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

- Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
- Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya,

atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.

- Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b. Beban Kerja

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

- Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- Kesamaran tentang tanggung jawab.
- Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

c. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini

dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

Selain itu menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001: 381-401), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu :

1. Faktor-faktor Intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup : kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

a. Tuntutan fisik : kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal dan terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan, misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan.

b. Tuntutan tugas : penelitian menunjukkan bahwa shift atau kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan pada perut.

3. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. menurut Cox (2005:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi :

1. Dampak Subjektif (subjective effect)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (Behavioral effect)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3. Dampak Kognitif (Cognitive effect)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (Physiological effect)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (Health effect)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi (Organizational effect)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja,, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

4. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001: 45-47):

1. Strategi Penanganan individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya (time out) terlebih dahulu. Cara time out ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.
- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tennis, bulutangkis, dan sebagainya.

2. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan Iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.
- b) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan

meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

3 Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigi dari apa yang dia kerjakan.

4 Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Munandar, 2001:78) dan Goldberger & Breznitz (dalam Munandar, 2001:79).

Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya.

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, (dalam Munandar, 2001:80-82), yaitu :

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain game, dan bercanda.

2. Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengondorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

3. Pendekatan Biofeed Back

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontiyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

5. Definisi Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja

Dalam buku yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia” (1995:327), menurut Hendry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

a. Penilaian kinerja karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja

pekerjaan.

3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sebagai menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

2. Karakteristik Karyawan yang memiliki Kinerja Yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam (Raharjo:2005) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

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

5. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

3. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari

setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Simamora (1995) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, imnat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- b. Variabel Organisasi
 1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).
 2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Davis dan J.W Newstrom (1989: 40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- a. Faktor kemampuan
 1. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minta
 2. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian
- b. Faktor motivasi
 1. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan
 2. Serikat kerja kebutuhan inidvidu fisiologi, sosial dan egoistic
 3. Kondisi fisik : lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual.

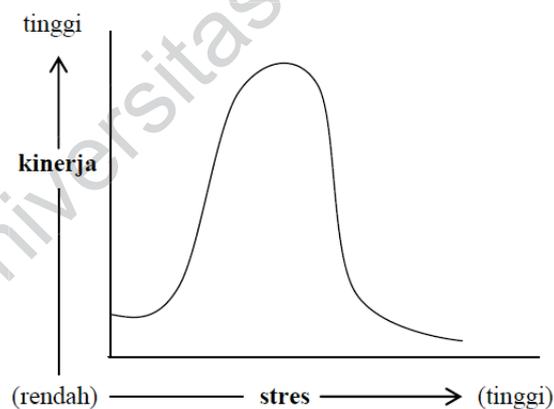
6. Hubungan Stres dengan Kinerja

Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja (T. Hani Handoko, 2008). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Apabila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kazmi, dkk (2008) yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres merupakan factor yang berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Abu Alrub (2005:76) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hal ini dapat terjadi karena stres yang tinggi dapat menyebabkan penyempitan perspektif dalam berpikir, penurunan kapasitas memori, penurunan daya evaluasi terhadap

pilihan alternatif, dan hasil kerja yang memburuk (Kontogianis, 1999: 9). Bahkan kajian Motowidlo dkk dan Steers (dalam Baron, 1998: 515) menunjukkan adanya penurunan kinerja seseorang walaupun tingkat stresnya rendah atau moderat. Dengan demikian jelas sekali, bahwa stres kerja memiliki hubungan kinerja.

Pola yang meluas dipelajari dalam literatur stres-kinerja adalah hubungan *U-terbalik*. Logika yang mendasari hubungan U-terbalik ini adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Sebaliknya, stres pada tingkat yang lebih memuncak/ berkelanjutan memicu perubahan fisik dan mental ke arah yang lebih lemah/berpola negatif, sehingga mengakibatkan kinerja menurun.



Gambar 2.1 : Hubungan U-Terbalik antara Stres dan Kinerja (Robbins, 1996)

2.2. Kajian Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Sugeng Purwanto (2009) Pengaruh Stres Kerja dan Afektivitas Negatif terhadap Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis deskriptif 2. Alat analisis statistika untuk menguji hipotesis adalah SEM (<i>Structural equation Modelling</i>), dengan software AMOS 4.01 dan SPSS for window 3. Analisis faktor konfirmatori, analisis Path dan model struktural (model regresi) 4. Skala pengukuran instrumen menggunakan Skala Semantik Deferensial. 	Variabel Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap Afektivitas Negatif. Semakin tinggi Stres Kerja semakin tinggi pula Afektivitas Negatifnya, sebaliknya semakin rendah stres kerja semakin rendah pula afektivitas negatifnya.
Widodo Hariyono, Dyah Suryani, Yanuk Wulandari (2009) Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey yang bersifat analitik (<i>explanatory study</i>) dengan menggunakan rancangan penelitian <i>cross sectional</i> 2. Analisis <i>bivariat</i> menggunakan analisis <i>chi-square</i> 3. Teknik pengambilan sampel jenuh atau sering disebut <i>total sampling</i> yaitu seluruh populasi dalam penelitian 	Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan nilai taraf signifikansi $0,026 < 0,05$
Ningsih (2012) Pengaruh Komitmen Dan Stres Terhadap Kinerja Perawat Khusus Kejiwaan Di Ruang Rawat Inap Pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Madani Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar penelitian adalah menggunakan penelitian Asosiatif 2. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel yaitu metode sensus 3. Skala likert 4. Uji Validitas dan Reliabelitas 5. Uji Asumsi Klasik 6. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda 	Variabel stres secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat Khusus Kejiwaan di Ruang Rawat Inap pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Madani Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian adalah tingkat stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat.

Universitas Tanjungpura