BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja

1. Pengertian stres kerja

Dalam istilah stres kerja terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata stres dan kerja. Ditinjau dari segi bahasa Stres mempunyai arti ketegangan atau tekanan. Dalam kamus besar, stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional. Dengan Beberapa pengertian tersebut maka stres dapat diartika sebagai tekanan batin karena adanya pengaruh dari luar yang menimpanya.

Adapun pengertian stres secara *terminologi* atau istilah stres merupakan reaksi yang dirasakan seseorang mendapatkan tekanan dari luar. Stres merupakan suatu kekuatan atau tekanan fisik yang ditimpakan pada suatu obyek dan mempunyai konskwensi yang tidak terhindarkan. Atau dengan pengertian lain stres merupakan interaksi antara kemampuan seeorang dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan situasi yang menekan. Stres adalah tanggapan atau reaksi tubuh terhadap berbagai tuntutan atau beban atasnya yang bersifat non spesifik.³

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Lazarus & Folkman bahwa *stres* adalah keadaan internal yang dapat diakibatkan oleh tuntutan fisik dari tubuh atau kondisi lingkungan dan

¹ John M. Echols, Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta: Gramedia, 1992), hlm. 561.

² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Indonesia, (Jakarta: Balai pustaka, 1990), hlm. 860.

³ Dadang Hawari, Al-Quran Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa,(Yogyakarta: Dana Bhakti Yasa, 1999), hlm. 44.

sosial yang dinilai potensial membahayakan, tidak terkendali atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres juga adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.⁴ Menurut Lazarus & Folkman, *Stres* memiliki memiliki tiga bentuk yaitu:

- a. Stimulus, yaitu stres merupakan kondisiatau kejadian tertentu yang menimbulkan stres atau disebut juga dengan stressor.
- b. Respon, yaitu stres yang merupakan suatu respon atau reaksi individu yang muncul karena adanya situasi tertentu yang menimbulkan stres. Respon yang muncul dapat secara psikologis, seperti: jantung berdebar, gemetar, pusing, serta respon psikologis seperti: takut, cemas, sulit berkonsentrasi, dan mudah tersinggung.
- c. Proses, yaitu stres digambarkan sebagai suatu proses dimanaindividu secara aktif dapat mempengaruhi dampak stres melalui strategi tingkah laku, kognisi maupun afeksi. ⁵

Menurut Robbins *stress* 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 stress dikaitkan dengan penelitian ini maka stress itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.⁶

Dari beberapa definisi di atas, Penulis menyimpulkan bahwa stres adalah reaksi non spesifik dalam segala tuntutan penyesuain diri terhadap suatu tekanan yang mengganggu keseimbangan jiwa serta menimbulkan rasa tidak tenang. Memang tidak bisa dipungkiri dari kehidupan manusia, karena manusia tidak lepas dari suatu permasalahan jika manusia tidak

⁴ Tay Swee Noi dan Peter J. Smith, Bagaimana Mengendalikan Stres, (Jakarta: Grafiti, 1994), hlm. 25.

⁵ *Ibid*, hlm 26

⁶ Mas Rahim Salabi, Mengatasi kegoncangan Jiwa, (Bandung: Remaja Resda Karya, 2000), hlm. 14

bisa menyelesaikan maka tekanan jiwa yang muncul bahkan tidak hanya jiwa, mental yang terkena, bahkan fisik terpengaruhi yang memunculkan penyakit fisik seperti sakit perut, tekanan darah rendah, pusing dan lain-lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengertian yang jelas tentang kerja, penulis kemukakan beberapa pendapat tentang definisi kerja sabagai berikut :

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja.⁷

Menurut Malayu Hasibuan bahwa kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk me<mark>lak</mark>ukan sebu<mark>ah pe</mark>kerjaan. Sedangkan menurut Osborn mengatakan bahwa kerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu nilai bagi orang lain.

Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerjayang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat diambil kesimpulan secara umum bahwa kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut seperti imbalan berupa uang atau barang.

Berdasarkan pemahaman tentang pengertian stres dan kerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja secara utuh, yaitu suatu keadaan yang bersifat internal, yang

⁷ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,1989), hlm 288

bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Dan stres kerja juga dapat simpulkan yakni tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai.

2. Sumber-Sumber Stres Kerja

Sumber stres kerja dikenal dengan job stressoryang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut ini beberapa sumber stres kerja menurut Cary Cooper, yaitu:

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini meliput i kondisi kerja *quantitative work overload, qualitative work overload, assembli line- hysteria*, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi *(technostres)*. Pengertian dari masing-masing kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1) Quantitative work overload

Work overload (beban kerja yang berlebihan) biasanya terbagi dua, yaitu quantitative dan qualitative overload. Quantitative overload adalah ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuan nya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. Qualitative overload terjadi ketika pekrejaan yang harus dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

2) Assembli line - hysteria

Beban kerja yang kurang dapat terjadi karena pekerjaanyang harus dilakukan tidak menantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

3) Pengambilan keputusan dan tanggung jawab

Pengambilan keputusan yang akan berdampak pada perusahaan dan pegawaisering membuat seorang manajer menjadi tertekan. Terlebih lagi apabila pengambilan putusan itu juga menuntut tanggungjawabnya, kemungkinan peningkatan stres juga dapat terjadi.

4) Kondisi fisik yang berbahaya

Pekerjaan seperti SAR, Polisi, penjinak bom sering berhadapan dengan stres. Mereka harus siap menghadapi bahaya fisik sewaktu -waktu.

5) Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup pegawai sehari - hari, misalnya pegawai yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti. Hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.

6) Stres karena kemajuan teknologi (technostres).

Technostres adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

b. Ambiguitas Dalam Berperan

Pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh lembaga atau perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan.

c. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sepekerjaan. pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manjemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Perkembangan Karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisai berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

f. Hubungan antara pekerjaan dan rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres kerja. *Spillover* mengatakan kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dan karir.

3. 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 alcohol 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 :

a. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organsasi, 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).

b. 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.
- 2) 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.

3) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. ⁸

c. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memilki 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 :

- 1) Ketidak jelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab.
- 3) Ketidak jelasan tentang prosedur kerja.
- 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- 5) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

d. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi:

- 1) Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- 2) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- 3) 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.

_

 $^{^{\}mbox{8}}$ Lazarus Y.T, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuain 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.

e. 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.

f. Struktur dan Iklim Organsasi

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 organsiasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami Selain itu menurut Hurrel (dalam Munandar, 2001: 381-401).

.

 $^{^{9}\,}$ Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

4. Faktor-faktor yang menimbulkan Stres

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres adalah termasuk faktor-faktor Intrinsik dalam pekerjaan dimana 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.

5. 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 telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi : ¹⁰

a. Dampak Subjektif (subjective effect)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak Perilaku (Behavioral effect)

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

c. 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.

d. Dampak Fisiologis (Physiological effect)

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

e. Dampak Kesehatan (Health effect)

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

f. 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

_

¹⁰ Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stres Kerja, Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2

jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu meyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

6. 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 menanggulanginya 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. ¹¹

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial ¹²

a. Strategi Penanganan individual

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

1) 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.

¹¹ Ibid

¹² Menurut munandar hal. 45-47

- 2) 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 fitnes. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.
- 3) 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 sebagaianya.

b. Strategi Penanganan Organisasional

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

1) 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 sungguhsungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur tebih 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. 13

2) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaaan (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.

c. 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.

d. 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 dan Goldberger & Breznitz Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau

 $^{^{\}mbox{\scriptsize 13}}$ Soesmalijah Soewondo. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya. Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, ¹⁴ 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 kea lam 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. ¹⁵

B. Tujuan Umum tentang Kinerja Guru

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam lembaga sekolah. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang guru pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

^{14 .}keith Davis dan jon W hal 80-82

Rafika Chandra, 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Baagian Costumers Service PT. Koko Jaya Motor Makassar, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar, Tidak Dipublikasikan.

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

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing guru selama periode tertentu. Sebuah lembaga pendidikan perlu melakukan penilaian kinerja pada guru. 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" ¹⁶, menurut Hendry Simamora kinerja guru adalah tingkat dimana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

2. Penilaian kinerja guru

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

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- d. Sikap para guru dan manajer terhadap evaluasi.

1

¹⁶ Manajemen sumber daya manusia hal. 327

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para guru dapat kita ketahui di bagi menjadi dua, yaitu :

a. Tujuan evaluasi

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

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang guru 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, mengatakan bahwa defenisi kerja guru sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas".

4. Karakteristik guru yang memiliki Kinerja Yang Tinggi

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

- a. Berorientasi Pada Prestasi guru yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginka untuk dirinya.
- b. Percaya Diri

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

c. Pengendalian Diri

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

d. Kompetensi

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

e. Persisten

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

5. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika guru tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh guru akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang guru harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja guru, Simamora (1995) mengemukakan bahwa kinerja guru dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

- b. Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaa kegiatan.

Indikator-indikator kinerja guru sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan guru dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, guru juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu. ¹⁷

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru 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 fsaktor individu lainnya.
- b. Variabel Organisasi meliputi:
 - Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).

 $^{{\}bf 17}\,$ Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi,

jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Davis dan J.W Newstrom mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja

dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu ¹⁸:

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 guru secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan

individual.

C. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Hubungan antara stress kerja dengan kinerja guru sangatlah berpengaruh dimana

dengan kondisi guru yang fit dan tidak stress merupakan faktor utama yang mempengaruhi

terhadap kinerja guru. Dalam Fattah kinerja atau prestasi kerja (performance) merupakan

ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi

dalam menghasilkan sesuatu. Hasil karya atau kerja yang diperoleh¹⁹ guru dalam usaha

dalam pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku

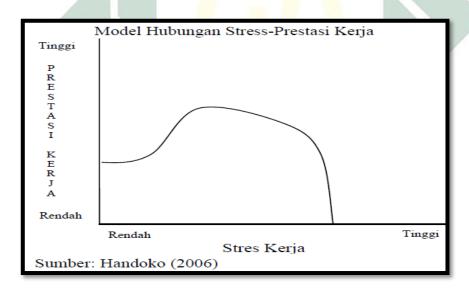
 18 Menurut Davis dan J.W Newstrom Hal. 40-41

19 Fatah. 2012. Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Guru. Jakarta

dan dalam waktu yang telah ditetapkan suatu organisasi. Oleh karena itu tingkat stress kerja sangatlah berpengaruh dalam pencapaian kinerja guru karena pengaruh negatif stres menimbulkan perasaan-perasaan tidak nyaman, tidak percaya diri, penolakan, marah, depresi, dan memicu sakit kepala, sakit perut, insomnia, tekanan darah tinggi atau stroke.

Handoko menyatakan, stress dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja.²⁰ secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru seperti terlihat dalam berikut.

Gambar 2.1 Hubungan stress dengan prestasi kerja guru



Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu guru untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para

20

guru agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stress telah mencapai "puncak", yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian guru, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Guru 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 guru menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau "melarikan diri" dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru juga dijelaskan oleh Robin menyatakan bahwa banyak riset telah menyelidiki hubungan stres-kinerja. Pola yang paling meluas yang dipelajari dalam literatur stres-kinerja adalah hubungan U terbalik seperti terlihat dalam Gambar 2.2.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Robin logika U terbaik adalah²¹ bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu bisanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi kalau banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang, yang mengakibatkan kinerja menurun. Pola U-terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu, dan terhadap perubahan intensitas stres. Artinya, stres tingkat sedang sekalipun dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya.

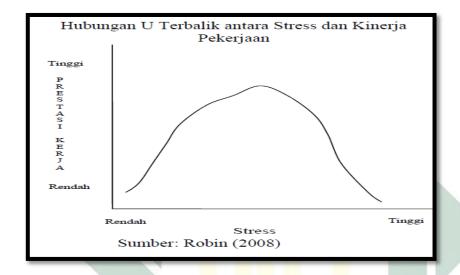
Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa pengaruh stres terhadap kinerja ada yang positif dan ada yang negatif. Menurut Supriyanto, dkk (2003:64), hubungan

_

²¹ Menurut Robin hal. 801

motivasi, prestasi (kinerja), dan stress tampak jelas bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi (kinerja) yang rendah (tidak optimum). Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang guru

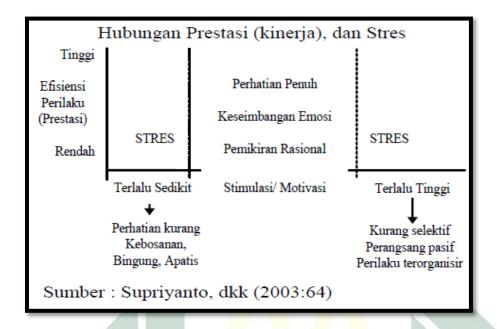
Gambar 2.2 Hubungan terbalik antara stress kerja dengan kinerja pekerjaan



haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan guru tersebut frustasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stress yang terlalu rendah menyebabkan guru

Gambar 2.3

Hubungan prestas kerja dengan stress



tersebut tidak bermotivasi untuk berprestasi. Berdasarkan gambar 4 dapat dipahami bahwa stres yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi (kinerja) yang rendah (tidak optimum). Stres kerja yang dihadapi oleh seseorang guru dapat dilihat dari gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku. Sesuai dengan topik penelitian yakni stres kerja dan kinerja guru, maka stres kerja yang dimaksudkan dapat diukur dari tiga gejala stres tersebut. Dengan demikian fokus kajian terhadap stres kerja tidak menelaah faktor penyebab stres kerja itu sendiri. Akan tetapi melihat intensitas stres kerja dikalangan guru dengan mengacu pada gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku sebagai sub variabel dari variabel stres kerja.

Mengacu pada teori yang telah dikemukakan bahwa kinerja guru dapat dipegnaruhi oleh stres kerja yang dialami oleh guru itu sendiri. Hal ini berarti bahwa secara implisit terdapat hubungan fungsional (sebab akibat) antara stres kerja dengan kinerja guru.