

kemudian dari bidang pekerjaannya, *job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas, serta dari faktor hubungan interpersonalnya.

Berdasarkan Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sedangkan Ivancevich dan Matteson (2006) mendefinisikan stres sebagai interaksi individu dengan lingkungan. Kemudian mereka memperinci definisi stres kerja sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Dari definisi Ivancevich dan Matteson inilah dapat diketahui tiga komponen penting untuk mengetahui definisi stres kerja sesungguhnya. Pertama, mengacu pada reaksi terhadap situasi atau kejadian, bukan situasi atau kejadiannya itu sendiri. Kedua, menekankan bahwa stres dapat dipengaruhi oleh perbedaan individu. Ketiga, menekankan frasa “kebutuhan psikologi dan fisik yang berlebihan,” karena hanya situasi tertentu atau situasi yang tidak biasa (berlawanan dengan penyesuaian hidup minor) yang dapat menghasilkan stres.

Menurut Anorogo (2010) menerangkan bahwa stres merupakan sesuatu akibat dari tekanan emosional, rangsangan-rangsangan/suasana yang mengganggu kondisi fisiologis seseorang. Pandji menerangkan stres ada 2 jenis, yakni *eustress* dan *distress*. Stres dengan tekanan positif yang bersifat sehat dan konstruktif (membangun) dan stres yang negatif bersifat tidak sehat dan destruktif (merusak).

Menurut pernyataan Fincham & Rhodes (dalam Munandar, 2001) menjelaskan stres melalui beberapa pendekatan. Pertama melalui pendekatan respons stres timbulnya stres, yang dihubungkan dengan adanya peristiwa yang menekan sehingga seseorang dalam keadaan tidak berdaya dan menimbulkan dampak negatif, misalnya pusing, tekanan darah tinggi, mudah marah, sedih, sulit berkonsentrasi, nafsu makan bertambah, sulit tidur, ataupun merokok terus menerus. Pendekatan kedua, dihubungkan dari sisi *stressor* (sumber stres).

Penelitian tentang stress didasarkan pada asumsi bahwa stress yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku psikologikal dan somatic, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Dari beberapa teori yang dikemukakan dapat diketahui bahwa stres merupakan suatu kondisi dimana individu merasakan adanya penurunan kondisi badan baik secara fisik maupun psikis akibat berbagai faktor yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal sehingga mengakibatkan kendala bagi individu tersebut untuk melakukan pekerjaannya.

Sehingga berdasarkan definisi diatas stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak

diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya.

2. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja

Berdasarkan (Dwiyanti, 2001) mengatakan terdapat dua factor penyebab atau sumber munculnya stress atau stress kerja, yaitu factor lingkungan kerja dan factor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan social di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun factor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka factor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut (Dwiyanti, 2001:77-79):

- a. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stress akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan social mereka. Dukungan social di sini bias berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan social yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

- b. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stress kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggungjawab dan kewenangannya. Stress kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
- c. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stress kerja adalah perlakuan kasar atau pengamayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stress akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada Negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya
- d. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bias berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperat

menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini.

Sedangkan berdasarkan Lazarus (1985) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

- a. Kondisi kerja yang kurang baik, seperti penerangan yang kurang baik, bising, terlalu dingin atau panas, dan polusi udara.
- b. Beban pekerjaan yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Tugas yang berlebihan secara kuantitatif terjadi bila penyelesaian suatu pekerjaan dalam waktu yang singkat. Sedangkan tugas yang berlebihan secara kualitatif bila tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari pada pengetahuan dan ketrampilan pekerja.
- c. Desakan waktu. Desakan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan selesai pada waktu yang ditentukan.
- d. Bahaya fisik, yang berupa kondisi kerja yang membahayakan, seperti membersihkan kaca jendela gedung bertingkat atau adanya lingkungan kerja yang membahayakan. Contohnya bekerja di tempat ketinggian dan pemakaian mesin-mesin pemotong.
- e. Spesialisasi pekerjaan. Pada pekerjaan yang rutin dan sempit, para pekerja sulit untuk mempersepsikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi

Berdasarkan Citrin dan Smith (dalam Paulin dan Farida, 2010) bahwa wanita karir adalah individu yang telah mencapai sebuah posisi dalam manajemen eksekutif dari organisasi mereka atau mereka yang telah menjadi contributor tingkat tinggi dari sebuah perusahaan seperti menjadi partner senior, disebuah firma yang bergerak dalam bidang jasa. Karier dalam arti yang sangat luas berarti jalan hidup dan dengan begitu mencakup semua peranan yang dimiliki seseorang sepanjang hidupnya. Karier merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya (Mathis & Jackson, 2002). Karier juga dapat didefinisikan sebagai rangkaian pengalaman kerja yang membuat individu memiliki perkembangan tanggungjawab, keahlian, otoritas, komitmen dalam pekerjaannya serta mendapatkan kenaikan upah dari pekerjaannya (Brett dalam Greenhaus & Parasuraman, 1999). Dari semua pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa wanita karir adalah wanita yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan kenaikan posisi dalam pekerjaannya yang dapat diperoleh dengan menambah pengalaman, keahlian yang dimiliki, dan perencanaan logis untuk kemajuan pekerjaannya dalam suatu periode waktu serta meningkatnya posisi pekerjaan maka akan menyebabkan bertambahnya tanggungjawab dalam pekerjaan, tingkat otoritas, komitmen serta naiknya upah pekerjaan.

Martlin (2003) menyatakan bahwa perempuan karir dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

who are not currently married or involved in an exclusive heterosexual or homo sexual relationship. We excluded cohabiting singles from the term because the interpersonal experience of cohabiting couples tends to parallel the interpersonal experience of marrieds" (Stein, 1976).

Dari pernyataan ini dapat diartikan bahwa orang yang lajang adalah orang yang tidak menikah, sedang tidak terlibat dalam hubungan romantis dengan seseorang, dan tidak memiliki teman hidup yang tinggal bersama-sama.

Keyes (1975) menyatakan bahwa sebagai wanita yang berstatus lajang menemui beberapa kesulitan dalam menemui orang lain dan dengan siapa mereka bersosialisasi. Maka menjadi lajang baik karena pilihan atau karena hal lain akan mempengaruhi tingkat kepuasan individual sehubungan dengan gaya hidupnya (Rouse, 2006). Di banyak Negara Asia Timur dan Asia Tenggara, mulai menunjukkan sebuah tren menuju banyaknya penundaan dalam melakukan pernikahan, dan mulai meningkatnya wanita yang tidak menikah terutama di kota-kotabesar. (Jones 1997 a; Retherford, Ogawa, dan Matsukura, 2001 dalam Robinson & Bessell, 2002). Proporsi wanita yang tetap melajang di Indonesia ditingkat usia manapun masih terlihat jauh lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara sekitar Indonesia karena banyak orang tua di Indonesia masih banyak melakukan perjodohan pada anaknya untuk menghindari timbulnya rasa malu dalam keluarga karena anaknya telat menikah.

Keuntungan-keuntungan yang didapat dari status lajang yang dimiliki oleh seorang wanita misalnya memiliki kebebasan, memiliki privasi dan hak pribadi secara utuh, memudahkan seseorang dalam mengejar tujuan karir tanpa harus

D. Menikah (*Married*)

1. Pengertian Menikah

Djuniarto (2005) menyatakan menikah yaitu ikatan (akad) perkawinan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan ajaran agama. Menikah berarti individu terlibat aktif dalam ikatan (akad) perkawinan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan ajaran agama.

Sedangkan pengertian menikah sendiri menurut undang-undang perkawinan No. 1 tahun 1974 “ perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan ketuhanan yang maha esa. Hal ini sejalan dengan pendapat Hogg (2002) yang mengatakan menikah adalah menemukan pasangan yang cocok untuk diajak komitmen dalam menjalani kehidupan bersama dimasa - masa selanjutnya dan untuk memiliki keturunan. Dengan kata lain dapat dikatakan pernikahan adalah suatu hubungan jangka panjang dengan orang lain yang dianggap sesuai dengan diri individu itu sendiri untuk mencapai keluarga yang bahagia dan kekal.

Pernikahan adalah sesuatu yang sangat dihargai oleh kelompok masyarakat, maka orang yang tidak menikah dianggap sebagai seseorang yang gagal secara sosial. Kepuasan kesuksesan juga dipengaruhi imbalan moneter, dan iman dalam sebuah budaya yang mengutamakan arti sebuah imbalan uang dan bagaimana arti uang dapat membeli segala hal, maka pencapaian uang yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kesuksesan yang dicapai. (Hurlock, 1974).

kali dihadapi dengan konflik. Seperti pendapat teori Santrock (2002) Perempuan dengan peran ganda dapat memiliki keuntungan dan kerugian bagi individu, perempuan dengan peran ganda dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri dan meningkatkan rasa harga diri bagi perempuan. Di antara kerugian yang mungkin terjadi pada perempuan dengan peran ganda adalah tuntutan adanya waktu dan tenaga tambahan, konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga, persaingan kompetitif antara suami dan istri, serta tentang pemenuhan kebutuhan anak. Perempuan karir yang sudah menikah harus memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi dengan profesional agar tidak membawa permasalahan dipekerjaan ke dalam kehidupan rumah tangganya dan dukungan dari keluarga sangat penting bagi perempuan karir yang sudah menikah yang memiliki tuntutan peran ganda.

Sebagai seorang wanita yang telah menikah, tidak mudah untuk menjalani karier ganda, membagi pikiran, tenaga dan perhatian pada pekerjaan kantor dan domestik rumah tangga. Anoraga (2005) menyatakan bahwa dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibanding rekan prianya. Dalam arti, wanita harus lebih dahulu mengatasi urusan keluarga-suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut domestik. Rumah tangganya. Oleh karena itu tidak jarang seorang yang telah menikah sekaligus bergelut dalam dunia kerja mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional, yang dalam dunia psikologi disebut sebagai *stres kerja*. Namun jika dalam sebuah pernikahan, keberadaan suami dan anak sebagai orang yang dicintai dapat memberi dukungan sosial pada wanita berstatus menikah, kecenderungan *stres kerja* dapat berkurang. Pada

wanita lajang, tingkat stres kerja juga tidak dapat dipungkiri karena seorang lajang belum memiliki kewajiban dan tanggung jawab menafkahi anak atau membantu suami mencari nafkah bagi keluarga seperti wanita yang telah menikah sehingga komitmen terhadap pekerjaannya lebih rendah dari individu yang telah menikah. Saat komitmen kerja pada wanita karier lajang dikatakan rendah, secara langsung keterikatan fisik, emosional dan mental dengan pekerjaannya juga rendah. Hal tersebut diasumsikan menyebabkan *stres kerja*. Hal lain yang dapat berpotensi mempertinggi tingkat *stres kerja* pada wanita lajang adalah motivasi untuk bekerja yang egosentris serta dukungan sosial (dalam sebuah pernikahan) yang tidak didapatkan dari suami dan anak-anak saat sedang mengalami masalah yang mempengaruhi kinerjanya sebagai tenaga kerja. Di sisi lain, dapat diasumsikan bahwa wanita lajang belum dibebani tugas perkembangan seberat pada wanita berstatus menikah yang menjalankan karier/ peran ganda. Dengan demikian kecenderungan *tingkat stres kerja* pada wanita lajang diasumsikan menurun.

D. Kerangka Teori

Berdasarkan dari beberapa banyaknya teori yang telah disebutkan di atas bahwa stres kerja pada seorang wanita lebih tinggi terutama para wanita karir yang telah menikah dimana para wanita karir yang sudah menikah memiliki beban keluarga, seperti mengurus suami, anak serta memiliki batasan dalam sebuah pergaulan, sehingga mereka harus bisa membagi waktu dan tetap bersikap profesional terhadap tanggung jawabnya antara pekerjaan dengan keluarga.

