

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Di dalam penelitian Rohman & Ichsan (2021) Pascow dan Libov mengatakan bahwa stres merupakan rasa tertekan dan juga penuh rasa cemas yang diderita oleh seseorang karena ketidakmampuan dalam mencapai kebutuhan dan juga keinginannya stress yang tidak dikelola dengan baik pada umumnya berdampak pada kemampuan seseorang dalam berkomunikasi secara positif terhadap lingkungannya baik dalam artian lingkungan kerja maupun lingkungan luar.

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menimbulkan tidak seimbangnya kondisi fisik dan mental yang dapat berpengaruh terhadap emosi proses berpikir dan juga berpengaruh terhadap kondisi seseorang. Seseorang dapat mengalami stres diakibatkan beban yang diterima telah melebihi batas kemampuan mereka. Stres yang terjadi tanpa diimbangi dengan motivasi tentu memberikan dampak terhadap penurunan produktivitas seorang karyawan. Memberi dukungan pada orang yang bekerja sangat penting dalam rangka mengoptimalkan kapasitas dan semangat kerja orang tersebut (Hana et al., 2023).

Menurut Hernawati (2022) stres kerja adalah kondisi di mana seseorang merasa tertekan dikarenakan tingginya tuntutan, tekanan dan juga beban kerja berlebih melewati batas kemampuan mereka saat bekerja.

Menurut Fauzi *et al.*, (2022) stres kerja merupakan proses secara internal maupun eksternal yang memberikan dorongan terhadap batas secara fisik

dan mental seseorang. Atau suatu pekerjaan yang telah melampaui batas kapasitas yang dapat ditangani oleh karyawan titik teras kerja juga merupakan bentuk pengekspresian rasa depresi atau rasa tertekan yang diderita karyawan pada saat dihadapkan dengan pekerjaannya. Stres kerja adalah respon seorang individu terhadap pekerjaannya yang tidak bisa lagi ia lakukan yang menyebabkan munculnya rasa ketidaknyamanan dan rasa tidak senang terhadap pekerjaannya (Safitri, 2020).

Menurut Hernawati dan Yosiana (2021) ketika terjadi perubahan di dalam beban kerja tentu cenderung akan memberikan perubahan juga terhadap tingkat stres para karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja mereka. Terus kerja akan timbul ketika adanya kesenjangan di antara kemampuan individual dengan tuntutan-tuntutan ketika mereka bekerja.

Berdasarkan seluruh pengertian di atas maka bisa disimpulkan stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang memberikan gangguan terhadap kondisi emosional dan mental seorang karyawan yang kemudian berdampak terhadap kesejahteraan mereka secara fisik dan psikologis.

2.1.2 Dimensi Stres Kerja

Fktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres disebut stressor. Menurut indriani et al., (2019) dimensi-dimensi stres kerja antara lain stressor individu, stressor kelompok dan stressor organisasi. Adapun penjelasan mengenai masing-masing dimensi tadi yaitu sebagai berikut :

1. Stressor individu

Faktor-faktor yang menyebabkan nya antara lain :

- a. Konflik peran

Hal-hal yang menyebabkan kondisi stres dapat meningkat adalah pada saat seseorang mendapat tugas-tugas yang tidak sesuai dengan perilaku mereka titik contohnya adalah ketika ada tekanan untuk bergaul dengan orang-orang yang tidak sesuai.

b. Peran ganda

Agar dapat bekerja dengan baik setiap pekerja tentu perlu mengetahui informasi mengenai apakah yang akan mereka kerjakan. Peran ganda ialah kondisi di mana seseorang yang mengerjakan pekerjaan di luar dari kewajiban yang seharusnya.

c. Beban kerja berlebih

Terdapat dua tipe beban kerja berlebihan yaitu secara kuantitatif dan secara kualitatif. Memiliki terlalu banyak hal yang wajib untuk dikerjakan atau tidak cukup dan waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan adalah beban kerja berlebih yang bersifat kuantitatif. Sedangkan beban kerja secara kualitatif terjadi apabila individu memiliki perasaan tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka atau adanya standar yang terlalu tinggi dalam pekerjaan tersebut.

2. Stressor kelompok

Semua organisasi akan bekerja secara efektif yang di mana keefektifan ini dipengaruhi oleh karakter yang dimiliki oleh para individu yang ada di kelompok tersebut. Karakteristik kelompok menjadi salah satu stressor dengan dampak kuat bagi beberapa individu. Rasa tidak percaya dari rekan kerja serta peran ganda akan memiliki pengaruh terhadap komunikasi diantara individu-individu yang ada dan juga kesenjangan terhadap kepuasan kerja yang rendah.

3. Stressor keorganisasian

Terdapatnya suatu struktur organisasi yang jelek serta kondisi dimana tidak adanya kebijakan yang sesuai tentu akan mempengaruhi tingkat stres pada pekerjanya.

2.1.3 Jenis-jenis Stres Kerja

Berney dan Selye dalam Asih *et al.*, (2018:4-6) menyatakan bahwa ada empat jenis stress, yaitu sebagai berikut :

a. *Eustres (good stres)*

Merupakan jenis stres yang menyebabkan timbulnya rasa gairah dan juga stimulus yang tentunya berdampak positif bagi seorang yang mengalaminya contoh dari jenis stres ini adalah munculnya rasa tanggung jawab yang tinggi, merasa semangat walaupun adanya tekanan secara waktu dan tugas tambahan.

b. *Distress*

Yaitu jenis stress yang di mana melahirkan efek negatif dan berbahaya bagi orang yang mengalaminya. Contohnya seperti adanya rasa tidak menyenangkan karena adanya tekanan dan juga tugas berlebihan yang membuatnya menjadi lebih mudah sakit.

c. *Hyperstress*

Yaitu jenis stress yang bisa berdampak positif dan juga negatif akan tetapi tentu memiliki pengaruh tergantung terhadap kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh seorang individu. Contoh dari administrasi ini yaitu setelah mengalami kejadian seperti terorisme.

d. *Hypostress*

Merupakan jenis stres yang timbul akibat kurang dimulainya stimulus. Contohnya seperti adanya rasa stres karena rasa bosan dalam bekerja yang monoton.

2.1.4 Gejala-gejala Stres Kerja

Beehr dan Newman dalam Asih *et al* (2018:6-8) menjelaskan gejala-gejala stres yaitu:

a. Gejala psikologis

- 1) Rasa cemas, tegang, bingung dan mudah merasa tersinggung
- 2) Munculnya rasa frustrasi, marah, dan dendam (kebencian)
- 3) *sensitive dan hyperreactivity*
- 4) Merasa lebih nyaman memendam perasaan, menarik diri, dan depresi
- 5) Perubahan komunikasi menjadi tidak efektif
- 6) Merasa terkucil dan terasing
- 7) Rasa bosan dan tidak puas pada saat bekerja
- 8) Merasa lelah mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- 9) Hilang rasa spontanitas dan kreativitas
- 10) Penurunan rasa percaya diri

b. Gejala Fisiologis

- 1) Denyut jantung dan tekanan darah meningkat, munculnya kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- 2) Hormon sekresi dari stres meningkat (seperti: adrenalin dan nonadrenalin)
- 3) Mengalami gangguan *gastrointestinal* (gangguan lambung)
- 4) Frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan meningkat

- 5) Mengalami rasa lelah secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- 6) Sistem pernapasan terganggu
- 7) Mengalami gangguan pada kulit
- 8) Keluhan sakit pada kepala, punggung bagian bawah, dan tegang otot
- 9) Sulit tidur
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

c. Gejala Perilaku

- 1) Suka menunda, menghindari hingga absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas
- 3) Penggunaan minuman keras dan obat-obatan meningkat
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Perilaku makan yang tidak seperti biasanya (kebanyakan) sebagai tempat pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan penurunan berat badan secara tiba-tiba, biasanya bersamaan dengan tanda-tanda depresi.
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku dengan resiko tinggi, seperti menyertir ugal-ugalan hingga perilaku berjudi
- 8) Meningkatnya agresifitas, vandalism, dan kriminalitas
- 9) Kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman menurun
- 10) Terfikir untuk melakukan tindakan bunuh diri.

Robbins & Coulter (2010: 17) dalam Asih *et al* (2018:8) mengungkapkan tentang gejala-gejala stres sebagai berikut:

a. Fisik

Perubahan sistem metabolisme tubuh naiknya denyut jantung dan pernapasan, naiknya tekanan darah, merasakan sakit kepala hingga potensi serangan jantung.

b. Perilaku

Perubahan dari segi produktivitas, tidak hadir kerja rotasi kerja berubahnya nafsu makan, meningkatnya tingkat konsumsi rokok atau alkohol, berbicara cenderung lebih cepat, gelisah hingga gangguan tidur.

c. Psikologis

Munculnya rasa ketidakpuasan pada saat bekerja, merasa tertekan, merasakan cemas berlebih, mudah marah, mudah merasa bosan dan lebih suka menunda-nunda.

Gejala stres juga diungkapkan oleh Robbins dan Timothy dalam Asih *et al* (2018:9) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

Stres mampu menciptakan suatu perubahan dalam proses metabolisme meningkatnya denyut jantung untuk golongan darah yang menimbulkan rasa sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Perasaan stres menyebabkan dirinya memunculkan gejala seperti merasa tegang, merasa cemas, merasa mudah marah, merasa bosan dan menunda-nunda.

c. Gejala Perilaku

Gejala-gejala stress yang berkaitan dengan perilaku terdiri dari penurunan produktivitas tidak hadir sampai rotasi karyawan demikian juga adanya perubahan dari segi pola makan meningkatnya perilaku merokok dan konsumsi alkohol berbicara dengan cepat gelisah sampai susah tidur.

Gejala lain juga disebutkan oleh Wirawan (2010: 159) dalam Asih *et al* (2018:9-10) mengungkapkan tentang gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Fisik

Peningkatan detak jantung dan tekanan darah mulut dan tenggorokan kering mengalami keringat dingin, nafas terasa sesak, kepala terasa sakit, perut terasa sakit, wajah pucat, 3 m hingga susah tidur, merasa lelah dan jenuh, siklus menstruasi rusak rumah nafsu makan menurun.

b. Kognitif

Pikun, buruk dalam menilai koma konsentrasi menurun, kreativitas menurun, kinerja menurun kreativitas menurun mudah marah, mengalami depresi, mengalami gelisah, mengalami kekhawatiran berlebih, selalu berprasangka buruk dan curiga, menarik diri, gegabah, gugup dan gelisah, berbicara sendiri, udah tersinggung oleh orang lain merasa pesimis, mengalami bibir kurma mudah tersinggung tidak kreatif dan inovatif.

c. Afektif

Emosi tidak stabil yang menyebabkan mudah marah, menarik diri, mengalami keterpresi, berprasangka buruk, kekhawatiran berlebih rasa frustrasi dan gelisah.

d. Perilaku

Mengalami kepikunan, penilaian memburuk, konsentrasi menurun, kreativitas menurun kinerja menurun, kemampuan mencari solusi menurun.

2.1.5 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Qoyyimah *et al* (2019:13) adalah :

1. Dituntut oleh tugas merupakan faktor yang berkaitan terhadap kerja seseorang meliputi kondisi kerja lingkungan kerja tata letak kerja dan struktur kerja.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan kerja yang didapat oleh seseorang dalam suatu instansi.
3. Tuntutan sesama rekan kerja merupakan bentuk tekanan yang tercipta oleh adanya perbedaan karakter di antara para pekerja.
4. Struktur organisasi merupakan aspek yang disebabkan oleh kondisi di dalam organisasi berupa ketidakjelasan struktur organisasi, tidak jelas dan posisi dan tugas ketidakjelasan peran, ketidakjelasan wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberi dampak terhadap kondisi manajemen suatu organisasi. Pihak-pihak tertentu di dalam organisasi tentu memiliki pengaruh dalam suasana yang ada di dalam organisasi.

Indikator-indikator stres kerja menurut Hidayat *et al* (2019:24), terbagi kedalam tiga aspek, yaitu :

1. Indikator psikologis, meliputi mudah tersinggung, komunikasi kurang kebanyakan melamun dan lelah mental.
2. Indikator fisik, meliputi meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah mudah merasa lelah kepala pusing sehingga sulit tidur.

3. Indikator perilaku, meliputi merokok secara berlebihan menunda-nunda, menghindari bekerja, perilaku manipulatif pola makan tidak teratur.

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stress kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

1. Konflik kerja

Konflik kerja merupakan kondisi perseteruan antara sesama pekerja yang menyebabkan munculnya perpecahan di dalam suatu organisasi konflik ini apabila tidak diselesaikan tentu akan mengakibatkan dampak buruk.

2. Perbedaan nilai antara Pekerja dengan pemimpin

Perbedaan pemahaman di antara atasan dengan karyawan untuk sering terjadi dan bisa juga menjadi faktor penyebab munculnya permasalahan yang di mana permasalahan tersebut tentu berdampak munculnya rasa frustrasi maupun tekanan terhadap para karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dan juga dapat menyebabkan munculnya rasa stress pada karyawan tersebut.

3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Karyawan seringkali mendapat pekerjaan yang melewati batas kemampuan mereka dalam bekerja sehingga pembagian beban kerja juga perlu menjadi fokus utama.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak sehat yaitu adanya perbedaan pandangan antara sesama pekerja tentu dapat menyebabkan munculnya pertikaian di dalam organisasi.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu yang diberikan kepada karyawan apabila pemberian waktu berlebihan tentu akan menyebabkan tekanan kepada karyawan. Sedangkan pemberian waktu yang sesuai tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang tidak mencukupi terkait dengan tanggung jawab dalam bekerja. Pembagian tanggung jawab yang tidak adil tentu akan memberikan tekanan pada karyawan.

7. Kualitas pengawasan

Baik buruknya pengawasan dalam suatu lingkungan kerja tentu akan memberikan dampak terhadap para pekerja karena apabila tidak adanya pengawasan yang baik itu bisa menimbulkan berbagai macam permasalahan.

2.1.6 Manajemen Stres Kerja

Salah satu bentuk usaha dalam mencegah timbulnya keluhan stres adalah dengan menerapkan adanya manajemen stres. Manajemen stres merupakan cara seseorang mengambil tindakan yang melibatkan kegiatan berpikir, emosi, rencana atau jadwal pelaksanaan dan cara menyelesaikan suatu masalah titik manajemen stress dimulai dengan mencari dan mengetahui apa saja sumber-sumber stress yang terjadi di dalam kehidupan (Muslim *et al.*, 2020). Tahap selanjutnya pada proses manajemen stres adalah menentukan strategi untuk menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien. Secara umum terdapat dua cara yang pertama mengubah kondisi dan situasi (menghindari sumber masalah) dan yang kedua mengubah reaksi seseorang terhadap sumber masalah tersebut. Cara yang pertama yaitu mengubah situasi tentu lebih tepat agar keluhan stres bisa dicegah.

2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Ritonga & Syafrizaldi (2019) Terdapat 6 faktor penyebab timbulnya stres kerja yaitu *extra organizational stressor*, *grup stressor*, *individual stressor*, beban kerja pengembangan karir dan hubungan dalam pekerjaan.

a. Extra Organizational

Stressor yang ditentukan dari kondisi sosial setiap karyawan yang ada. Di faktor ini para karyawan merasa ada ketidakjelasan antara perannya. Ekstra organizational stressor terdiri dari berbagai aspek mulai dari perubahan sosial dan teknologi keluarga, lingkungan kondisi ekonomi ras, dan tempat tinggal.

b. Group stressors

Untuk mengukur faktor ini dapat dilihat dari cara karyawan beradaptasi dengan lingkungan yang ada titik group stressor terdiri dari aspek-aspek seperti kurangnya komunikasi di antara para pekerja kurangnya support dari lingkungan, unsur ada tidaknya permasalahan di antara individu, interpersonal dan intergroup.

c. Individual Stressor

Stressor ini diukur dari tingkat kejelasan pada karir setiap karyawan beban kerja menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat stres karena faktor ini membuat para karyawan merasa bahwa durasi kerja mereka menjadi salah satu penyebab mereka mengalami stres.

d. Beban kerja

Beban kerja dalam hal ini dilihat dari karyawan yang bekerja pada shift malam yang kemudian mengalami rasa lelah di kemudian hari dikarenakan pada malam hari mereka harus melaksanakan tugas secara full time. Para karyawan yang mendapat shift malam cenderung mengalami keluhan kelelahan dan juga gangguan

perut dibanding pekerja yang mendapat sebagai atau siang yang cenderung mengalami keluhan terhadap emosional.

e. Pengembangan karir.

Kesuksesan seseorang dalam membuat keputusan dalam karirnya harus sesuai dengan tahap perkembangan karirnya sendiri titik pengembangan karir berpotensi membuat munculnya rasa stres. Aspek ini meliputi ketidakjelasan pekerjaan, promosi kurang atau berlebih dan lain-lain.

f. Hubungan dalam pekerjaan

Mengukur bagaimana perilaku yang ditampilkan seorang karyawan terhadap karyawan lain maupun kepada atasan titik apabila seorang karyawan tersebut tidak memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun terhadap atasan tentu dapat menimbulkan stres ketika bekerja. Hal ini memiliki kaitan antara pembagian tugas dari seorang atasan kepada seorang karyawan. Pembagian tugas yang kurang baik dapat terlihat ketika pada saat karyawan terlihat enggan gugup pucat sampai gemetar pada saat melakukan laporan.

Stres bersifat individu yang pada hakikatnya memiliki sifat negatif apabila tidak ada keseimbangan di antara daya tahan mental seorang individu terhadap beban yang diterimanya. Apabila tidak ada keseimbangan di antara pekerjaan fisik tentu akan mengakibatkan konsentrasi, kemampuan dan efektivitas menurun. Mekanisme koping menjadi sebuah metode yang tepat dan cepat yang bisa dilakukan untuk mengubah kondisi lingkungan kerja. Dengan kata lain hal ini menjadi salah satu solusi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi (Yuwono, 2020).

Mekanisme koping dapat didefinisikan sebagai suatu tata cara dalam pengelolaan tekanan secara mental, baik dalam bentuk eksternal maupun internal. Hal ini dapat ditunjukkan dalam bentuk upaya sejarah nyata maupun tidak nyata seperti menahan emosi dan juga mengelola respon secara kognitif (Hall *et al.*, 2020). Mekanisme koping secara adaptif dan adaptif memasukkan aspek domain secara kognitif dan juga perilaku setiap individu kedua mekanisme koping ini memiliki sifat yang fleksibel ketika individu dihadapkan dengan situasi tertentu (Berman *et al.*, 2022). Mekanisme koping memiliki fokus pada emosi (*emotion focused coping*) dan mekanisme koping yang memiliki fokus terhadap sumber masalah (*problem focused coping*). Tentunya metode ini juga bisa dipakai oleh tenaga keperawatan dalam mengelola stres yang diperoleh ketika memberikan pelayanan kesehatan (Septiyan & Rofik, 2020).

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Defenisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan tingkat pekerjaan maupun jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan, baik secara fisik maupun secara mental dan tentunya menjadi hal yang harus ditanggung jawabi oleh karyawan tersebut. Semua pekerjaan yang ada tentu menjadi beban bagi orang yang melaksanakannya dan setiap orang tentu mempunyai cara tersendiri untuk menyelesaikan hubungan kerjanya. Beban kerja bisa berbentuk secara fisik, mental maupun secara sosial seorang pekerja berat seperti para pekerja yang bergerak dibongkar dan muat barang di pelabuhan memiliki beban kerja yang lebih cenderung ke arah beban kerja fisik dibanding secara mental atau sosial titik sebaliknya seorang pengusaha secara beban yang dihadapinya lebih ke arah beban mental (Mahawati *et al.*, 2021).

Menurut Vanchapo (2020) lowongan kerja adalah suatu kegiatan yang wajib diselesaikan oleh seorang karyawan dalam durasi waktu tertentu. Apabila seorang karyawan tersebut bisa menyelesaikan serta mencocokkan diri dengan tugas-tugas yang diberikan maka tugas tersebut tidaklah menjadi suatu beban kerja. Hal tersebut bisa disebut sebagai beban kerja apabila karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas tersebut.

Dalam konteks organisasi beban kerja diartikan sebagai suatu tuntutan yang menyebabkan kondisi emosional seorang karyawan terganggu, sehingga memberikan dampak negatif berupa menurunnya produktivitas, semangat dan juga kinerja karyawan tersebut. Kondisi tersebut tentu merugikan organisasi secara materiil karena tentunya kondisi tersebut dapat membuat karyawan tidak bekerja secara totalitas yang pada akhirnya menyebabkan tidak tercapainya target organisasi. Suatu penelitian menjelaskan bahwa faktor negatif seperti konflik, stress dan beban kerja adalah resiko kerja yang biasa terjadi dan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap penurunan produktivitas dan juga semangat kerja (Kissi *et al.*, 2019).

Menurut peraturan menteri dalam negeri nomor 12/2008 beban kerja merupakan besarnya pekerjaan yang diemban oleh suatu posisi maupun suatu unit organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu. Dilakukan kerja seringkali diartikan sebagai sesuatu hal yang membebani atau menekan bagi kehidupan seseorang beban kerja yang berat maupun ringan tentu akan memberikan dampak terhadap efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti adanya kelebihan tenaga kerja yang ada (Hasyim *et al.*, 2021).

Beban kerja merupakan permasalahan persepsi titik persepsi dapat dimaknai sebagai sebuah proses di mana tiap individu mengatur dan juga menunjukkan kesan indranya untuk memberi makna terhadap lingkungannya titik beban kerja menjadi sesuatu yang berkaitan erat dengan sebuah pekerjaan, di mana setiap individu memberikan penilaiannya sendiri terhadap tuntutan tugas maupun aktivitas yang mewajibkan aktivitas mental maupun fisik yang harus dia kerjakan dalam kurun waktu tertentu, baik itu yang sudah dilakukan maupun belum dilakukan.

Robins *et al.*, dalam Hermawan (2022) menyebutkan bahwa variabel di dalam beban kerja memiliki empat dimensi yaitu :

1. Tidak teraturnya 4 indikator, yaitu: perubahan kerja, peran yang tidak jelas perbedaan kebijakan dan konflik antar sesama karyawan.
2. Adanya rasa tidak suka terhadap kerja lembur, mempunyai tiga indikator yaitu: banyaknya pekerjaan, deadline dan rasa bingung.
3. Percepatan pekerjaan, mempunyai 5 indikator yaitu: keterbatasan waktu terlalu banyak sah pekerjaan, tuntutan dari pihak perusahaan, kurangnya tenaga kerja, dan banyaknya pesanan.
4. Terlalu banyak tugas, mempunyai tiga indikator yaitu: pekerjaan yang berlebihan, terbatasnya waktu dan kurangnya kemampuan pegawai.

Seringkali tuntutan serta tekanan yang ada di lingkungan kerja digunakan sebagai alat untuk mengukur beban kerja. Tuntutan pekerjaan mengacu pada hal-hal secara fisik sosial dan juga organisasi yang membutuhkan usaha mental secara terus-menerus dan dampaknya adalah dampak secara psikologis. Berbanding terbalik dengan kinerja karyawan beban kerja secara positif memiliki

kaitan dengan konflik antara pekerjaan dengan keluarga titik suatu organisasi atau seorang yang memiliki jabatan tentu harus bisa mengerjakan sejumlah tugas dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan beberapa metode seperti analisis jabatan, analisis beban kerja ataupun teknik manajemen guna mengetahui seberapa efektif dan efisiennya suatu unit kerja berjalan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik satu kesimpulan bahwa beban kerja merupakan adanya ketidakseimbangan antara kapasitas dan juga kemampuan seorang karyawan atau pekerja dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang harus dijalani titik hal ini melibatkan berbagai kegiatan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu untuk mendapatkan suatu informasi mengenai seberapa efektif dan efisienkah kinerja suatu unit organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2014) beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yang pertama faktor eksternal dan yang kedua faktor internal berikut penjelasannya:

1. Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan tersebut. Contohnya antara lain:

- a. Tugas (*Task*) yang dikerjakan yang bersifat secara fisik contohnya seperti alat dan sarana kerja kondisi atau medan kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi, terdiri dari durasi kerja waktu istirahat sistem kerja dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja, meliputi suhu ruangan, intensitas cahaya, debu, hubungan personal karyawan, dan sebagainya.

2. Faktor internal

Faktor internal yang memiliki pengaruh terhadap beban kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri bekerja sebagai reaksi yang muncul akibat adanya hubungan kerja eksternal. Reaksi tubuh manusia disebut juga sebagai strain titik berat atau ringannya train bisa dinilai secara objektif ataupun subjektif titik penilaian secara objektif yaitu melalui adanya perubahan secara fisiologis sedangkan penilaian secara subjektif dapat dilihat melalui adanya perubahan reaksi secara psikologis maupun perubahan perilaku titik oleh karena itu strain secara subjektif memiliki kaitan yang erat dengan harapan, keinginan kepuasan dan penilaian yang lainnya. Faktor yang secara dominan memiliki pengaruh terhadap perubahan kerja mental antara lain yaitu:

- a. Kesibukan (*busyness*). Kemampuan untuk mengontrol tindakan serta menentukan keputusan dan jumlah dari pemberi beban mulai dari yang mudah sampai yang sulit.
- b. Kompleksitas (*Complexity*). Tingkat kesulitan suatu tugas beserta tingkat konsentrasi yang dibutuhkan.
- c. Konsekuensi (*consequences*). Itu baru gantung pada tingkat keberhasilan dari tugas yang sudah dikerjakan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam Sinaga & Sihombing (2021) beban kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan

Yang dimaksud sebagai kondisi pekerjaan adalah cara seorang individu memaknai pekerjaan yang dia punya dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP pastinya dapat mengecilkan resiko beban kerja berlebih pada karyawan.

3. Target yang harus dicapai

Suatu perusahaan tentu memasang target yang tentunya secara tidak langsung memberikan dampak terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan dan juga memberikan pengaruh terhadap si karyawan tersebut dalam proses menjalankan tugasnya.

Indikator beban kerja menurut Sinaga dan Sihombing (2020):

1. Beban fisik

Beban fisik yaitu beban kerja yang memiliki efek terhadap terganggunya kesehatan pada sistem kesehatan tubuh, jantung sistem pernapasan serta alat indra pada tubuh seorang karyawan yang diakibatkan oleh kondisi kerja.

2. Beban mental

Cuman mental merupakan beban yang muncul ketika karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis ketika dia bekerja.

3. Beban waktu

Bukan waktu merupakan beban yang muncul pada saat karyawan dipaksa untuk menyiapkan segala tugasnya berdasarkan kurun waktu yang telah ditentukan..

2.2.4 Dampak Beban Kerja

Menurut Jannah (2021) beban kerja yang sudah terlalu berat tentu dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena bisa menyebabkan beragam efek berupa kelelahan secara fisik maupun secara mental serta munculnya reaksi emosional yang bisa berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit bisa menimbulkan munculnya rasa bosan dan monoton. Salah satu hal yang bisa menjadi bahan pertimbangan dalam proses peningkatan kinerja karyawan ialah dengan melakukan penetapan standar kerja yang sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja dan juga sesuai dengan waktu kerja yang relevan.

Menurut penelitian Assa (2022) beban kerja berlebih dapat memberi dampak yang disebut Burnout. Burnout kondisi kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan akibat tingginya tekanan dan beban kerja. Burnout dapat memengaruhi karyawan di berbagai bidang dan tingkatan pekerjaan. Beberapa gejala umum dari burnout meliputi kelelahan yang tidak hilang meskipun istirahat yang cukup, perasaan putus asa atau kehilangan minat terhadap pekerjaan, serta penurunan kinerja dan motivasi.

Dalam penelitian Rahmayanti (2017) Baron dan Greenberg menjelaskan beberapa aspek dalam burnout yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik. Jenis kelelahan ini bisa dilihat melalui menurunnya sistem kekebalan tubuh seseorang yang menyebabkan ia gampang terkena penyakit.
2. Kelelahan emosional titik jenis kelelahan ini bisa dinilai dengan meningkatnya perasaan negatif pada seseorang.

3. Kelelahan mental titik kelelahan jenis ini dinilai dari munculnya sikap-sikap negatif yang dapat merugikan dirinya sendiri dan orang lain.
4. Minimnya penghargaan terhadap diri sendiri. Kelelahan jenis ini ditandai dengan munculnya perasaan tidak puas terhadap pencapaiannya sendiri lirik

Menurut wiranegara & Suryadi (2022) beban kerja mempunyai dampak sebagai berikut:

1. *Role overload*

Hal ini bisa terjadi ketika tuntutan dalam pekerjaan telah melebihi kapasitas seorang pekerja untuk menyelesaikan tuntutan tersebut secara tepat waktu.

2. *Role underload*

Hal seperti ini bisa terjadi ketika tuntutan pekerjaan lebih sedikit dibandingkan dengan kapasitas yang dimiliki oleh pekerja, roll under lot juga bisa menyebabkan seorang karyawan merasakan mudah bosan atas pekerjaannya.

2.3 Metode Gillies

Metode Gillies adalah metode yang dipakai dalam penentuan jumlah tenaga keperawatan yang dibutuhkan untuk mendukung pasien dengan ketergantungan minimal, serta untuk mengidentifikasi pasien yang membutuhkan perawatan lebih lanjut. Metode ini menggunakan rumus untuk menghitung jumlah tenaga kesehatan yang diperlukan berdasarkan kondisi pasien dan jenis perawatan yang diberikan. Metode Gillies juga dapat digunakan untuk menghitung jumlah tenaga kesehatan yang diperlukan berdasarkan jenis perawatan yang diberikan.

Gillies (1994) memberikan penjelasan mengenai rumus kebutuhan jumlah tenaga perawat di suatu unit perawatan adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah jam keperawatan yang dibutuhkan klien/hari} \times \text{Rata - rata klien/hari} \times \text{Jumlah hari per tahun}}{\text{Jumlah hari dlm setahun - hari libur tiap perawat} \times \text{Jumlah jam kerja perawat}}$$

$$= \frac{\text{Jumlah keperawatan yang dibutuhkan/tahun}}{\text{Jumlah jam keperawatan yang diberikan perawat/tahun}}$$

= Jumlah perawat yang diperlukan

Prinsip perhitungan rumus Gillies :

Jumlah Jam keperawatan yang dibutuhkan klien perhari adalah :

1. Waktu keperawatan langsung (rata rata 4-5 jam/klien/hari) dengan spesifikasi pembagian adalah :

a) Keperawatan mandiri (*self care*) = $\frac{1}{4} \times 4 = 1$ jam ,

b) Keperawatan partial (*partial care*) = $\frac{3}{4} \times 4 = 3$ jam ,

c) Keperawatan total (*total care*) = $1-1.5 \times 4 = 4-6$ jam

d) Keperawatan intensif (*intensive care*) = 2×4 jam = 8 jam.

2. Waktu keperawatan tidak langsung

a) Menurut RS Detroit (Gillies, 1994) = 38 menit/klien/hari

b) Menurut Wolfe & Young (Gillies, 1994) = 60 menit/klien/hari = 1 jam/klien/hari

3. Waktu penyuluhan kesehatan lebih kurang 15 menit/hari/klien = 0,25 jam/hari/klien

4. Rata rata klien per hari adalah jumlah klien yang dirawat di suatu unit berdasarkan rata-rata biaya atau menurut *Bed Occupancy Rate* (BOR) dengan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah hari perawatan dalam waktu tertentu}}{\text{Jumlah tempat tidur} \times 365} 100\%$$

5. Jumlah hari pertahun yaitu : 365 hari.

6. Hari libur masing-masing perawat per tahun, yaitu : 73 hari (hari minggu/libur = 52 hari (untuk hari sabtu tergantung kebijakan rumah sakit setempat, kalau ini merupakan hari libur maka harus diperhitungkan , begitu juga sebaliknya), hari libur nasional = 13 hari, dan cuti tahunan = 8 hari).
7. Jumlah jam kerja tiap perawat adalah 40 jam per minggu (kalau hari kerja efektif 6 hari maka $40/6 = 6.6 = 7$ jam per hari, kalau hari kerja efektif 5 hari maka $40/5 = 8$ jam per hari)
8. Jumlah tenaga keperawatan yang dibutuhkan disatu unit harus ditambah 20% (untuk antisipasi kekurangan /cadangan).
9. Perbandingan profesional berbanding dengan *vocasional* = 55% : 45 %

2.4 Kajian Integrasi Keislaman

2.4.1 Konsep Beban Kerja Dan Stres Kerja Dalam Islam

Konsep beban kerja dan stres kerja dalam kontekst Islam dikenali dengan istilah "*mujahhadatu*" dan "*iz'aj-waswas,*" (kecemasan) "*aghamma*" (depresi). Beberapa studi menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja dari perspektif psikologi, termasuk studi yang mendeskripsikan bagaimana beban kerja yang terlalu besar atau tidak sesuai dapat menyebabkan stres kerja, yang dapat muncul dalam bentuk sakit kepala, gangguan pencernaan, dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah

Stres kerja dalam konteks Islam didefinisikan sebagai ketegangan yang dapat dihasilkan oleh beban kerja yang terlalu besar atau tidak sesuai. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja termasuk kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan, panas, dan udara yang relatif kurang baik, yang dapat menambah stress.

Konsep beban kerja dan stres kerja dalam ajaran Islam dapat dipahami melalui prinsip-prinsip yang terdapat dalam al-Qur'an dan hadis, serta melalui pandangan para ulama dan cendekiawan Islam. Beban kerja yang berlebihan dan stres kerja dianggap sebagai ujian (cobaan) yang harus dihadapi oleh setiap individu, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan secara keseluruhan.

Islam memiliki perspektif bahwa beban kerja itu wajar dan wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab merupakan bagian dari ibadah. Al-Qur'an Surah Al-Mulk ayat 15 menyatakan,

النَّشُورُ وَإِلَيْهِ رَرْقَبَةٌ مِّنْ وَكَلُّوا كِبِهَامَنَا فِي فَاْمَشُوا ذُلُّوْا الْأَرْضَ لَكُمْ جَعَلَ الَّذِي هُوَ

Huwallazī ja'ala lakumul-arḍa żalulan famsyū fi manākibihā wa kulū mir rizqih, wa ilaihin-nusyūr

Yang artinya: "Dia telah menciptakan maut dan kehidupan untuk menguji kamu, siapakah di antara kamu yang lebih baik amalnya." Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja adalah bagian dari ujian yang diberikan Allah SWT kepada hamba-Nya. Namun, Islam juga menekankan pentingnya keseimbangan dalam menjalani beban kerja, sebagaimana disebutkan dalam hadis Nabi Muhammad SAW, "Sesungguhnya Allah senang jika seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik."

Terkait konteks stres kerja, Islam menekankan pentingnya tawakal (pasrah) kepada Allah SWT dan menjaga keseimbangan antara usaha dan keyakinan. Stres kerja dapat diatasi melalui doa, sabar, dan sikap tawakal, sebagaimana tertuang dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 286,

رَبَّنَا ۖ نَاخِطُأُ أَوْ نَسِينَا إِن تُوَاخِذْنَا لَا رَبَّنَا ۖ أَكْتَسَبْتِ مَا وَعَلَيْهَا كَسَبْتِ مَا لَهَا ۖ وَسُعَهَا إِلَا نَفْسَا اللَّهُ يُكَلِّفُ أ
وَأَعْزِرْنَا وَأَعْفُ ۖ بِهِ لَنَا طَاقَةٌ لَا مَا تَحْمِلُنَا وَلَا رَبَّنَا ۖ قَبْلُنَا مِنَ الَّذِينَ عَلَى حَمَلْتَهُ كَمَا إِصْرًا عَلَيْنَا تَحْمِلُ وَلَا
الْكَافِرِينَ الْفُؤْمِ عَلَى فَاتَصُرْنَا مَوْلَانَا أَنْتَ ۖ وَأَرْحَمْنَا لَنَا

Lā yukallifullāhu nafsan illā wus'ahā, lahā mā kasabat wa 'alaihā maktasabat, rabbanā lā tu'ākhiznā in nasīnā au akhṭa'nā, rabbanā wa lā taḥmil 'alainā iṣrang kamā ḥamaltahu 'alallazīna ming qablinā, rabbanā wa lā tuḥammilnā mā lā ṭāqata lanā bih, wa'fu 'annā, wagfir lanā, war-ḥamnā, anta maulānā fanṣurnā 'alal-qaumil-kāfirīn

Yang artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Para ulama Islam juga menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara aspek spiritual dan material dalam menjalani beban kerja. Dalam hadis disebutkan, "Sesungguhnya pada tubuhmu ada hak, maka berikanlah hak itu." Hal ini menggaris bawahi pentingnya menjaga kesehatan fisik dan mental dalam menjalani beban kerja.

Berdasarkan sudut pandang manajemen stres, ajaran Islam juga menekankan pentingnya menjaga hubungan yang baik dengan sesama, berbagi

beban, serta memberikan dukungan moral kepada sesama. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam tentang pentingnya *ukhuwah* (persaudaraan) dan tolong-menolong di antara sesama manusia.

Konsep beban kerja dan stres kerja didalam ajaran Islam tidak hanya dipandang sebagai masalah psikologis atau manajemen sumber daya manusia semata, tetapi juga sebagai ujian yang harus dihadapi dengan penuh kesabaran, tawakal, dan keseimbangan antara aspek spiritual dan material. Studi yang lebih mendalam mengenai konsep ini dalam konteks Islam dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Ajaran Islam memandang konsep beban kerja dan stres kerja sebagai ujian yang harus dihadapi dengan penuh kesabaran, tawakal, dan keseimbangan antara aspek spiritual dan material. Al-Qur'an dan hadits memberikan pandangan yang membantu memahami konsep ini lebih lanjut. Para ulama Islam menekankan pentingnya menjaga hubungan yang baik dengan sesama, berbagi beban, serta memberikan dukungan moral kepada sesama. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, studi yang lebih mendalam mengenai konsep ini dalam konteks Islam dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

2.4.2 Maqashid Syariah

Istilah "Maqashid Syariah" merujuk pada tujuan-tujuan atau maksud-maksud dalam hukum Islam yang ditetapkan oleh Allah SWT untuk membimbing umat manusia. Hukum-hukum ini berfungsi sebagai pedoman untuk mencapai kepuasan dan pemenuhan baik di dunia maupun di akhirat. Allah SWT telah

memberikan umat manusia kerangka kerja yang mendorong kebaikan dan mencegah kejahatan melalui pewahyuan hukum-hukum ini.

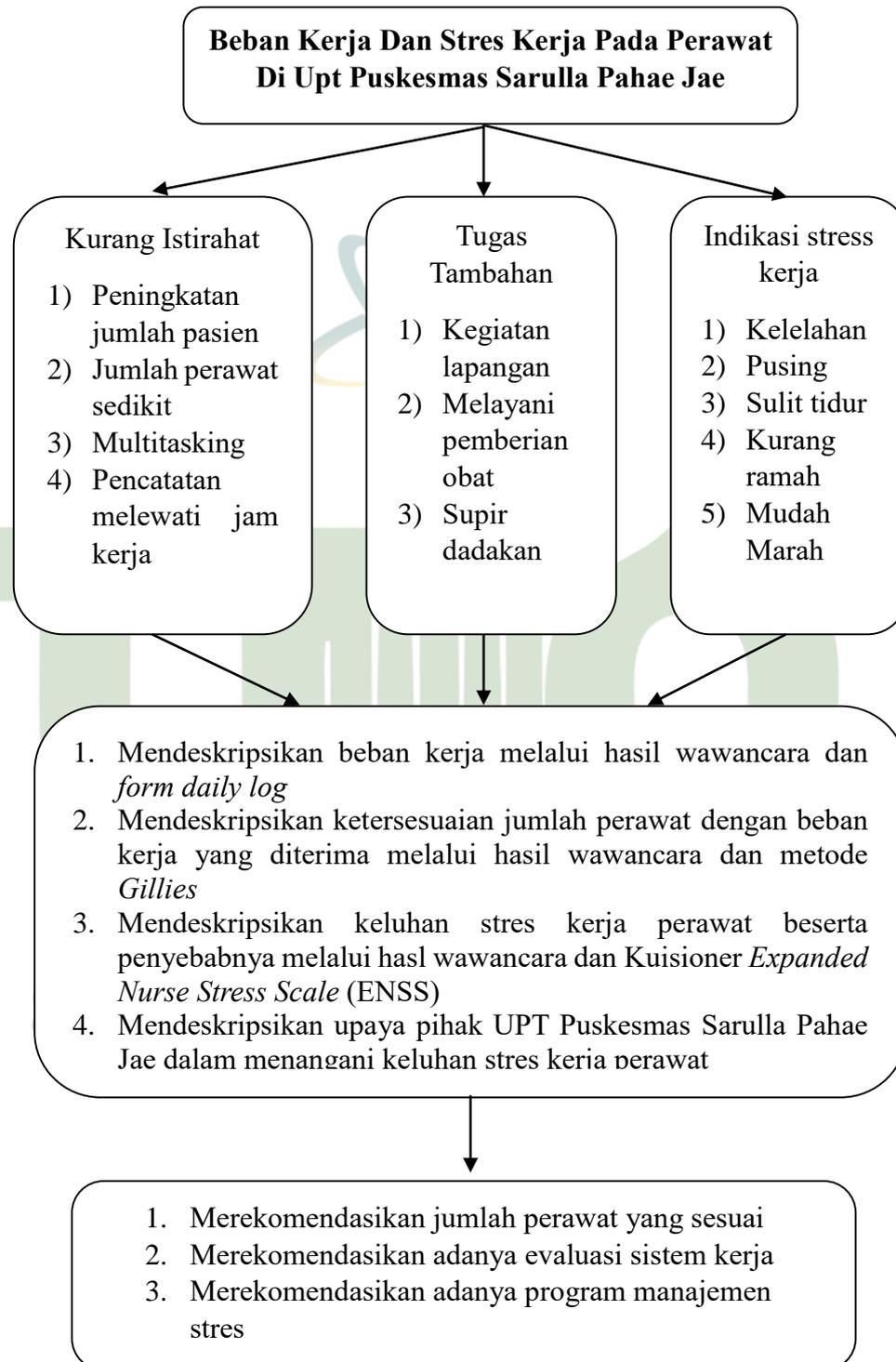
Secara ontologis, Maqashid Syariah dipandang sebagai motif atau tujuan yang ditegaskan dalam hukum Islam, namun terbatas dalam ruang lingkup hukum tersebut. Secara epistemologis, konsep Maqashid dalam bidang hukum syariah masih merupakan bagian dari pengetahuan manusia. Manusia dapat melegitimasi otentisitas Maqashid Syariah berdasarkan manfaat-manfaat yang dihasilkan oleh hukum tersebut. Dalam berbagai kajian literatur Islam, terutama dalam fiqh dan ushul fiqh, istilah Maqashid Syariah lazim digunakan dalam tiga bentuk ejaan, yaitu "maqasid al-syar'i," "Maqasid al-Shari'ah," dan "al-shari'ah."

Maqashid syariah, dalam konteks penelitian tentang beban kerja dan stres kerja, dapat diartikan sebagai tujuan dan maksud syariah yang terkait dengan kesejahteraan dan keberkahan dalam pekerjaan. Dalam Islam, kesejahteraan dan keberkahan diwujudkan melalui implementasi etos kerja Islam yang berfokus pada pencapaian kesejahteraan material, spiritual, dan moral. Dalam konteks penelitian, maqasid syariah dapat diaplikasikan untuk memahami bagaimana beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan bagaimana implementasi etos kerja Islam dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan beberapa penelitian yang terkait, beban kerja dan stres kerja dilihat sebagai faktor risiko kesehatan yang signifikan. Dalam konteks Islam, kesejahteraan pekerja diwujudkan melalui implementasi etos kerja Islam yang mencakup aspek-aspek seperti keadilan, rahmat, maslahat, dan hikmah. Dengan demikian, penelitian tentang beban kerja dan stres kerja dapat dilakukan dengan

mempertimbangkan maqasid syariah sebagai tujuan dan maksud syariah yang terkait dengan kesejahteraan pekerja.

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka pikir penelitian