

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Sters Kerja**

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. (Lukito, 2019).

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. (Ahmad, 2019).

Karyawan yang mengalami stres pada umumnya akan mengalami ketegangan dan cenderung menjadi lebih emosional dengan begitu dapat mengakibatkan pada menurunnya kinerja atau dengan kata lain kinerja menjadi tidak optimal. Dalam dunia kerja, masalah stres kerja sering dialami oleh karyawan dan memiliki efek pada kinerja karyawan, sedangkan

kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal termasuk, stres kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja (Parasian, 2021).

Stres kerja merupakan hal yang dialami oleh setiap karyawan atau pekerja. Stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi, dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis yang bersangkutan. Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada (Puspitawati, 2020).

Jadi stres kerja merupakan Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, 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 (Saragih 2021).

Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor

kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Asih, 2018).

### 2.1.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Nursalam (2015) instrumen stres kerja di bagi menjadi 3 yaitu:

#### 1. Stres Biologis

Menurut Sunaryo dalam Hidayah Stresor adalah semua kondisi stimulasi yang berbahaya dan menghasilkan reaksi stres, misalnya jumlah semua respons fisiologis nonspesifik yang menyebabkan kerusakan dalam sistem biologis. Sumber stres dapat berasal dari dalam tubuh dan di luar tubuh.

#### 2. Stres Psikologis

Ada beberapa jenis stressor psikologis yaitu :

- a. Tekanan (*pressures*) Tekanan terjadi karena adanya suatu tuntutan untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu maupun tuntutan tingkah tertentu. Secara umum tekanan mendorong individu untuk meningkatkan performa, mengintensifkan usaha atau mengubah sasaran tingkah laku.
- b. Frustrasi Frustrasi diartikan sebagai efek psikologis terhadap situasi yang mengancam, seperti misalnya timbul reaksi marah, penolakan maupun depresi (Rasmun, 2004)

#### 3. Stres Sosial

Stres sosial yaitu labeling (penamaan) dan prasangka, ketidakpuasan terhadap diri sendiri, kekejaman (aniaya, perkosaan)

konflik peran, percaya diri yang rendah, perubahan ekonomi, emosi yang negatif, dan kehamilan (Rasmun, 2004).

- a. Menurut Afandi (2018) ada lima indikator stres kerja, antara lain: Tuntutan Tugas, merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan seperti tata letak dan kondisi pekerjaan.
- b. Tuntutan Peran, merupakan faktor yang berhubungan antara tekanan pekerjaan dan fungsinya yang diperankan dalam organisasi.
- c. Tuntutan Antarpribadi, merupakan tekanan yang berasal dari rekan sesama karyawan. Seperti, tidak adanya dukungan dan kerjasama antar rekan kerja dan hubungan yang buruk antarpribadi dapat menyebabkan stres.
- d. Struktur Organisasi, meliputi gambaran struktur organisasi instansi atau perusahaan yang kurang jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab setiap karyawan dapat menimbulkan terjadinya stres kerja.
- e. Kepemimpinan Organisasi, meliputi hal dalam merealisasikan gaya kepemimpinan pada organisasi. Salah satunya, gaya kepemimpinan otoriter yang dapat menimbulkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan berlebih pada karyawan. Sehingga dapat menimbulkan terjadinya stres kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator stres kerja terdiri atas lima indikator, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

### **2.1.3 Gejala Stres**

#### **1. Gejala fisik**

Yang termasuk dalam gejala-gejala fisik diantaranya adalah detak jantung dan tekanan darah yang meningkat, sekresi adrenalin dan non adrenalin yang meningkat, muncul gangguan perut, timbul kelelahan fisik, kematian, munculnya penyakit kardiovaskular, munculnya masalah pernafasan, keluar keringat berlebihan, adanya gangguan kulit, sakit kepala dan gangguan tidur.

#### **2. Gejala mental**

Yang termasuk dalam gejala-gejala mental diantaranya adalah timbul kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, perasaan frustrasi, marah, kesal, emosi menjadi sensitif, hiperaktif, perasaan menjadi tertekan, kemampuan berkomunikasi secara efektif menurun, menarik diri dan depresi, merasa terasingkan, bosan, mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja, muncul kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual, kemampuan konsentrasi berkurang, spontanitas dan kreativitas menghilang, serta menurunnya harga diri.

#### **3. Gejala sosial atau perilaku**

Yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku adalah bermalasan-malasan dan berupaya menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas kerja menurun, ketergantungan pada alkohol meningkat, melakukan sabotase

pada pekerjaan, makan berlebihan sebagai upaya pelarian diri dari masalah, mengurangi makan sebagai bentuk perilaku penarikan diri dan mungkin berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan, meningkatnya perilaku beresiko tinggi, agresif, hubungan yang tidak harmonis dengan teman dan keluarga, kecenderungan untuk melakukan bunuh diri (Vanchapo, 2019).

#### **2.1.4 Sumber Stres Kerja**

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal maupun jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu macam pembangkit saja tetapi juga dari beberapa pembangkit stres. Sebagian dari waktu adalah untuk bekerja, arena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap kesehatan seorang pekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stress yang besar terhadap jatuh sakitnya seorang tenaga kerja. Sumber stres disebut stressor. Dalam peneliiian yang dilakukan oleh Ayupp dan Nguok (2011). Sumber dari stres kerja adalah :

1. Peran karyawan dalam organisasi dapat menjadi stressor
2. Hubungan sosial dengan karyawan di tempat kerja merupakan sumber kedua stres di tempat kerja
3. Iklim dan struktur organisasi menjadi salah satu sumber stress

Sedangkan dari beberapa analisa yang dilakukan Dewe (1989), dihasilkan 5 sumber utama stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan, misalnya, merawat terlalu banyak pasien, mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan yang dibutuhkan

teman sekerja dan menghadapi masalah keterbatasan tenaga kesehatan.

2. Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, misalnya mengalami konflik dengan teman sejawat, mengetahui orang lain tidak menghargai kerja keras yang dilakukan, dan gagal bekerja sama dengan tim kesehatan yang lain.
3. Kesulitan merawat pasien kritis, misalnya menjalankan peralatan yang belum dikenal, mengelola prosedur atau tindakan baru dan bekerja dengan dokter yang menuntut jawaban dan tindakan yang cepat.
4. Berurusan dengan pengobatan/perawatan pasien, misalnya bekerja dengan dokter yang tidak memahami kebutuhan sosiasal dan emosional pasien, terlibat dalam ketidaksepakatan pada program tindakan, merasa tidak pasti sejauh mana harus memberi informasi pada pasien atau keluarga dan merawat pasien yang sulit untuk bekerja sama dengan tindakan yang akan dilakukan.

#### **2.1.5 Dampak Stres kerja**

Menurut (Zainal, 2023) Stres kerja dapat memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan dan kinerja seseorang. Ketika seseorang mengalami stres kerja yang berkepanjangan dan tidak terkendali, dampaknya dapat dirasakan baik secara fisik maupun mental. Adapun dampak dari stres kerja adalah sebagai berikut:

## 1. Dampak Fisik

Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik seseorang. Beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi, dan kurangnya waktu istirahat dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan. Beberapa dampak fisik yang umum terjadi akibat stres kerja antara lain:

### a. Kelelahan dan kelelahan kronis

Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan yang berlebihan dan kelelahan kronis. Seseorang mungkin merasa lelah bahkan setelah beristirahat yang cukup, dan ini dapat mengganggu kinerja dan produktivitas.

### b. Gangguan tidur

Stres kerja dapat menyebabkan gangguan tidur seperti insomnia atau sulit tidur. Ketika seseorang tidak mendapatkan tidur yang cukup, mereka mungkin merasa lelah dan tidak bugar di pagi hari, yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerja.

### c. Gangguan pencernaan

Stres kerja yang berkepanjangan dapat mempengaruhi sistem pencernaan seseorang. Beberapa orang mungkin mengalami gangguan pencernaan seperti sakit perut, diare, atau sembelit akibat stres kerja yang tinggi.



d. Penurunan sistem kekebalan tubuh

Stres kerja yang terus-menerus dapat berpikir dua kali tentang kerangka individu yang tidak rentan, membuat mereka tidak berdaya terhadap penyakit dan infeksi. Seseorang yang sering sakit dapat mengalami absen kerja yang lebih sering, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas.

e. Masalah kesehatan lainnya

Tekanan kerja yang tidak terkendali juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan lainnya seperti denyut nadi meningkat, penyakit jantung koroner, sakit kepala dan komplikasi musculoskeletal seperti nyeri punggung atau sakit kepala.

2. Dampak mental dan Emosional

Selain dampak fisik, stres kerja juga dapat berdampak pada kesehatan mental dan emosional seseorang. Beban kerja yang tinggi, tekanan yang konstan, dan kurangnya dukungan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental yang serius.

### **2.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stress kerja yang dialami oleh para karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Terdapat tiga faktor penyebab stress kerja (Robbins dan Judge, 2017), yaitu:

1. Faktor Individual

Faktor ini berkaitan dengan kehidupan secara pribadi yang dimiliki pekerja atau karyawan seperti adanya tekanan dari

masalah keluarga, adanya tuntutan dari kebutuhan dan permasalahan ekonomi.

## 2. Faktor Organisasi

Faktor ini berkaitan dengan tekanan yang berasal dari deadline pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga berkaitan dengan beban kerja yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja atau karyawan dengan berlebihan.

## 3. Faktor Lingkungan

Faktor ini berkaitan dengan kondisi dari lingkungan pekerja atau karyawan saat melakukan pekerjaan seperti ketidakjelasan struktur dari organisasi perusahaan, tidak adanya kepastian peningkatan upah dan kurangnya perhatian manajemen dari perusahaan kepada pekerja.

Faktor Internal yang menimbulkan stress kerja kerja ( Resti 2022)

### 1. Umur

Tingkat stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor umur. Umur tua akan mengalami penurunan tingkat kerja, penurunan tingkat kekuatan otot yang nantinya akan menimbulkan dampak terhadap kelelahan kerja. Hal tersebut dikarenakan semakin lanjut usia seseorang maka kondisi fisiknya pun akan semakin menurun dan tingkat stres serta kelelahan kerjanya semakin tinggi. Umur seseorang sangatlah berhubungan dengan fisik kekuatannya yaitu terus bertambah sampai batas tertentu. Keadaan dari puncak usia pekerja yang sangat mempengaruhi tingkat stres kerja yaitu pada

umur 25 tahun, pekerja yang berumur tua yaitu 50-60 tahun dimana mereka akan mengalami penurunan kekuatan otot yang akan berdampak terhadap kelelahan dalam melakukan pekerjaan. Semakin lanjut usia seseorang maka keadaan fisik maupun organ tubuh sudah mulai menurun sehingga muncul tidak sanggup beban kerja.

## 2. Masa Kerja

Masa kerja yang sebentar atau lama juga sangat mempengaruhi tingkat stres kerja pada individu yang juga dipengaruhi oleh adanya beban kerja. Masa kerja yang lama akan menimbulkan rasa jenuh terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Munandar, dimana masa kerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun biasanya akan lebih tinggi kejenuhannya dari pada pekerja yang baru. Serta tingkat kepuasanpun akan berkurang dengan semakin lamanya mereka bekerja.

- a. Masa Kerja Pendek: Mereka yang baru dalam karier mungkin menghadapi stres yang lebih besar karena mereka masih beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas-tugas baru.
- b. Masa Kerja Panjang: Mereka yang telah bekerja lama mungkin mengalami kelelahan (burnout) karena akumulasi stres jangka panjang dan monotonitas pekerjaan. Namun, mereka mungkin juga memiliki strategi koping yang lebih baik karena pengalaman mereka.

### 3. Jenis Kelamin

Penelitian yang dilakukan oleh *University of Calgary in Alberta*, Kanada Tahun 2011 mengungkapkan bahwa penyebab stres dalam pekerjaan yang dipengaruhi oleh jenis kelamin. Dalam penelitian ini, menyatakan bahwa perempuan lebih mudah terkena stres akibat kerja dari pada laki-laki. Menurut penelitian ini, penyebab perempuan mengalami stres biasanya karena kekurangan penghargaan ditempat kerja, atau tidak dihargai atas upaya dan kerja keras yang dilakukannya.

Sebuah penelitian yang berjudul *The Effects of gender role on perceived job stres* yang dilakukan pada karyawan bank di Taiwan pada tahun 2010, mengungkapkan bahwa perbedaan gender mempengaruhi tingkat stres individu yang dirasakan di tempat kerja.

### 4. Tingkat Pendidikan

Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan, pengalaman, serta pengertian individu. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin mudah seseorang untuk berpikir secara luas, semakin tinggi inisiatif, dan semakin mudah pula untuk menemukan cara-cara yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Yuwono, pendidikan merupakan suatu sistem terbuka, sehingga memungkinkan adanya pengaruh luar yang menentukan kebenaran atas kesalahan misalnya faktor kreatifitas. Pendidikan

materinya lebih luas dan tidak terkait langsung dengan pekerjaan. Penelitian Wijono menemukan bahwa subjek dengan tingkat pendidikan sarjana mengalami stres kerja rendah, sedangkan subjek dengan tingkatan pendidikan SMA dan Diploma mengalami stres kerja sedang.

## 5. Status Pernikahan

Keluarga sangat berperan dalam memicu stres kerja pada tenaga kerja, isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, dan juga stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Kondisi keluarga tenaga kerja sangat mempengaruhi pekerjaan. Perselisihan yang terjadi dengan istri sebelum berangkat kerja dapat mengakibatkan kesan masalah di rumah masih terbawa di tempat kerja, bahkan mungkin bisa melakukan perbuatan seperti cepat marah. Tekanan hidup keluarga yang berat dapat terefleksi dalam melakukan pekerjaan seperti pelambanan kerja atau perusahaan alat.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks

pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Hasibuan, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh pada kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. (Agus Setiono, 2020)

### 2.2.2 Indikator kinerja

Indikator Kinerja Karyawan berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2006:378) yang terdiri dari 5 indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2009:14) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

#### 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya (Agus Setiono, 2020).

### 2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Sementara itu, menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49), mengemukakan bahwa ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

#### 1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang mencakup sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.



## 2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Agus Setiono, 2020).

### 2.3.4 Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. Kinerja tenaga kesehatan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar

manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Irwanda, 2020).

### **2.3.5 Indikator kinerja tenaga kesehatan**

Menurut Jhon Miner (1998) yaitu ( Emron edison 2016): indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja tenaga kesehatan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja tenaga kesehatan adalah:

#### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan tenaga kesehatan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan tenaga kesehatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

#### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh tenaga profesional sehingga kinerja tenaga kesehatan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya tenaga kesehatan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan rumah sakit.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas tenaga kesehatan tersebut.

### 4. Kerja sama

Proses dimana individu atau entitas bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama atau saling menguntungkan.

## 2.3 Kajian Integrasi Keislaman

### 2.3.1 Konsep Stres Menurut Al-Qur'an dan Hadist

Dalam islam juga dikenal konsep stres dimana disebutkan didalam Al-Qur'an sebagai konsep beban. Konsep ini ditujukan pada bagaimana menggambarkan permasalahan yang dihadapi manusia. Konsep beban inilah yang juga memicu terjadinya penelitian mengenai stress. Ketika marah terjadi, respon umum yang dilakukan adalah menghindari atau menghilangkan kendala-kendala yang menghalangi motif-matif atau tujuan-tujuan. Namun demikian, seringkali orang menyalurkan rasa marah pada orang lain, meskipun sesungguhnya orang itu bukan merupakan pemicu marah yang dialaminya.

Stres yang dirasakan pekerja merupakan dampak dari adanya kegiatan bekerja dan hal ini wajar bila diraskan oleh beberapa pekerja karena ketidak

mampuan dalam mengendalikan tekana dari pekerjaan tersebut. Umat islam sangat dianjurkan untuk tetap tenang dalam menghadapi tuntutan ataupun ujian, karena sesungguhnya semua itu datangny dari tuhan yang semestinya sebagai penguji kesabaran dan keimanan umat islam. QS. Al-Baqarah (2):286.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا  
طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.

### 2.3.2 Stres Menurut Psikologi Islam

Al-Qur’an secara secara jelas menyebutkan biologis alamiah penciptaan manusia yang kadangkala gelisah dan tertekan yang kemudian dapat mempengaruhi perasaan, mental dan fisik manusia. Sebagaimana firman Allah sebagai berikut: (al-Ma’arij 70:19-20).

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا

Artinya: “Sesungguhnya manusia diciptakan dalam keadaan kecemasan (19) apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah (20)”

Menurut Imam Al-Ghazali, bekerja dengan cinta dan niat yang baik adalah bagian dari menjalankan hidup yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dalam karyanya, "Ihya' Ulum al-Din", Al-Ghazali menekankan bahwa pekerjaan bukan hanya sekadar cara untuk mencari nafkah, tetapi juga merupakan bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar.

Al-Ghazali menyarankan agar setiap pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen, serta dengan niat yang tulus untuk mendapatkan ridha Allah. Beliau percaya bahwa bekerja dengan penuh cinta dan keikhlasan meningkatkan kualitas pekerjaan dan memberikan hasil yang lebih baik, serta mendekatkan diri kepada Allah. Dengan demikian, pekerjaan menjadi sarana untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Putus asa ini tidak hanya mengarahkan manusia pada jalan yang salah namun dapat mempengaruhi kemampuan berpikir serta menghantarkan kepada kehancuran. Sehingga ya`s/despair (putus asa) sangat dilarang di dalam agama Islam. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT : (QS. Yusuf 12 : 87).

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُّوسُفَ وَ اٰخِيْهِ وَلَا تَاْيَسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَآئِسُ مِنْ رُّوْحِ

اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: “Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.

### 2.3.3 Kajian Maqashid Syari’ah Mengenai Stres Kerja

Secara etimologi Maqashid Syari’ah terdiri atas dua kata yaitu maqashid dan syari’ah. Maqashid adalah bentuk jamak dari kata maqshid yang artinya kesengajaan atau tujuan. Sedangkan al-Syari’ah berasal dari kata syara’a yasyra’u syar’an yang artinya membuat syari’at atau undang-undang, menerangkan dan menyatakan. Dikatakan syara’a lahum syar’an yang artinya ia telah menunjukkan jalan kepada mereka atau berarti sanna yang bermakna menunjukkan jalan atau peraturan.

Secara etimologis Maqashid al-syari’ah artinya maksud atau tujuan yang disyari’atkannya hukum dalam Islam. Hal ini menunjukkan bahwa maqashid al-syari’ah erat hubungannya dengan hikmah dan „illat. M. Al-Ghazali dalam Mutakin (2017) menjelaskan bahwa *maqashid syari’ah* terbagi lima yaitu memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara keturunan dan memelihara harta. Dari kelima masalah ini, memelihara akal adalah taraf yang berbeda sesuai pentingnya maqashid dalam kehidupan sehari-hari dan dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu dharuriyat, hajiyat dan tahsiniyat.

Manajemen stres dalam teori Maqashid Syari’ah termasuk kedalam bagian memelihara akal (hifzh al-aql) yang digolongkan menjadi tiga tingkatan, yaitu :

1. Hifzh al-Aql

Pada tingkat dhahuriyat, yaitu ketentuan yang apabila dilanggar akan berakibat terjadinya gangguan pada akal manusia. Misalnya, diharamkannya meminum minuman keras.

2. Hifzh al-Aql

Pada tingkat hajiyat, yaitu ketentuan yang apabila tidak dilakukan maka tidak akan berakibat terjadinya gangguan pada akal manusia. Melainkan, akan menyulitkan seseorang pada perkembangan ilmu pengetahuan dan akan menyulitkan hidupnya. Misalnya, anjuran menuntut ilmu pengetahuan.

3. Hifzh al-Aql

Pada tingkat tahsiniyat, yaitu ketentuan yang secara tidak langsung berakibat pada terjadinya gangguan pada akal manusia. Misalnya, menghindari diri dari mengkhayal, mendengar, atau melihat sesuatu yang tidak bermanfaat (Toriquddin, 2014). Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa seorang manusia yang diberikan akal, maka wajib baginya untuk memelihara akal tersebut. Penelitian ini sepaham dengan ajaran Islam tentang *Maqashid Syari'ah* yang mengatakan bahwa seorang manusia yang diberikan akal, wajib baginya untuk memelihara akal (*hifzh-al-aql*) tersebut. Pemeliharaan akal yang dimaksud yaitu instansi/perusahaan yang memberikan peluang bagi para karyawan untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan dengan menempuh pendidikan lanjut, meningkatkan manajemen dan mutu pelayanan, meningkatkan pendidikan beragama, dan

juga menyediakan program pelatihan yang bertujuan meningkatkan ilmu karyawan, dengan bekerja di Puskesmas muarasoma para tenaga kesehatan mendapatkan banyak ilmu bermanfaat serta pengalaman dalam bekerja. Akal yang sehat akan membuat manusia lebih baik menggunakan ilmunya (Imana, 2019).

#### **2.3.4 Konsep Bekerja Dalam Islam**

Bekerja adalah perintah tanpa perantara dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari kehidupan di dunia sebagai persiapan di akhirat. Bekerja dalam Islam tidak hanya meliputi uang agar tetap bertahan hidup. Tetapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim dapat menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin habluminannas, selain sebagai usaha mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya menjadi makhluk yang lemah dan tidak memiliki daya apapun dalam menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan serta pemahaman yang dianut dan dilandasi prinsip moral yang dapat menjadi motivasi dalam menciptakan karya yang bermutu. Untuk itu perlunya kriteria yang baik untuk menghasilkan kinerja yang baik pula. Adapun kriteria seorang pekerja dalam perspektif Islam yaitu beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berbudi pekerti luhur, sehat jasmani, sehat rohani, serta trampil (Sundari, 2019). Dari yang kita tahu Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa disertai usaha. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an



surat Al-Ahqaaf:19 yang berbunyi:

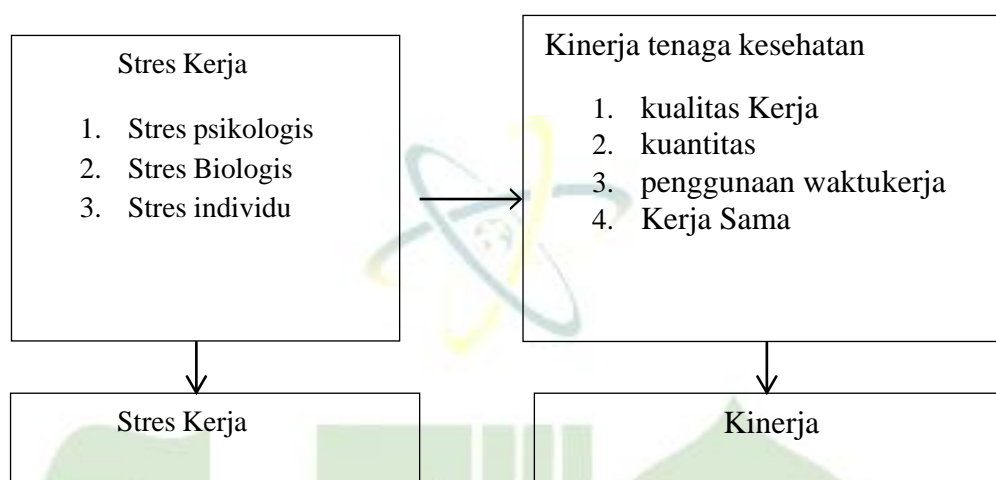
وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, apabila seseorang menunjukkan kinerja yang baik dalam organisasinya, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula serta dapat menciptakan suatu keuntungan bagi organisasinya. Dengan begitu, adapun pelajaran yang dapat diambil dari ayat diatas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang telah mereka perbuat. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat hambanya yang bekerja dengan sungguh-sungguh

## 2.4 Kerangka Teori

Kerangka teori yang digunakan merupakan teori dari Nursalam (2015) John Miner (1998), mengacu pada stres kerja dan kinerja Tenaga kesehatan. Indikator stres kerja menurut Nurssalam (2015) ada 3 yaitu stres biologis, stres psikologis, stres sosial. Dan indikator kinerja menurut John Miner (1998) ada 4 yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja, kerja sama



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

Sumber : Nurssalam (2015), John Miner (1998) dalam Emron edison (2016)

## 2.5 Kerangka Konsep

Pada penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen stres kerja dan variabel dependen yaitu kinerja. Sehingga kerangka konsep pada penelitian ini dapat digambarkan seperti bagian dibawah ini.



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**

Menurut Soekidjo Notoatmodjo konsep tidak dapat diukur dan diamati secara langsung, agar dapat diamati dan diukur maka konsep tersebut harus dijabarkan kedalam variabel-variabel. Dari variabel itulah konsep dapat diamati dan diukur.

## 2.6 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka Hipotesa yang diajukan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : “Tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan”

Ha : “ Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan”

