

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kelelahan Kerja

2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja

Menurut Munawaroh (2020), kelelahan kerja adalah proses psikologis yang disebabkan oleh stres terus-menerus yang menyebabkan kelelahan emosional, penurunan prestasi diri, dan perubahan kepribadian. Ketika daya tahan tubuh berkurang dan kemampuan bekerja berkurang maka timbullah kelemahan. ketika jam kerja yang berkepanjangan menyebabkan perubahan fisiologi tubuh yang berhubungan dengan frekuensi, durasi, dan postur kerja yang tidak nyaman, maka pekerja mengalami kelelahan fisik. Kinerja yang buruk merupakan akibat langsung dari kelelahan mental atau psikologis yang disebabkan oleh kelelahan fisik.

Aktivitas mental dan fisik yang berhubungan dengan pekerjaan, ruang kerja yang tidak ergonomis, posisi kerja, pekerjaan yang statis atau membosankan, kondisi kerja yang tidak masuk akal, kesejahteraan lingkungan sekitar yang buruk, kebutuhan kalori yang tidak mencukupi, kurangnya waktu kerja dan istirahat menjadi penyebab utama terjadinya kelelahan kerja (Thamrin, 2020).

Kelelahan kerja merupakan reaksi umum seseorang terhadap kekhawatiran psikososial tentang waktu, dan secara umum akan menurunkan inspirasi dan kinerja yang representatif. Selain kelelahan mental dan fisik, penurunan kinerja fisik, perasaan lelah, motivasi, dan produktivitas di tempat kerja, kelelahan kerja merupakan kriteria yang luas.. berdasarkan (Rhamadanty, 2023).

Kelelahan kerja merupakan suatu perubahan kondisi individu yang mempengaruhi tingkat fisik, mental, dan emosional sehingga mengakibatkan

menurunnya efisiensi kerja, kinerja, kapasitas, kepekaan terhadap kerja, dan berkurangnya kemampuan menggerakkan fisik anggota tubuh agar dapat berfungsi. Hal ini dapat disimpulkan dari uraian di atas. melanjutkan pekerjaannya di tempat kerja.

2.1.1 Jenis Kelelahan Kerja

Menurut (Wulanyani dkk, 2019) Ada dua jenis kelelahan: yaitu:

1. Proses

a) Kelelahan otot adalah berkurangnya tingkat kinerja setelah sejumlah stres tertentu, yang ditandai dengan gerakan dan otot yang lamban. yang lamban.

b) Perasaan lelah secara umum disertai dengan hilangnya tenaga dan kewaspadaan pada setiap aktivitas. Kelelahan seringkali digambarkan oleh keadaan yang berbeda-beda, antara lain:

- 1) Kelelahan visuospasial, khususnya sensasi tegang pada organ mata.
- 2) Kelelahan visual, yang dicontohkan oleh sensasi seperti tegang pada organ mata.
- 3) Kelelahan mental, atau kelelahan mental atau ilmiah (proses berpikir)).
- 4) Penipisan neuropatik, yang merupakan kelelahan yang disebabkan oleh kelebihan beban pada satu bagian desain psikomotorik, misalnya saat berhadapan dengan tugas yang membutuhkan banyak batasan.
- 5) Kelemahan tumpul, yang merupakan kelelahan yang disebabkan oleh tugas kerja yang berulang dan memakan waktu atau lingkungan kerja yang sangat melemahkan.
- 6) Kelelahan konstan, atau disebut juga kelelahan yang disambut oleh dampak jangka panjang

- 7) Kelemahan sirkadian, yang merupakan bagian dari musikalitas sirkadian yang menandai dimulainya waktu istirahat berikutnya. Efek-efek ini dapat berkembang dalam tubuh, memicu kelelahan yang dapat membuat seseorang berhenti bekerja (olahraga) atau bermain (mata).
 - 8) Kelelahan mental, atau kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan intelektual atau mental
 - 9) Kelelahan neuropatik, yang terjadi ketika satu komponen kerangka kerja psikomotorik berada di bawah banyak tekanan, seperti dalam pekerjaan terampil
 - 10) Kelemahan berulang, ditandai dengan kelelahan yang diperburuk oleh tugas pekerjaan yang suram dan melelahkan atau tempat kerja yang sangat suram.
 - 11) Kelemahan atau kelelahan yang konsisten yang disebabkan oleh efek kumulatif dari waktu ke waktu.
 - 12) Insufisiensi sirkadian, bagian dari irama sirkadian yang memicu periode istirahat baru. Dampak ini dapat terkumpul di dalam tubuh dan membuat seseorang lelah dengan kemungkinan konsekuensi tertunda dari berakhirnya pekerjaan.
2. Waktu terjadinya kelelahan
- a) Ketika satu atau lebih organ tubuh bekerja terlalu keras, kelelahan akut terjadi secara tiba-tiba.
 - b) Kelemahan terus-menerus, yang digambarkan dengan disfungsi psikologis yang luas, perasaan istirahat secara umum, penyakit nyata yang meluas, misalnya migrain, linglung, sulit tidur, masalah perut, denyut nadi yang tidak biasa, dan efek samping lain yang berlangsung selama periode tersebut. hari itu.

2.1.2 Gejala Kelelahan Kerja

Perasaan atau gejala yang khas dari kelelahan, antara lain menurut adhea tahun 2023:

1. rasa berat di kepala, rasa lelah di sekujur tubuh, rasa berat di kaki, menguap, pikiran kacau, mabuk, beban pada mata, dan gejala kelelahan lainnya, perkembangan tidak normal dan tegas, berdiri gemetar, dan perlu istirahat terus menerus.
2. Sulit berpikir, lelah berbicara, gelisah, sulit berkonsentrasi, mudah lupa, kurang percaya diri, selalu merasa cemas, sulit mengendalikan sikap, dan tidak rajin bekerja adalah tanda-tanda kelelahan.
3. Sakit kepala, bahu kaku, nyeri punggung, sesak napas, rasa haus terus-menerus, suara serak, pusing, kelopak mata terasa sesak, anggota tubuh gemetar, dan kesehatan menurun merupakan tanda-tanda kelelahan yang berupa fisik. kelemahan.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain motivasi, kepuasan kerja, keinginan, dan faktor psikologis lainnya serta faktor eksternal (seperti tugas yang dihadapi) dan faktor internal (seperti usia, jenis kelamin, kondisi tubuh, dan status gizi). (Kondar, 2023). Terjadinya kelelahan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain::

1. Faktor Individu

a. Umur

Kelelahan pekerja dapat dipengaruhi oleh usia. Perubahan fungsi tubuh dan faktor usia mempengaruhi daya tahan dan kapasitas kerja seseorang, yang pada

akhirnya meningkatkan rasa lelah seiring bertambahnya usia. (Puspita, 2020).

Menurut Tarwaka dkk. (2004), kapasitas fisik seseorang mencapai puncaknya pada usia 25 tahun dan sampai batas tertentu berkorelasi terbalik dengan usianya. Ketika seseorang berusia 50-60 tahun, kekuatan ototnya berkurang sebesar 25%, kemudian pada saat itu juga kapasitas mesin fisiknya juga menurun sebesar 60%. Selain itu, sebenarnya batas kerja seseorang yang berusia 60 tahun adalah setengahnya dibandingkan dengan seseorang yang berusia 25 tahun. Penglihatan, pendengaran, kecepatan kerja, dan kemampuan mengingat jenis kelamin seseorang akan menurun seiring bertambahnya usia.

Noli (2021) Biasanya, wanita hanya memiliki 2/3 kekuatan otot atau kekuatan sebenarnya pria, namun dalam kasus tertentu wanita lebih berhati-hati dibandingkan pria.

b. Status Kesehatan

Salah satu penyebab lemahnya pekerjaan adalah status kesejahteraan pekerja. Manusia secara fisiologis sebanding dengan mesin yang memperoleh energi dari bahan bakar. Kelelahan kerja akan diakibatkan oleh jam kerja yang panjang, yang juga akan berdampak pada kesehatan seseorang (Prasetyo W, 2023). Penyebab kelemahan kerja juga dapat dilihat dari beberapa penyakit antara lain penyakit jantung, gangguan ginjal, asma, tekanan darah rendah dan hipertensi, serta gangguan paru-paru. (Afista, 2022).

2. Faktor Pekerjaannya

a. Jenis Pekerjaan

Pekerja harus terampil dalam jenis pekerjaan ini, yang memerlukan pengetahuan tentang prosedur dan praktik kerja serta pengenalan mendalam

terhadap seluruh aspek pekerjaan, termasuk keselamatan (Julianus, 2021). Kemudian klarifikasi dari Amin, dkk (2023) menyebutkan bahwa ada 2 Pekerjaan yang membosankan akan mendorong pikiran untuk tetap fokus pada tugas yang ada, hal ini sangat melelahkan; Pekerjaan yang menantang akan mendorong pikiran yang lelah untuk terus bekerja. Inilah dua jenis pekerjaan yang sering menimbulkan kelelahan kerja.

b. Masa kerja

“Masa Kerja” adalah lamanya waktu antara hari pertama seorang pekerja bekerja hingga dimulainya penelitian (Rahmawati, 2020). Pentury menjelaskan, pengalaman kerja bisa bermanfaat dan bisa merugikan. Jika seorang karyawan memiliki lebih banyak pengalaman dalam menjalankan tugasnya dari waktu ke waktu, ini akan bermanfaat. Namun sebaliknya akan berdampak buruk jika semakin banyak bekerja maka akan menimbulkan kelelahan dan keletihan. Paparan seseorang terhadap risiko yang ditimbulkan oleh tempat kerja meningkat seiring dengan lamanya waktu yang dihabiskan di tempat kerja.

Adapun Kategori masa kerja menjadi 3 bagian pada penelitian yang dilakukan (Puspita 2023), antara lain:

- a) Baru < 6 tahun
- b) Sedang 6-10 tahun
- c) Lama > 10 Tahun

c. jam kerja

Menurut Pabala (2021), waktu kerja pekerja menentukan efektivitas dan efisiensinya. Seseorang biasanya bekerja dengan baik selama enam sampai sepuluh jam per hari. Sisa waktu—14 hingga 18 jam—digunakan untuk kehidupan keluarga

dan masyarakat, istirahat, tidur, dan aktivitas lainnya. Bekerja dengan jam kerja yang panjang akan mengakibatkan kelelahan, gangguan kesehatan, kecelakaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja (Prastuti, 2020), dan hal tersebut tidak selalu dibarengi dengan efisiensi, efektifitas, atau produktivitas kerja yang optimal (bahkan seringkali berdampak pada penurunan produktivitas kerja). mutu dan hasil kerja).

d. Waktu Istirahat

Kurangnya waktu istirahat atau istirahat berdampak pada berkurangnya kapasitas mental seseorang. Kapasitas seseorang dalam mengambil keputusan, proses memori jangka panjang, dan fokus dapat terganggu karena kurang tidur. Untuk menjaga kapasitas kerja diperlukan istirahat yang terukur secara fisiologis. Untuk mengurangi kemungkinan kelelahan saat bekerja, waktu istirahat mutlak diperlukan (Saras, 2023).

e. Kerja bergilir

Pekerjaan di luar jam kerja biasa disebut kerja shift. Hal ini sering mengakibatkan konflik antara tuntutan tugas dan kemacetan internal tubuh. Menurut Wahyuni (2020), gangguan tidur dialami sebagian besar pekerja shift, dan kelelahan kerja dialami oleh satu dari tiga pekerja shift.

Berdasarkan Tarwaka yang dikutip oleh Liu et al.(2020) menyatakan bahwa kerja shift yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja menyebabkan kelelahan kerja pada 63% pekerja. Eksekusi pergerakan kerja yang tidak tepat dapat menyebabkan kelelahan kerja pada pekerja (Liu et al., 2020).

f. Beban Kerja

Menurut Firmansyah (2000), beban kerja adalah jumlah total pekerjaan fisik

dan mental serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Menurut Desmon (2021), Tubuh manusia dibuat untuk melakukan hal-hal yang kita lakukan setiap hari di tempat kerja. Kita dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan karena kita memiliki massa otot yang menyumbang hampir setengah dari berat badan kita. Saat bekerja, tubuh akan mendapat tekanan fisik dan mental. Keterbatasan fisik, mental, dan fisik orang yang menerima beban kerja semuanya perlu dipertimbangkan ketika mengalokasikan beban kerja apa pun.

Pekerjaan yang berlebihan dan Banyak yang akan mempercepat penyempitan tubuh, sehingga mempercepat kelelahan seseorang. Keseriusan kewajiban yang diakui oleh seorang ahli dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditunjukkan dengan batasan. dan batasan pekerjaan yang bersangkutan (Santriyana, 2022).

Selain itu, Nugroho (2021) menjelaskan kelelahan akan semakin parah jika beban yang dikerjakan semakin berat dan gerakannya semakin tidak teratur.

a. Postur kerja atau sikap kerja

Sikap tidak ergonomis dalam bekerja adalah salah satu hal yang membuat orang lelah dalam bekerja. Sikap yang menyebabkan bagian tubuh bergerak keluar dari posisi biasanya, seperti saat bekerja dengan punggung melengkung, merupakan tindakan kerja yang tidak ergonomis. Beban bertambah saat bagian tubuh bergerak menjauh dari titik fokus gravitasi tubuh, yang menyebabkan pekerja langsung kelelahan.. (Alwi, 2021).

Saat mengevaluasi efektivitas pekerjaan, salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah postur pekerja di tempat kerja. Hasil kerja pekerja dapat dipastikan akan memuaskan apabila postur tubuhnya benar dan ergonomis; Namun

jika postur tubuh Benar atau tidaknya ergonomi pekerja, kelelahan akan mudah terjadi. dan kelainan pada tubuhnya sehingga mengakibatkan hasil kerja yang buruk. Apa yang sebenarnya dilakukan buruh akan berkurang dan tidak sesuai dengan bentuknya (Erliana, 2022).

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik (suhu, intensitas pencahayaan, intensitas gangguan, getaran mekanis, dan tekanan udara), lingkungan kerja kimia, lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, dan jamur), serta lingkungan kerja semuanya berpotensi meningkatkan beban kerja pekerja. Psikologi juga berpotensi mempengaruhi kelelahan kerja. (Kurniawati, 2021).

c. Desain stasiun kerja

Desain stasiun kerja harus mengutamakan keselamatan dan efisiensi. Untuk mengurangi rasa lelah, ide ini dibuat agar dapat diandalkan, nyaman, mudah digunakan, tahan lama, dan bekerja efisien. (Suarjana, 2022).

d. Keadaan monoton

Kelelahan kerja bisa diakibatkan oleh pekerjaan yang monoton seperti ini. Kebodohan dalam bekerja akan menimbulkan kelelahan atau keletihan dalam bekerja. Kelelahan mental, disebut juga kebosanan, merupakan bagian penting dari psikologi tempat kerja karena orang-orang terus-menerus bekerja (Melati, 2021). Menurut Dewi (2021), kerja otot statis yang dilakukan pada 50% kekuatan maksimal mengakibatkan kelelahan. Saat beraktivitas, otot hanya bisa bekerja selama satu menit.

2.1.4 Dampak Kelelahan Kerja

Bahaya kelemahan kerja, misalnya berkurangnya inspirasi kerja, rendahnya

pelaksanaan dan mutu kerja, banyak terjadi blunder dalam bekerja, berkembangnya tekanan usaha dan penyakit akibat usaha, mengalami cedera saat bekerja, serta dapat menimbulkan kecelakaan kerja (Wulandari, 2023). Sedangkan menurut Mu'minah (2021), dampak kelelahan dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, misalnya sulit fokus dan cepat bingung, berpikir salah arah, berkurangnya kesiapan, berkurangnya waktu tanggap, berkurangnya daya ingat, menurunnya kemampuan tangan, kemampuan mata, dan pengurangan batas. sehubungan dengan korespondensi relasional yang kuat.

Menurut Extiavisca (2021), kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan perhatian, persepsi melambat atau terganggu, kesulitan berpikir, penurunan keinginan bekerja, penurunan efisiensi, dan penurunan aktivitas fisik dan mental—yang semuanya dapat berdampak negatif pada produktivitas. di tempat kerja dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Kelelahan kronis disebabkan oleh kelelahan yang berlangsung terus-menerus setiap hari.

2.1.5 Cara Mengatasi Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja Hal ini dapat diminimalkan melalui berbagai metode. menurut Kamal(2022), diantaranya: Sediakan kalori secukupnya sebagai input untuk tubuh.

1. Memanfaatkan metode kerja yang efektif.
2. Memperhatikan kemampuan tubuh, artinya memperhatikan batas-batasnya untuk memastikan jumlah tenaga atau kemampuan yang digunakan tidak melebihi jumlah yang diperoleh.
3. Fokus pada waktu kerja biasa, misalnya pengaturan jam kerja dan waktu istirahat.

4. Menjaga kesegaran ruangan dan mengatur lingkungan fisik dengan sebaik-baiknya, meliputi kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, dan gangguan.
5. Cobalah untuk meredakan ketegangan di tempat kerja dengan memberikan waktu kepada orang-orang untuk melakukan peregangan dan menjaga kenyamanan tempat kerja.

Dalam kutipan Setiawan (2020), Tarwaka mengatakan berdasarkan faktor penyebabnya, penyesuaian kapasitas kerja fisik dan mental, mendesain ulang tempat kerja yang ergonomis, bekerja lebih dinamis dan bervariasi, mendesain ulang lingkungan kerja, menata ulang pekerjaan, memperhatikan kebutuhan kalori yang seimbang, dan istirahat dua jam dengan sedikit camilan adalah cara terbaik untuk mencegah dan mengatasi rasa lelah. Adapun penanggulangan yang di jelaskan oleh Paula (2022), sebagai berikut:

1. Promosi kesehatan
2. Pencegahan kelelahan kerja dengan memperbanyak faktor-faktor yang berpengaruh positif dan memberi tekanan pada faktor-faktor yang berpengaruh negatif.
3. Kelelahan pekerja dapat diatasi dengan terapi kognitif dan perilaku, konseling mental, pengarahan mental, lingkungan kerja yang lebih baik, sikap kerja yang positif, alat kerja yang ergonomis, dan makanan yang cukup bagi pekerja.
4. Rehabilitasi kelelahan kerja adalah mempersiapkan pekerja untuk bekerja lebih baik dan lebih bahagia, serta melanjutkan program pengobatan kelelahan kerja.

2.1.6 Pengukuran Kelelahan Kerja

Pengukuran Kelelahan kerja pada peneliti ini menggunakan *Maslach*

Burnout Inventory for Educators (MBI-Ed), *Maslach Burnout Inventory for Educators (MBI-Ed)* adalah versi khusus dari *Maslach Burnout Inventory (MBI)* yang dirancang khusus untuk mengukur tingkat kelelahan kerja pendidik atau guru. MBI-Ed didasarkan pada kerangka konseptual yang dikembangkan oleh Christina Maslach dan Susan E. Jackson pada tahun 1981.

Freudenberger adalah orang pertama yang menciptakan istilah burnout syndrome, yang oleh Yuswanto (2022) disebut sebagai gambaran sindrom stres psikologis yang ditandai dengan respons negatif terhadap tekanan kerja. Menurut Maslach dan Maslach yang dikutip oleh Yuswanto (2022), burnout merupakan suatu sindrom yang ditandai dengan sinisme dan kelelahan emosional yang sering menyerang orang-orang yang bekerja di bidang kemanusiaan dan bekerja sama erat dengan masyarakat. Pada orang normal, kelelahan adalah kondisi mental negatif dan terus-menerus yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan kelelahan, stres, berkurangnya rasa kompetensi, penurunan motivasi, dan berkembangnya sikap disfungsional di tempat kerja. (Yuswanto, 2022)

Maslach, Schaufeli, dan Leiter yang dikutip Yuswanto (2022) menyatakan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan bagian besar dari kelelahan, yang memiliki efek samping seperti merasa lebih lemah, memiliki sikap buruk (kritik) terhadap pekerjaan, dan tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Kekurangan yang dirujuk mengacu pada sensasi ketegangan, khususnya kelelahan yang terus-menerus akibat pekerjaan berat. Negativitas atau skeptisisme tentang pekerjaan secara umum dan dengan mitra, serta penurunan minat terhadap pekerjaan seseorang, pada akhirnya mengarah pada persepsi bahwa seseorang telah kehilangan arti penting dari apa yang diperjuangkannya.

Dengan mempertimbangkan gambaran di atas, kelelahan merupakan kondisi penggunaan dan skeptisisme yang berharga yang secara rutin mencari pekerja bantuan manusia. Hal ini dicontohkan oleh tekanan, kelelahan, berkurangnya rasa kapasitas, sikap sinis terhadap pekerjaan, dan berkurangnya rasa kecukupan yang mampu di tempat kerja.

MBI-Ed terdiri dari tiga skala atau dimensi yang dirancang untuk menilai aspek-aspek spesifik dari kelelahan kerja pada pendidik:

1. Skala Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) Dimensi ini mengukur sejauh mana guru merasakan kelelahan emosional yang tinggi sebagai akibat dari beban kerja yang berlebihan, tekanan, atau interaksi yang menuntut di lingkungan sekolah. Contohnya adalah perasaan terkuras, lelah, atau kehilangan energi karena pekerjaan.
2. Skala Depersonalisasi (Depersonalization): Dimensi ini menilai sejauh mana guru mengalami perubahan sikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan mereka, siswa, atau situasi di sekolah. Contohnya adalah ketidakpedulian terhadap kebutuhan siswa atau menganggap siswa sebagai "objek" daripada individu yang unik.
3. Skala Prestasi Pribadi (Personal Accomplishment) Dimensi ini mengukur sejauh mana guru merasa berhasil atau efektif dalam pekerjaan mereka sebagai pendidik. Skala ini mencakup perasaan kompeten, pencapaian pribadi, dan kepuasan dalam pekerjaan.

MBI-Ed digunakan untuk memberikan pemahaman tentang tingkat kelelahan kerja atau burnout di antara guru dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menyebabkannya. Hasil dari MBI-Ed dapat memberikan panduan

bagi institusi pendidikan atau organisasi untuk mengembangkan strategi intervensi atau program dukungan yang sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas guru.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Tekanan kerja merupakan kondisi pribadi yang muncul karena adanya keterikatan antara tanggung jawab dan kemampuan diri untuk mengalahkan tekanan kerja yang dihadapinya. Dengan kata lain, seseorang akan mengalami stres kerja jika beban kerjanya terlalu berat untuk ditangani secara fisik dan mental (Antonius, 2020).

Tuntutan eksternal pada seseorang, seperti rangsangan atau benda-benda di lingkungan yang secara obyektif berbahaya, merupakan contoh stres kerja. Selain itu, stres secara keseluruhan juga dapat dicirikan sebagai ketegangan, tekanan atau pengaruh-pengaruh meresahkan yang tidak menyenangkan yang bermula dari luar diri (Spielberger, 2019).

Pada tahun 2020, Vanchapo menegaskan bahwa ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi stres kerja inilah yang menyebabkan terjadinya stres kerja, yaitu suatu keadaan emosional.

Berdasarkan pengertian stres kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi emosional yang disebabkan oleh ketidaksesuaian tuntutan eksternal seseorang, sehingga mengakibatkan kondisi fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang secara keseluruhan.

2.2.2. Jenis-Jenis Stres Kerja

Jenis-jenis stres kerja ini banyak dikemukakan oleh para ahli. (Dewi dkk, 2024) mengemukakan terdapat empat jenis stress, yaitu:

- a. Eustress (tekanan besar), merupakan tekanan yang menimbulkan perbaikan dan tenaga, sehingga mempunyai pengaruh yang berharga bagi orang yang mengalaminya.
- b. Stres yang mempunyai dampak negatif terhadap orang yang mengalaminya disebut distress.
- c. Stres yang mempunyai dampak signifikan bagi yang mengalaminya disebut dengan hiperstres. Kapasitas adaptasi individu masih dibatasi oleh stres ini, yang dapat bermanfaat atau merugikan.
- d. Stres akibat kurangnya rangsangan disebut hipostres.

Yuliana, et al., 2019:5 stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. *Eustress*, yang merupakan hasil dari pendekatan yang sehat, optimis, dan efektif untuk menghadapi tekanan. Ini mencakup kemakmuran individu dan hierarkis, yang terkait dengan pertumbuhan, keragaman, kemampuan beradaptasi, dan pelaksanaan tingkat yang tidak dapat disangkal.
- b. *Distress*, dicapai dengan tanggapan yang buruk, mengerikan, dan menyedihkan untuk diperpanjang. Penyakit kardiovaskular dan ketidakhadiran yang tinggi, yang terkait dengan penyakit, penurunan, dan kematian, adalah contoh konsekuensi bagi orang dan asosiasi.

Berdasarkan dari penjelasan jenis-jenis stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki empat macam jenis, yaitu *ustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*.

2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Arini pada tahun 2022 faktor-faktor penyebab stress kerja adalah

- a. Tingkat stres karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan perubahan lingkungan organisasi yang tidak menentu.
- b. Faktor yang berhubungan dengan organisasi, terlalu banyak tanggung jawab, dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu
- c. Faktor Individu Faktor-faktor tersebut meliputi kehidupan pribadi karyawan, khususnya masalah keluarga, masalah keuangan, dan ciri-ciri kepribadian bawaan.

2.2.4 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Imam, 2023 adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas adalah aspek pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja dan tata letak fisik tempat kerjanya.
- b. Tekanan yang dialami seseorang akibat memainkan peran tertentu dalam suatu organisasi disebut tuntutan peran.
- c. Karyawan memberikan tekanan melalui tuntutan interpersonal.
- d. Struktur organisasi: Citra lembaga ini terdistorsi oleh struktur organisasi yang suram dan kurangnya pemahaman tentang peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. e. Berbagai tingkatan dorongan memberikan suatu gaya organisasi dalam afiliasi, beberapa kejadian sosial di dalamnya dapat membentuk suatu iklim progresif yang meliputi ketegangan, ketakutan dan kegelisahan. Menurut

Kartika (2023), berikut ini merupakan indikator stres kerja::

- a. a. Buang-buang Setiap karyawan memiliki asumsi yang rendah terhadap kapasitas dan energi mereka. Untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas luar biasa, sangat penting waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung ulit untuk fokus terhadap pekerjaan.
- b. Tekanan waktu atau keputusasaan Setiap delegasi membutuhkan waktu untuk memiliki pilihan untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang diberikan. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan Anda, Anda membutuhkan banyak waktu. Bekerja di bawah tekanan waktu akan menyebabkan agen merasa khawatir dan cemas. Perwakilan mungkin mengalami tekanan saat mengisi karena hambatan tidak langsung ini dengan konsentrasi mental.
- c. Kualitas supervisi yang jelek Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawannya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan tampak kaku, mendiktekan tugas, dan tidak mempertimbangkan saran atau masukan karyawan. Karyawan mungkin mengalami perasaan tertekan di tempat kerja sebagai akibat dari hal ini, dan jika mereka menemui kesulitan, mereka mungkin merasa malu dan ragu untuk bertanya. Para pemimpin yang buruk mengabaikan proses pencapaian hasil-hasil tersebut dan lebih mementingkan hasil itu sendiri.

Yang terakhir menurut Qoyyimah, 2019 indikator dari stres kerja adalah:

- a. Stres di tempat kerja akan meningkat ketika banyak tugas yang harus diselesaikan.
- b. Tekanan yang dialami seseorang akibat memainkan peran tertentu disebut tuntutan peran.
- c. Karyawan memberikan tekanan melalui tuntutan interpersonal.
- d. Struktur Organisasi: Catatan suatu organisasi dengan struktur organisasi yang suram, dimana posisi, peran, wewenang, dan tanggung jawab tidak didefinisikan dengan jelas.
- e. Dengan memberikan gaya manajemen pada organisasi, kepemimpinan organisasi dapat menimbulkan iklim ketegangan, ketakutan, dan kecemasan di antara para pemangku kepentingannya.

2.2.5 Dampak Stres kerja

Karyawan dapat mengalami stres di tempat kerja saat dihadapkan dengan pekerjaan mereka. Dampaknya terhadap kinerja representatif berbanding terbalik dengan tingkat tekanan pekerjaan. (Yuridha, 2022). Stres kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan stress kerja selalu berkaitan dengan konflik kerja (Wibowo & Listen, 2019).

Robbins & Judge pada tahun 2017 mengemukakan dampak yang diakibatkan dari stres kerja dapat dilihat dengan gejala-gejala berikut:

- a. Gejala Psikologis: Stres juga dapat menimbulkan ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, marah, bosan, dituduh suka menunda-nunda, dan hal-hal lain yang dapat menimbulkan perasaan tidak puas terhadap berbagai hal. Gejala Fisiologis: Gejala ini akan muncul di awal. Stres dapat menimbulkan penyakit pada tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh.

- b. Perubahan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan tingkat pergantian karyawan merupakan contoh gejala perilaku.

2.2.6 Alat Ukur Stres Kerja

Job Stress Scales (JSS) merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yang didasarkan pada teori dan konsep Parker dan DeCotiis. Tekanan waktu dan kecemasan adalah dua dimensi skala tersebut.

Job Stress Scale (JSS) adalah alat pengukuran yang dirancang untuk mengevaluasi tingkat stres kerja yang dialami oleh individu di lingkungan kerja. Alat ini dikembangkan oleh Robert L. Caplan, Richard S. Lazarus, dan John R. S. Folkman pada tahun 1981. Tujuan utama dari JSS adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor stres di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Job Stress Scale* terdiri dari empat dimensi yaitu job stress scale role expectation conflict, coworker support, dan work-life balance (4 item).

Role conflict dalam konteks pekerjaan merujuk pada situasi di mana seorang karyawan menghadapi tuntutan yang saling bertentangan dari peran mereka. Ini bisa terjadi ketika ada ketidakjelasan atau ketidakcocokan antara harapan dari berbagai pihak, seperti atasan, rekan kerja, atau tanggung jawab pekerjaan yang berbeda. Hal ini dapat menyebabkan stres, kebingungan, dan penurunan kinerja karena karyawan merasa tidak mampu memenuhi semua tuntutan tersebut secara bersamaan. (Alam, 2022) Work-life balance dalam konteks pekerjaan mengacu pada kemampuan seseorang untuk membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ini melibatkan pengaturan jadwal kerja dan waktu luang sedemikian rupa sehingga seseorang dapat memenuhi tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan kualitas hidup pribadi. Keseimbangan ini penting

untuk menjaga kesehatan mental, fisik, dan emosional, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Firdaus, 2022)

Dalam konteks pengukuran stres kerja, dukungan rekan kerja sering dinilai menggunakan kuesioner atau skala tertentu. Misalnya, beberapa alat ukur seperti Job Stress Scale (JSS) atau Job Content Questionnaire (JCQ) mencakup item-item yang dirancang untuk mengukur persepsi individu terhadap dukungan yang mereka terima dari rekan kerja. Item-item tersebut mungkin mencakup pertanyaan tentang seberapa sering rekan kerja membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan atau seberapa nyaman individu merasa berbicara dengan rekan kerja tentang kesulitan yang mereka hadapi, Coworker support, atau dukungan dari rekan kerja, merupakan salah satu dimensi penting dalam mengukur stres kerja. Dukungan ini mengacu pada tingkat bantuan dan kolaborasi yang diterima individu dari rekan kerjanya di lingkungan kerja. Dukungan rekan kerja dapat mencakup aspek-aspek seperti bantuan dalam menyelesaikan tugas, pemberian saran, dukungan emosional, serta kerjasama yang efektif dalam tim. (Anisa, 2019).

2.3 Integrasi Keislaman

2.3.1 Menurut Al-Qur'an

Kata Arab mujahhadatu, iz'aj-waswas (kecemasan), dan aghamma (tekanan) digunakan untuk menggambarkan stres. Berdasarkan perkataan tersebut, maka dapat dipahami bahwa stres dapat dikategorikan sebagai beban atau tekanan hidup seseorang yang dirasakan berupa rasa cemas, sedih, takut, dan keluhan akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Kata kerja biasanya disebut sebagai "amila-ya'malu" dalam bahasa Arab, namun Al-Qur'an menggunakan setidaknya empat nama berbeda untuk kata kerja tersebut: "al-'Amal", "as-San'u", "al-Fi'il",

“al-Kasbu,” dan “as-Sa’yun.” Al-Qur'an memuat 602 ayat yang di dalamnya disebutkan kata kerja.

QS 3 : 139. “janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

Secara rinci, berikut adalah beberapa cara mengelola stres yang diajarkan oleh Islam. (Athar, 1991; Athar, 2008; Hawari, 1997; Heru, 2006):

1. Niat Ikhlas.

Upaya individu selalu disertai dengan beragam motif. Bagaimana upaya yang dilakukan dan apa yang terjadi apabila tujuan tidak tercapai dipengaruhi oleh motivasi tersebut. Islam telah mengajarkan kita untuk selalu berusaha dengan niat yang ikhlas, berharap Allah SWT memberikan nilai yang tinggi pada usaha tersebut dan dapat memperoleh ketenangan jika usaha tidak berjalan sesuai rencana. Ketenangan ini semata-mata disebabkan oleh Allah dan bukan oleh hal lain, sehingga kegagalan selalu dikembalikan kepada Allah SWT. Hal ini senada dengan yang tertulis pada surat berikutnya, At Taubah ayat 91.

لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَى وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا
يُنْفِقُونَ حَرَجٌ إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولَهُ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ وَاللَّهُ
عَفُورٌ رَحِيمٌ

QS 9 : 91. “tiada dosa (lantaran tidak pergi berjihad) atas orang-orang yang lemah, orang-orang yang sakit dan atas orang-orang yang tidak memperoleh apa yang akan mereka nafkahkan, apabila mereka berlaku ikhlas kepada Allah dan RasulNya. tidak ada jalan sedikitpun untuk menyalahkan orang-orang yang berbuat baik. dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”

2. Sabar dan Shalat.

Dalam Islam, sabar berarti mampu melawan hawa nafsu atau menghadapinya dengan berpegang teguh pada ajaran agama. Bersabarlah dan Anda akan dapat membuat keputusan tentang cara mengatasi stres. Demikian pula tekanan dan kesabaran akan mampu bertahan dalam cobaan, sesuai ayat 155 surat Al Baqarah. Allah SWT juga menyatakan dalam ayat 153 surat yang sama bahwa:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

QS 2 : 153. “Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

Doa akan memungkinkan individu untuk benar-benar merasakan kehadiran Allah SWT. Kita melepaskan semua kelelahan, masalah, beban mental, dan area yang kuat untuk dan ketika kita benar-benar berdoa. Oleh karena itu, stres yang kita hadapi menuntut adanya obat untuk ketakutan. Individu juga akan lebih dekat dengan penciptanya dengan membuat permohonan yang teratur dan pasti untuk surga. Hubungan individu dengan Allah SWT akan diperkuat sebagai hasilnya, dan ini akan menjamin bahwa Allah SWT tidak akan meninggalkan individu tersebut. Allah SWT akan selalu membantu dalam menyelesaikan masalah apa pun yang mungkin timbul. Hati dapat ditenangkan dan perasaan bahaya atau tekanan dapat dikurangi dengan memiliki iman dalam hal ini.

3. Bersyukur dan Berserah diri (Tawakkal).

Selalu bersyukur dan menerima segala anugerah Allah SWT merupakan salah satu kunci mengatasi stres. Dalam surat Al Fatiha ayat 2 dan Al Baqoroh Allah SWT mengajarkan 156: khusus bagi individu yang apabila terjadi musibah mengucapkan kalimat “Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji’uun.” Lidah kita sudah

sangat familiar dengan dua pernyataan di atas, dan jika kita memahami maknanya setiap kali kita menghadapi kesulitan, maka untuk menghadapi malapetaka ini niscaya akan muncul ketabahan mental yang besar.

“Kami milik Allah, dan kepada-Nya kami kembali,” dan “Segala puji bagi Allah, Rabb semesta alam.” Berpikir positif yang menekankan persepsi stresor sebagai sesuatu yang tidak memerlukan pemikiran, harus menggantikan pemikiran negatif yang menekankan persepsi stresor sebagai sesuatu yang mengancam dan merugikan. Faktanya, masyarakat perlu mencari cara untuk mengatasi stres dan ekspektasi positif.

Merupakan hal yang wajar jika Anda mendapat kesan bahwa Anda kehilangan sesuatu yang bersifat internal ketika Anda berada di bawah tekanan di industri musik. Hal ini memerlukan rasa percaya (iman) bahwa kita adalah Allah SWT dan segala sesuatu di sekitar kita adalah Allah SWT. Kita akan terhindar dari perasaan serakah dan memikul beban-beban lain di pikiran kita dengan selalu pasrah dan mensyukuri apa yang telah diberikan kepada kita.

2.3.2 Menurut Maqashid Syari'ah

Muhammad al-Ghazali dalam Ali Mutakin (2017) menjelaskan bahwa maqashid syariah terbagi menjadi lima golongan, yaitu menjaga agama, ruh, akal, keturunan, dan harta. Akal merupakan salah satu dari lima faktor maqashid yang terbagi menjadi tiga golongan, yaitu dharuriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat, mengingat betapa pentingnya maqashid bagi kehidupan sehari-hari. (Mutakin, 2017).

Manajemen stres di tempat kerja termasuk dalam pemeliharaan akal (hifzh-al-aql) dalam teori Maqashid Syariah.

- a. Meminum minuman beralkohol atau menjaga alasan pada tingkat dharuriyat dilarang. Akal manusia akan terganggu akibat penerapan ketentuan ini.
- b. Pada tingkat hajiyyat dianjurkan mencari ilmu ketika memilih akal. Kesejahteraan seseorang akan meningkat seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, namun ia akan menghadapi kesulitan dalam hidupnya jika kegiatan tersebut tidak dilakukan. Itu tidak akan mengganggu pikiran manusia.
- c. Menjaga akal pada tingkat tahsiniyyat dan menghindari aktivitas yang melibatkan imajinasi, pendengaran, atau melihat sesuatu yang tidak memberikan manfaat. Pikiran manusia tidak secara langsung terganggu oleh aktivitas tersebut.

Sesuai dengan al-ushul al-khamsah (lima asas) sebelumnya, perlindungan jiwa sangatlah penting; Namun kenyataannya, Padahal, menurut al-ushul al-khamsah, keselamatan jiwa berada pada urutan kedua dan pelestarian sumber daya berada pada urutan kelima, namun seseorang lebih peduli dengan kekayaan (gaji) daripada kesehatannya sendiri., atau terakhir.

Menjaga hak hidup agar terhindar dari kecelakaan kerja yang mengakibatkan hilangnya bagian tubuh seperti jari tangan, tangan, dan kaki atau bahkan kematian dikenal sebagai jaminan keselamatan jiwa. Ayat Alquran yang menjelaskan mengapa membunuh itu haram yaitu:

**وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَمَنْ قُتِلَ مَظْلُومًا فَقَدْ جَعَلْنَا
لِوَالِيهِ سُلْطَانًا فَلَا يَسْرِفُ فِي الْقَتْلِ إِنَّهُ كَانَ مَنْصُورًا**

Artinya: *“Dan janganlah kamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya), melainkan dengan suatu (alasan) yang benar. Dan barangsiapa dibunuh secara zalim, maka sesungguhnya Kami telah*

memberikekuasaan kepada ahli warisnya, tetapi janganlah ahliwaris itu melampaui batas dalam membunuh. Sesungguhnya ia adalah orang yang mendapat pertolongan.”(Q.S Al-Isra: 33)¹⁴

Larangan membunuh dijelaskan dalam ayat ini. Jika kita bandingkan pengertian ayat ini dengan pekerjaan, maka kita dapat mengambil kesimpulan bahwa jika seorang pengusaha tidak memberikan alat pelindung diri atau keselamatan kepada pekerja yang mempunyai resiko tinggi terhadap kecelakaan, maka sama saja dengan membunuh. Inilah keterkaitan antara materi tentang perlindungan jiwa dan pekerjaan. Oleh karena itu, ayat ini dapat dikaitkan dengan keselamatan kerja karena disebutkan pengusaha di dalamnya.juga dituntut untuk melakukan ganti rugi kepadapekerja (korban)

Menurut firman Allah SWT, bukanlah dosa bagi pemilik bisnis jika karyawannya menolak memakai alat pelindung diri dan perlengkapan keselamatan yang disediakan oleh pemberi kerja:

وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

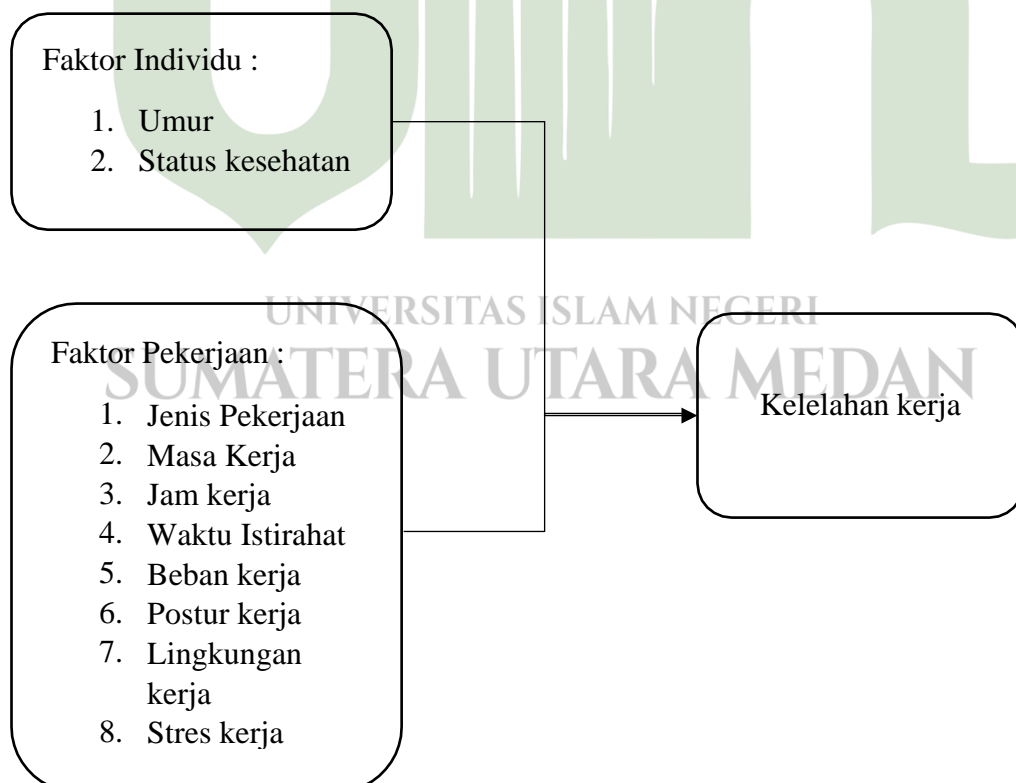
Artinya: *Dan janganlah kamu menyakiti dirimu sendiri; sesungguhnya Allah Maha Baik kepadamu. (Q.S An-Nisa:29)*

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa membunuh diri sendiri adalah melanggar hukum, dan jika pekerja tidak mau memakai alat keselamatan, sama saja dengan membunuh diri sendiri. Ibadah merupakan pengobatan yang dipandang oleh karyawan muslim sebagai jaminan kesembuhan dari Allah. melalui doa dan dzikir, yang mendekatkan kita kepada Allah. Zikir merupakan salah satu ibadah yang sederhana untuk dilakukan bahkan dapat dilakukan dari hati. Umat Islam

melakukan Dzikir atau Dzikir sebagai salah satu bentuk ibadah untuk menghormati Allah. Mengucapkan dan memuji Nama Allah adalah salah satunya, dan dzikir adalah kewajiban Al-Qur'an. Pengucapan utama pengakuannya adalah kalimat “Laa Ilaaha Illallah”, kemudian permohonan surga yang utama adalah “Alhamdulillah”.

Dzaakir adalah Orang-orang yang berdzikir kepada Allah. Penulis merujuk kepada Imam Muhammad Abdurrauf Al Munawi dalam buku tersebut. "Faidhul Qadir Syarh Al Jami' Ash Shaghir" menyatakan, "Hadis ini merupakan dasar bagi sunnah subhah (rangkaian tasbih) yang sudah dikenal" ketika menguraikan hadis Yusairah. Pada saat para sahabat, diketahui bahwa Abu Hurairah memiliki untaian tasbih sebanyak 1.000 pasang dan tidak beristirahat hingga ia bertasbih dengannya. Abdullah bin Ahmad telah menggambarkan hal ini.

2.4 Kerangka Teori

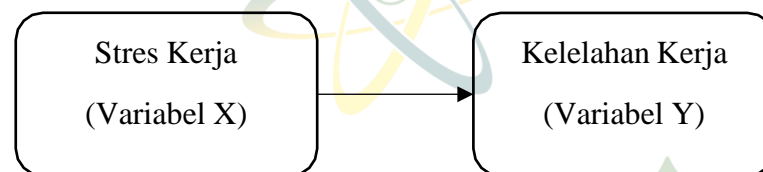


Gambar 2. 1 Kerangka Teori

sumber : (Adhea, 2023).

Peneliti menggunakan kerangka teori tersebut karena berkaitan dengan penelitian yang ingin peneliti dapatkan, dalam penelitian Adhea pada tahun 2023 yang membahas tentang stres kerja dengan kelelahan kerja Guru SD, sehingga kerangka teori ini bisa peneliti gunakan, karena memiliki kesamaan dalam penelitian.

2.5 Kerangka Konsep



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

2.6 Hipotesis

Ha : Ada pengaruh stres kerja terhadap Kelelahan Kerja guru Pada Sekolah Luar Biasa(SLB) Negeri Pembina Tingkat Provinsi.