

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1. Beban Kerja**

##### **2.1.1. Defenisi Beban Kerja**

Vanchapo (2020) menyatakan beban kerja ialah pekerjaan yang mestiselesai dilakukan seorang karyawn dengan jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan yang dapat dengan selesai melakukan pekerjaaanya serta dpat melakukan penyesuaian diri terhadap berbagai tugas maka pekerjaan tersebuttidak dapat dikatakan beban kerja. Wiranata (2014) menyebutkan beban kerja berbagai pekerjaan seharusnya dapat dilakukan oleh suatu unit organisasi dalam tenggat waktu yang telah ditetapkan”. Monika (2018) juga menyatakan beban kerja sebagai suatu proses yang harus dilakukan oleh seorang pekerja untuk penyelesaian tugas pekerjaan yang dapat dilakukan pada kondisi normal dan tenggat waktu yang ditetapkan.

Dhania (2010), menyatakan bahwa beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang mesti selesai dilaksanakan oleh sekelompok orang atau pemegang jabatan dalam tenggat waktu yang sudah ditetapkan. Suma'mur (2009:36) juga mendefenisikan beban kerja sebagai kemampuan kerja seorang pekerja berbeda dari dari satu dengan yang lainnya, dimana kemampuan tersebut dipengaruhi umur, jenis kelamin dan pendidikan pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut. Pekerja harus mendapatkan beban kerja yang sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan non fisik pekerja. Beban kerja yang diperoleh seorang pekerja dapat berbentuk beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Pekerjaan yang mengandalkan beban kerja fisik merupakan pekerjaan yang melibatkan fisik

seorang pekerja seperti memindahkan barang. Beban kerja non fisik lebih mengutamakan keterampilan kerja, prestasi kerja yang dipunyai seorang pekerja.

Utomo (2008) menyatakan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang mesti dapat selesai dilakukan oleh pemegang jabatan dalam suatu organisasi yang terjadi dalam tenggat waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja diukur dengan tujuan untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi dimana pekerjaan yang dikerjakan terorganisir menggunakan teknik analisis jabatan, beban kerja atau penggunaan teknik lain yang dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya juga dikatakan bahwa beban kerja yang diukur dapat dilakukan menggunakan teknik tertentu untuk memperoleh informasi jabatan, melalui jalur penelitian dan analisis yang dilakukan melalui proses pengkajian. Informasi jabatan merupakan alat dalam penyempurnaan petugas, baik dalam lembaga, penatalaksanaan dan Sumber Daya Manusia.

Dari berbagai definisi tersebut maka diambil kesimpulan beban kerja adalah pekerjaan yang mesti dapat diselesaikan seorang pekerja pada jangka waktu yang ditentukan melalui penggunaan keahlian dan kecakapan yang dipunyai, sehingga beban kerja yang diberikan padanya dapat diselesaikan dengan baik dan tidak menjadi beban yang berkepanjangan.

#### **2.1.1.1. Beban Kerja Fisik**

Gibson dan Ivancevich (2014), menyatakan bahwa: “Tekanan adalah respon untuk dapat menyesuaikan diri, dimana respon tersebut dipengaruhi oleh adanya perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu konsekuensi dari adanya perlakuan dari luar seperti situasi, lingkungan, serta banyanya peristiwa

akibat adanya tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang". Menurut Moekijat (2019) bahwa beban kerja merupakan besarnya volume yang dapat dikerjakan seorang karyawan pada tenggat jangka waktu tertentu. Banyaknya pekerjaan yang mesti selesai dilakukan oleh kelompok atau individu dalam waktu dan beban kerja tertentu dilihat dari sudut pandang subyektif maupun objektif. Secara subyektif beban kerja merupakan ukuran yang untuk memberikan pernyataan tentang berlebihnya beban kerja yang akan mempengaruhi tekanan kerja serta rasa puas dalam pekerjaan. Secara obyektif merupakan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Beban kerja merupakan rasa tidak puas oleh pekerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan.

Suwatno dan Priansa (2018) menyatakan bahwa beban kerja secara konseptual merupakan pengurangan dari tenaga yang ada pada setiap pekerjaan dengan tenaga yang digunakan saat melakukan pekerjaan dengan sukses. Sutarto (2012), mengatakan bahwa seharusnya beban kerja karyawan dan satuan organisasi adalah merata, jika tidak merata akan menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagai contoh dalam suatu organisasi yang terlalu banyak tugas pada karyawan akan membuat pejabat terlalu banyak mengganggu yang menyebabkan waktu yang digunakan dalam bekerja menjadi tidak efisien. Suwatno dan Priansa (2018) menyatakan bahwa beban kerja bukan hanya mengenai kelebihan pekerjaan, tapi juga tentang kesetaraan dalam besar kecilnya pekerjaan.

Terlalu tingginya beban kerja pada seorang pekerja dapat membuat ketegangan yang berakibat pada timbulnya stres (Sunyoto, 2012). Beban kerja diartikan perbedaan antara kemampuan seorang pekerja dalam melaksanakan

pekerjaan yang dilakukannya. Tarwaka (2019), mengatakan bahwa kerja manusia bersifat fisik, sehingga memiliki tingkat beban yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan. Tingginya beban dapat membuat energi yang digunakan juga menjadi lebih besar. Disamping itu, rendahnya beban kerja juga dapat menimbulkan kejenuhan bagi pekerja”.

Menurut Tarwaka (2019) kerja fisik merupakan kegiatan yang memerlukan tenaga fisik dengan menggunakan otot dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini kerja fisik dikatakan dengan kegiatan yang dilakukan secara manual, dimana performansi kerja dipengaruhi oleh usaha yang dilakukan manusia sebagai pengendali kerja dan sebagai sumber tenaga. Kerja fisik dapat disamakan sebagai kerja berat yang menggunakan otot. Aktivitas kerja yang menggunakan otot memerlukan waktu yang lebih lama. Dalam melakukan kerja fisik yang menggunakan otot dapat membuat terjadinya perubahan fungsi pada organ-organ tubuh dimana perubahan tersebut diketahui dari beberapa indikator, yaitu :

1. Kebutuhan oksigen.
2. Detak jantung.
3. Ventilasi pada paru-paru.
4. Suhu tubuh terutama suhu rektal.
5. Jumlah asam laktat dalam darah.
6. Kandungan kimia darah dan air seni.
7. Besarnya evaporasi melalui keringat.

Aktivitas dengan menggunakan fisik membuat terjadinya pembebanan bagi tubuh yang berakibat pada perubahan pada organ tubuh yang disebabkan oleh organ-organ tubuh akan melakukan penyesuaian, terhadap adanya

peningkatan beban yang membuat denyut nadi semakin cepat, dan peningkatan jumlah oksigen yang digunakan, terjadinya perubahan kadar kimia darah, serta suhu badan yang berubah, yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ringan atau beratnya beban yang ditanggung (Iridiastadi dan Yassierli, 2017).

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan terjadinya aktivitas kontraksi otot pada tubuh merupakan gambaran dari kemampuan fisik. Terjadinya kontraksi pada otot-otot selama melaksanakan pekerjaan akan membutuhkan proses metabolisme yang semakin meningkat. Peningkatan proses metabolisme akan membutuhkan kebutuhan oksigen yang lebih besar dan jumlah makanan yang lebih besar sebagai sumber energi. Jumlah oksigen yang semakin banyak mengindikasikan bahwa tubuh bekerja semakin besar dengan kinerja otot yang semakin banyak. Peningkatan kinerja otot akan menimbulkan zat-zat sisa dalam bentuk asam laktat yang menyebabkan terjadinya kelelahan pada tubuh (Yuliani dan Iridiastadi, 2011).

Setiap pekerja memiliki kemampuan kerja tubuh yang berbeda-beda. Kemampuan kerja tubuh dipengaruhi oleh keadaan jasmani, gizi, jenis kelamin, besarnya badan dan tingkat keterampilan dari pekerja (Purnomo dan Purbasari, 2019).

#### **2.1.1.2. Beban Kerja Psikologis**

Beban kerja psikologis adalah keadaan yang dialami seorang karyawan dalam melakukan tugas yang diembannya, dimana tugas tersebut hanya terdapat sumber daya mental dengan jumlah yang terbatas. Kemampuan seorang pekerja dalam memproses informasi terbatas, maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dapat dicapai. Puspitasari (2009) menyatakan bahwa penyelesaian suatu pekerjaan secara keseluruhan sulit untuk dicapai, yang disebabkan oleh tugas

tersebut pengerjaannya dalam waktu yang bersamaan. Penugasan yang seperti ini akan menyebabkan terjadinya peningkatan beban kerja.

Beban kerja psikologis adalah perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki seorang tenaga kerja. Timbulnya beban kerja psikologis disebabkan oleh aktivitas mental di lingkungan diantaranya::

1. Harus memiliki kewaspadaan yang tinggi pada waktu yang lama.
2. Dapat mengambil keputusan dengan melibatkan tanggungjawab yang besar.
3. Penurunan konsentrasi yang disebabkan oleh adanya aktivitas yang monoton
4. Kekurangan hubungan dengan orang lain, khususnya orang-orang yang berada di tempat kerja yang terpisah dengan pekerja lainnya.

Tingkat kesulitan beban kerja psikologis lebih tinggi dibanding beban kerja fisik. Hal ini disebabkan beban kerja psikologis lebih susah dilaksanakan dan diukur jika dibanding dengan beban kerja fisik. Beban kerja psikologis merupakan hal yang menyangkut psikologis yang lebih susah untuk diamati. Beberapa tahun terakhir ini sudah mulai dilakukan pengembangan pengukuran beban psikologis. Metode pengukuran beban kerja psikologis yang dilakukan dapat dibagi menjadi dua cara yaitu secara obyektif dan subyektif.

1. Metode obyektif

Pengukuran beban kerja psikologis dilakukan melalui pendekatan fisiologis karena terkuantifikasi dengan kriteria obyektif, sehingga disebut metode obyektif. Seorang pekerja yang mengalami kelelahan mental akibat adanya reaksi fungsional dari tubuh dan pusat kesadaran. Adapun pendekatan yang dapat dilakukan yaitu:

- a) Mengukur detak jantung

b) Mengukur selang waktu kedipan mata

c) Test *Flicker*

d) Mengukur kadar asam saliva

2. Metode subyektif,

Secara subjektif pengukuran beban kerja merupakan beban kerja psikologis yang diukur berdasarkan pandangan subyektif seorang pekerja. Adapun jenis-jenis pengukuran secara subjektif yaitu:

a. Teknik pengukuran beban kerja dengan metode beban kerja subjektif SWAT (*Subjective Workload Assessment Technique*). Metode SWAT adalah metode dengan penggunaan multidimensional scale. Dalam pengukuran beban kerja dengan SWAT, dimensi ukuran beban kerja dihubungkan dengan permformansi, yakni :

- 1). Beban waktu merupakan banyaknya waktu yang disediakan dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
- 2). Beban usaha mental, yaitu jumlah usaha mental yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan kerja.
- 3). Beban tekanan psikologis adalah suatu keadaan yang dapat menyebabkan terjadinya frustrasi dan bingung dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

b. Metode indeks bahan tugas sesuai dengan NSA TLX. Adapun langkah- langkah yang dilakukan dalam pengukuran beban kerja dengan metode NASA TLX yaitu :

1. Dilakukan pembobotan pekerja dengan perbandingan berpasangan. Dalam hal ini banyaknya perbandingan dimensi yang dilakukan yaitu sebanyak 6



dimensi. Perhitungan dari setiap dimensi yang dilakukan kemudian dijadikan sebagai bobot dimensi.

2. Selanjutnya responden diberikan penilaian berdasarkan peringkat terhadap dimensi beban mental yang diperoleh. Selanjutnya dijumlahkan beban mental NASA TLX pada skor akhir dan dibagi dengan 15. Seiring dengan perkembangannya diketahui bahwa metode ini memiliki banyak kelemahan, dimana dengan hanya memberikan nilai pada tahap 2 sudah dapat melihat nilai keseluruhan dimensi.
- c. Penggunaan skala peringkat pekerjaan mental atau *Rating Scale Mental Effort* (RSME). Pada metode ini skala pengukuran beban kerja dilakukan dengan menggunakan skala tunggal.
- d. Penggunaan metode modifikasi skala *Cooper–Harper*
- e. Penggunaan metode penilaian diri secara instant (*Instantaneous Self Assessment Research*) atau yang sering disebut dengan ISA.
- f. Penggunaan metode skala beban atau yang sering disebut dengan DRA (*Defence Research Agency*).
- g. Penilaian terhadap tingkat ketelitian, konstansi maupun kecepatan kerja yang dilakukan yang sering disebut dengan "*Bourdon Wierma Test*".

Kemampuan seseorang mengalami perubahan yang disebabkan oleh adanya penguasaan terhadap pekerjaan, faktor kelelahan dalam melaksanakan pekerjaan, rasa bosan dalam melakukan pekerjaan serta keadaan yang menyebabkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini adanya perbedaan kemampuan dari setiap karyawan pekerja dipengaruhi oleh perbedaan



keterampilan, perbedaan jenis pekerjaan dan adanya perbedaan dukungan fisik dan mental yang diberikan.

### **2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Karyawan yang bekerja dalam perusahaan beban kerjanya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Koesomowidjojo (2017) bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Faktor internal ini adalah usia, ukuran tubuh, jenis kelamin, status kesehatan dan motivasi, serta psikis.

#### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi beban kerja yang asalnya dari luar karyawan. Faktor eksternal ini terdiri dari :

##### **a. Tempat pekerjaan**

Tempat pekerjaan ini memiliki hubungan secara psikologis, biologis, kimiawi dan secara fisik.

##### **b. Tugas-tugas fisik**

Merupakan hal-hal yang ada hubungannya dengan peralatan dan bantuan peralatan yang dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan, tanggungjawab pekerjaan dan sulitnya pekerjaan yang dilakukan.

##### **c. Sistem kegiatan kerja**

Dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan dilakukan, karyawan membutuhkan jadwal kerja yang teratur.

Tarwaka (2010) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi beban kerja diantaranya :

1. Tuntutan tugas.

Terdapat perbedaan beban kerja dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang berbeda, sehingga tuntutan tugas antara setiap pekerjaan juga berbeda..

2. Usaha atau tenaga.

Beban kerja sangat dipengaruhi oleh usaha atau tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Peningkatan tuntutan kerja akan meningkatkan beban kerja yang akan dilakukan.

3. Performansi.

Beban kerja sangat ditentukan oleh performansi dari seorang karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat performansi yang tinggi akan dapat menyelesaikan beban kerja yang berat, sedangkan karyawan dengan performansi yang biasa-biasa saja akan sulit menyelesaikan beban kerja yang berat.

### **2.1.3. Pengaruh Beban Kerja**

Irawati (2017) menyatakan beban kerja dapat berdampak negatif terhadap karyawan yaitu :

1. Naiknya angka ketidakhadiran karyawan

Karyawan dengan beban kerja yang terlalu berat dapat membuat karyawan merasa kelelahan yang membuatnya dapat menjadi sakit. Karyawan yang sakit akan membuatnya tidak dapat hadir melakukan pekerjaan yang akan dilakukannya

dan harus digantikan oleh karyawan lain yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kelancaran kerja organisasi secara keseluruhan.

## 2. Penurunan Kualitas Kerja

Beban kerja yang terlalu berat yang ditanggung oleh karyawan dapat membuat kualitas kerja karyawan yang semakin menurun, sehingga tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penurunan kualitas ini disebabkan fisik karyawan yang terlalu lelah yang membuat penurunan terhadap konsentrasi kerja, ketepatan kerja serta kurangnya pengawasan diri karyawan.

## 3. Keluhan pelanggan

Terjadinya penurunan kualitas produksi dapat membuat terjadinya keluhan dari pelanggan terhadap mutu produk yang dihasilkan. Adanya keluhan konsumen membuat semakin meningkatnya tekanan pada karyawan untuk meningkatkan kualitas produksi.

### **2.1.4. Indikator Beban Kerja**

Munandar (2014:23) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator beban kerja yaitu :

#### 1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yang terlalu berat dapat berakibat pada timbulnya gangguan terhadap kesehatan karyawan seperti sistem pernafasan, jantung dan alat-alat indra. Dalam mengukur beban kerja fisik tersebut digunakan beberapa indikator seperti beban fisik biomekanika dan fisiologis.

#### 2. Beban mental

Setiap karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerjanya akan menimbulkan beban mental pada karyawan tersebut. Indikator yang digunakan

dalam mengukur beban mental karyawan yang umum dilakukan adalah rasa bingung, konsentrasi, tingkat kewaspadaan dan ketepatan dalam memberikan pelayanan.

### 3. Beban waktu

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan karyawan dituntut dapat mengerjakan pekerjaan tersebut selesai tepat waktu. Indikator yang digunakan dalam mengukur beban waktu terdiri dari kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pengerjaan dua pekerjaan.

#### **2.1.5. Cara Mengukur Beban Kerja Fisik**

Suatu pekerjaan harus dapat diketahui bebannya agar dapat dikerjakan oleh pekerja. Hal ini membuat pentingnya dilakukan pengukuran beban kerja. Pengukuran beban kerja memiliki manfaat dalam penentuan klasifikasi beban pekerjaan yang dilakukan dan dapat ditentukan jam kerja dengan menyesuaikan terhadap kapasitas seorang pekerja dan kemampuan kerjanya. Pekerjaan dengan beban yang berat maka seorang pekerja akan semakin pendek waktu kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa kelelahan, sebaliknya pekerjaan yang ringan akan membuat waktu kerja semakin panjang bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa kelelahan (Purnomo dan Purbasari, 2019).

Beban kerja dapat diukur melalui pendekatan fisiologis yaitu dengan pengukuran beban kerja fisik. Pendekatan fisiologis lebih berkonsentrasi pada pengukuran tenaga yang digunakan, kinerja fungsi tubuh, kebutuhan metabolisme serta komponen dalam mendesain pekerjaan (Iridiastadi dan Yassierli, 2017).

Secara objektif pendekatan fisiologis terdiri dari :

### 1. Denyut jantung

Pengukuran denyut jantung dapat dilakukan dalam evaluasi eban fisiologis seorang pekerja. Semakin berat kerja fisik yang dilakukan oleh seorang pekerja maka semakin berat kerja jantung yang dapat dilihat dari peningkatan denyut jantung seorang pekerja (Iridiastadi dan Yassierli, 2017). Kondisi fisik seorang pekerja dapat dilakukan dengan mengukur denyut jantungnya (Purnomo dan Purbasari, 2019). Pengukuran denyut jantung dengan mengukur denyut nadi dapat dilakukan secara osbjektif dan mudah. Pada umumnya cara yang paling mudah dalam pengukuran denyut nadi yaitu dilakukan secara manual dengan menyentuh arteri radial pada pergelangan tangan dan menghitung denyut nadi dengan *stopwatch* yaitu metode penggunaan 10 denyut (Purnomo dan Purbasari, 2019).

$$\text{denyut nadi} = \frac{10 \text{ denyut}}{\text{waktu perhitunga n (detik)}} \times 60$$

### 2. HR Reverse (HRR%)

Pengukuran denyut nadi memiliki peran penting untuk meningkatkan *cardiac ouput* pada posisi beristirahat hingga pada saat melakukan pekerjaan maksimum (Purnomo dan Purbasari, 2019). Hal ini dilakukan dengan menghitungnya sesuai rumus:

$$\% \text{ HRR} = \frac{\text{HR}_{\text{kerja}} - \text{HR}_{\text{rest}}}{\text{HR}_{\text{maks}} - \text{HR}_{\text{rest}}} \times 100$$

### 3. Persentase CVL

Perhitungan denyut nadi juga dapat dilakukan dengan prosentasi beban kardiovaskular (% CVL), dimana penilaiannya diklasifikasikan pada tingkatan beban kerja tidak langsung (Wahyuni dkk., 2018). Untuk mengetahui persentase CVL harus dengan mengukur denyut kerja dan denyut nadi istirahat, serta denyut nadi maksimum. Nilai % CVL selanjutnya dihitung dengan rumus:

$$\% \text{ CVL} = \frac{100 \times (\text{denyut nadi kerja} - \text{denyut nadi istirahat})}{(\text{denyut nadi maksimum} - \text{denyut nadi istirahat})}$$

Dalam perhitungan tersebut denyut nadi maksimum laki-laki dan wanita memiliki perbedaan, dimana perhitungan adalah sebagai berikut:

a. Laki-laki = 220 – umur

b. Wanita = 200 – umur

Didasarkan % CVL yang dihitung, kemudian diklasifikasikan beban kerja sesuai tabel berikut:

Table 2.1. Kriteria Beban Kerja didasarkan pada Persentase CVL

Persentase CVI	Kriteria
< 30 %	Sangat ringan
30 % sd < 60 %	Ringan
60 % sd < 80 %	Sedang
80 % sd < 100 %	Berat
> 100 %	Sangat berat

Sumber : Purba dkk., (2014)

#### 4. Konsumsi Oksigen

Respon fisiologi akan mengalami peningkatan pada disaat tubuh melakukan pekerjaan yang berat. Hal ini juga ermasuk jantung dengan konsumsi oksigen yang meningkat. Hal ini dapat dimengerti dimana tubuh dengan beban kerja berat akan lebih besar energi dibutuhkan, dimana energi terpenuhi dengan adanya nutrisi dan oksigen yang digunakan dalam proses metabolisme. Peningkatan kerja jantung disebabkan dibutuhkannya energi yang lebih besar untuk proses metabolisme, hal ini mengakibatkan jantung akan lebih bekerja lebihbesar untuk memompa darah dengan jumlah yang lebih banyak kepada otot otot diperlukan energi. Menurut Iridiastadi (2017) bahwa intensitas kerja yang semakin tinggi dalam batas tertentu membutuhkan oksigen yang lebih banyak,

sehingga denyut jantung dapat bekerja secara menyeluruh yang sifatnya linier dengan persamaan yaitu :

$$Y = 1,80 - 0,02X + 4,72 \times 10^{-4}X^2$$

Dimana:

Y = Kebutuhan energi (kilo kalaori/menit)

X = Denyut nadi (denyut/menit)

Menurut Tarwaka dkk., (2004) bahwa berdasarkan kebutuhan kalori beban kerja diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Ringan, dengan kebutuhan kalori 100-200 Kkal/jam
2. Sedang, dengan kebutuhan kalori 201-350 Kkal/jam
3. Berat, dengan kebutuhan kalori 351-500 Kkal/jam

Dalam penelitian ini, beban kerja dinilai dengan penggunaan metode prosentase beban kardiovaskular (% CVL) dengan mengukur denyut kerja dan denyut nadi istirahat, serta denyut nadi maksimum.

## **2.2. Stres Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Stres Kerja**

Vanchapo (2020) menyatakan stres kerja merupakan timbulnya keadaan emosional yang disebabkan oleh tidak sesuainya beban kerja dengan kemampuannya untuk menghadapi pekerjaan yang dilakukannya. Menurut hasil penelitian oleh yayasan North Western National Life dapat diketahui bahwa faktorpenyebab utama terjadinya sters pada masyarakat Amerika Serikat adalah pekerjaan.

Hadi dan Hanurawan (2017) menyatakan stres kerja merupakan peristiwa reaksi fisik dan psikologis yang terjadi pada seorang pekerja akibat adanya



ancaman pada dirinya dalam melaksanakan pekerjaan atau mempertaruhkan jabatannya. Umam (2010) menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi tubuh berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku akibat adanya tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Stres kerja yang terjadi dapat disebabkan oleh lingkungan kerja. Karyawan memiliki persepsi bahwa tuntutan dalam pekerjaan merupakan penyebab timbulnya stres kerja.

Didasarkan pada pengertian tersebut maka diambil kesimpulan stres kerja merupakan keadaan emosional yang diakibatkan tidak sesuainya antara kemampuan dan beban kerja yang diperoleh, sehingga akan menimbulkan stres kerja bagi pekerja, dimana stres kerja yang timbul dapat mempengaruhi pekerja secara fisik dan psikologis yang dapat membuatnya terancam dari pekerjaan atau jabatan yang didudukinya.

Gibson dan Ivancevich (2014) bahwa stres kerja merupakan proses penyelesaian tanggapan, dijumpai oleh adanya individu yang berbeda dan atau terjadinya proses perubahan psikologi yang disebabkan perubahan lingkungan, situasi yang membuat perubahan psikologis atau fisik berlebih terhadap individu. Stres merupakan keahlian yang sifatnya dari dalam diri seseorang yang dapat membuat tidak seimbang keadaan fisik dan mental pada seorang pekerja yang diakibatkan oleh faktor dari luar lingkungan, faktor dalam organisasi atau faktor lainnya.

Stres dapat terjadi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Luthan (2013), menyatakan bahwa stres kerja merupakan penyesuaian diri yang dipengaruhi oleh adanya perbedaan individu, proses psikologis yang diakibatkan oleh adanya tindakan. Situasi, peristiwa dan lingkungan yang terjadi dapat membuat terjadinya tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang.

Handoko (2017) menyatakan bahwa stresor merupakan keadaan yang membuat seseorang mengalami stres. Seorang pekerja dapat mengalami stres yang disebabkan oleh satu stres atau kombinasi dari beberapa faktor stres. Terdapat dua jenis yang menyebabkan terjadinya stres yaitu faktor dari dalam pekerjaan atau faktor dari luar pekerjaan.

Handoko (2017) bahwa terdapat kondisi pekerjaan dimana seorang pekerja dapat mengalami stres. Faktor stres ini sering disebut dengan faktor yang berasal dari pekerjaan (*on the job*) yaitu:

1. Berlebihannya beban kerja
2. Desakan waktu atau tekanan
3. Terdapatnya umpan balik pada pekerjaan yang dilakukan tidak memadai.
4. Tidak memiliki wewenang yang cukup dalam melakukan tanggungjawab pekerjaan.
5. Terjadinya ambiguitas peranan dalam pekerjaan (*role ambiguity*)
6. Adanya konflik baik antara pribadi maupun antara kelompok.
7. Adanya perbedaan persepsi terhadap nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

Tugas dan pekerjaan tidak menjamin menimbulkan adanya stres kerja, tetapi dapat juga disebabkan oleh terjadinya masalah-masalah pada perusahaan.

Adapun penyebab terjadinya stres kerja "*off- the-job*" yaitu:

1. Kekuatiran keuangan
2. Terdapatnya masalah pada anak.
3. Terjadinya masalah pada fisik
4. Adanya permasalahan pada perkawinan
5. Adanya masalah pribadi pada karyawan seperti kematian anak keluarga.

### 2.2.2. Cara Mengukur Stres Kerja

Menurut Hadi dan Hanurawan (2017) bahwa terdapat dua sumber stres kerja yaitu stres kerja karena faktor organisasi dan faktor individu. Adapun stres kerja yang berasal dari faktor organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Adanya kelebihan beban kerja (*work overload*). Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan tersebut akan mengalami stres kerja.
2. Keterbatasan beban kerja (*work understimulation*). Dalam hal ini beban kerja karyawan terlalu ringan yang membuat karyawan yang bekerja tidak maksimal. Hal ini akan membuat karyawan juga merasa stres karena tidak merasa memiliki pekerjaan yang cocok.
3. Adanya abigu dalam jabatan (*job ambiguity*). Kurang jelasnya kedudukan karyawan dalam organisasi membuat batas-batas wewenang dan tanggungjawab menjadi kurang jelas. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan.
4. Jabatan yang tidak nyaman (*job insecurity*). Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan jabatan yang diembannya akan membuatnya merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Adanya hubungan interpersonal. Terjadinya stres kerja pada karyawan dapat juga disebabkan oleh hubungan internersonal dengan teman kerja, bawahan maupun dengan atasan.
6. Terjadinya perubahan dalam organisasi. Adanya perubahan dalam organisasi dapat membuat karyawan menjadi tidak nyaman, karena harus berhadapan dengan pribadi yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya.

Sumber stres kerja yang sifatnya individu atau disposisional dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Setiap karyawan memiliki karakteristik kepribadian yang rentan dengan stres.
2. Adanya pengalaman traumatik dalam hidup karyawan pada masa lalu.

Menurut Robbins dan Judge (2017) bahwa terdapat tiga aspek yang menunjukkan seseorang mengalami stres yaitu : aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Dari segi aspek fisik dapat dilihat dari terjadinya gangguan pada fisik dengan perubahan pada sistem metabolisme, peningkatan denyut jantung, pernafasan yang lebih cepat, tekanan darah yang tinggi, terjadinya gejala pusing, dan timbulnya penyakit jantung. Dari aspek psikologis dapat dilihat dari terjadinya gangguan psikologis seperti adanya rasa tegang, rasa cemas dan gampang marah, serta mudah bosan dan timbulnya perilaku kebiasaan menunda tugas. Aspek terakhir yaitu perilaku stres kerja yang menyebabkan terjadinya perubahan perilaku, seperti terjadinya perubahan pada pola makan, pola tidur, serta menurunnya produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, rasa gelisah yang meningkat, perubahan pada nada bicara dan peningkatan pada konsumsi alkohol dan rokok.

Dalam penelitian ini sumber stres kerja didasarkan pada alat ukur menurut Hadi dan Hanurawan (2017) hal ini disebabkan karena alat ukur tersebut sudah valid dan reliabel, dimana alat ukur ini sudah digunakan pada peneliti sebelumnya dan dapat dipercaya.

### **2.3. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Beban kerja berhubungan positif dengan stres kerja, artinya peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan stres kerja. Berdasarkan hasil-hasil

penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif dan nyata antara beban kerja dengan stres kerja. Safitri (2020) pada penelitiannya menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Pemberian beban kerja yang semakin tinggi akan membuat stres kerja yang semakin tinggi. Sari dan Rayni (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan stres kerja. Pemberian beban kerja yang berat akan menimbulkan terjadinya stres kerja bagi pekerja. Kusnadi (2014) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat menyebabkan terjadinya penurunan produksi.

## 2.4. Kajian Integrasi Keislaman

### 2.4.1. Permuatan Beban Kerja Dalam Al-Qur'an

Beban kerja dalam peranalanya merupakan pemuatan kegiatan dan pekerjaan yang terlalu banyak untuk diemban dan dilakukan pada manusia. Dalam konteks ini muatan yang diterapkan dan diterima oleh manusia. Hal ini tidak terlepas daripada kesanggupan manusia dalam mengantarkan dalam keberhasilan pekerjaan. Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan bahwa manusia sejatinya tidak dituntut berlebihan dalam kehidupan dan Allah Swt memberikan beban dan cobaan manusia sesuai dengan porsi dan kemampuan manusia itu sendiri, yakni pada QS.

Al-Baqarah ayat 286.

لِيُكَفِّرَ ۙ نَ لِمَا ۙ هَ لِي ۙ وَعَلَى ۙ اَسْبَابَ ۙ رَ لِي ۙ  
 لِيُكَفِّرَ ۙ نَ لِمَا ۙ هَ لِي ۙ وَعَلَى ۙ اَسْبَابَ ۙ رَ لِي ۙ  
 نَ لِي ۙ هَ لِي ۙ وَعَلَى ۙ اَسْبَابَ ۙ رَ لِي ۙ

نَسْ ۙ هَا ۙ اَ ۙ رَ لِي ۙ  
 وَخَ ۙ لِي ۙ نَ ۙ اَ ۙ رَ لِي ۙ  
 اَ ۙ لِي ۙ هَ لِي ۙ وَعَلَى ۙ اَسْبَابَ ۙ رَ لِي ۙ  
 ح

نَ لِي ۙ هَا ۙ اَ ۙ رَ لِي ۙ  
 وَخَ ۙ لِي ۙ نَ ۙ اَ ۙ رَ لِي ۙ  
 اَ ۙ لِي ۙ هَ لِي ۙ وَعَلَى ۙ اَسْبَابَ ۙ رَ لِي ۙ  
 ح

حَمَّ لَذَّ ذَا  
 هَ هَ هَ هَ  
 مِّ  
 قِ  
 لَنْ  
 " ا ر  
 بَ  
 وَ  
 كُ  
 لَمَّا



اَلْمَسْعُودِ الرَّبِّ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 SUMATERA UTARA MEDAN

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.”

Ayat ini memuat makna dengan jelas bahwa, Allah Swt tidak pernah membebani seseorang kecuali dengan kesanggupan manusia itu sendiri. Dan memberikan ganjaran pahala bagi siapa yang melakukan pekerjaan dengan baik dan makna ibadah kepada Allah Swt. Setiap individu akan mendapatkan pahala dari kebajikan yang diniatkannya, meskipun baru sebatas niat dan belum diwujudkan dalam kenyataan, dan akan mendapat akibat buruk dari kejahatan yang dilakukannya yang sudah termanifestasi dalam bentuk nyata. Dalam kasus dunia kerja saat ini, pemerhati dalam karyawan dan pekerja harus dipetakan dalam beberapa hal, yakni dalam waktu kerja yang ia gunakan, lembur, dan kepatasan gaji. Tidak sedikit pula, orang-orang yang sudah berada dalam tekanan yang berlebihan dalam dunia kerja, malah menjadi stress dan menyakiti dirinya sendiri, sehingga tidak hanya psikologis yang terganggu namun sampai kepada aktivitas fisik yang menyimpang.

Dalam hadits yang diriwayatkan Imam Muslim nomor hadits 3140, yakni:





kami Syu'bah dari Washil Al Ahdab dari Ma'rur bin Suwaid dia berkata: "Aku pernah melihat Abu Dzar memakai pakaian serupa dengan sahayanya. Lalu aku bertanya perihal itu, dia mengatakan bahwa pada masa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam ia pernah mencela seorang laki-laki dengan cara mencela ibunya (laki-laki tersebut). Lalu laki-laki itu mengadu kepada Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam, hingga Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam pun bersabda kepadanya: "Sungguh, dalam dirimu masih terdapat sifat jahiliyah! Sesungguhnya mereka adalah saudaramu dan paman-pamanmu yang dititipkan Allah di bawah pengurusanmu, karena barangsiapa memiliki saudara yang masih dalam pengurusannya, hendaklah dia diberi makan sebagaimana yang dia makan, diberi pakaian sebagaimana ia mengenakan pakaian. **Dan janganlah kamu bebani mereka di luar batas kemampuan mereka,** dan jika kamu

membebani mereka, maka bantulah mereka dalam menyelesaikan tugasnya." (HR. Muslim/3140)

Bahwa dalam hadits ini dijelaskan secara jelas dalam permuatan sebagai atasan dan pengurus yang diperintahkan untuk tidak membebani saudara atau orang-orang yang menjadi tanggungan dalam kehidupan untuk tidak diberikan beban yang berlebihan dalam pekerjaannya serta membatunya apabila terdapat kesusahan dalam pekerjaan itu dalam hidupnya. Hal ini yang menjadikan sebuah insan yang memiliki nilai Islam dan jauh dari kejahiliyaan.

## 2.4.2 Permuatan Stress Dalam Al-Qur'an

### a. Kecemasan Dalam Dunia Kerja Dengan Makna *Halu'*

Dalam kasus kecemasan dalam dunia kerja yang disebabkan oleh *anxiety disorder* lebih diketahui sebagai gangguan kecemasan disebabkan oleh "Cemas" yang berlebihan menjadi salah satu gejala bagi penderita gamophobia. Kecemasan merupakan hal wajar yang dirasakan setiap manusia, dengan rasa cemas diri manusia akan membentuk sebuah perangkat pertahanan untuk menghalalu sesuatu yang ia cemaskan, namun disebutkan bahwa seorang pengidap gamophobia memiliki kecemasan diatas rata-rata normal, baik itu dari frekuensi merasakan cemas yang terlalu sering maupun secara kualitas yang terlalu mendalam merasakan kecemasan tersebut. Dalam pembahasan Al-Qur'an, kecemasan diwakilkan dengan lafadz *Halu'*.

نَأْتِيهِمْ مِّنْ أَسْفَلٍ  
عَلَىٰ خُبْرٍ

*Artinya: Sesungguhnya manusia diciptakan dengan sifat keluh kesah*

*Haluu'aa* sendiri diambil dari suku kata hala'a yang dapat diartikan secara linguistik; kaget, terkejut, takut, panik, dan ngeri yang dalam ayat ini dipahami

sebagai inti dari keluhan. Imam Syaukani dalam *Tafsir Fathul Qadir* menjelaskan sifat keluh kesah adalah orang yang tidak bersyukur ketika menerima hal baik dan tidak sabar ketika hal buruk menimpanya.

Ayat ini menjelaskan bahwa hakikat manusia yang sebenarnya adalah mengeluh ketika menghadapi kesulitan dan kikir ketika diberkati. Mereka lupa bahwa di dalam rejeki yang mereka miliki, sebenarnya ada hak-hak orang yang berada dalam kesulitan, seperti orang miskin dan lain-lain.

Dalam konteks kehidupan yang dimiliki manusia saat ini, keluh kesah yang dihadapi kerap ditujukan untuk diri sendiri dan merasa bahwa ia merupakan orang yang paling tersakiti di dunia. Sifat ini memiliki kecenderungan sifat kemanusiaan agar bisa merasa syukur dan mengharap keridhoan dari Allah Swt untuk menyelesaikan permasalahannya.

a. Timbulnya Rasa Sedih Ketika Menghadapi Permasalahan Dunia Kerja Dalam Makna *Huzn*

Pemaknaan kata *Huzn* dalam kosa kata Indonesia, dimaknakan sebagai perantara “sedih”. Dalam konteks gejala gamophobia yang memiliki *anxiety*, kesedihan memiliki tempat dalam pendirian penderita penyakit gamophobia yang memutuskan untuk tidak menikah. Hal ini didasari sebagai kesedihan yang tercipta melalui trauma masa lalu mengenai kekerasan dalam pernikahan yang disaksikan langsung oleh penderita ataupun penderitaan secara keluarga yang disebabkan oleh beban yang ditanggung oleh keluarga yang tidak bisa lagi diemban.

Menyikapi hal tersebut Al-Qur’an menggunakan kata *huzn* melalui derivasi makna dengan gambaran kesedihan dan depresi. Setidaknya, Al-Qur’an menuliskan kata *huzn* sebanyak 42 kali tersebar dalam 25 surat, yang mana

moyoritas dari penggalan kata *huzn* berposisi sebagai *fi'il mudhori* yang dari penggalan makna tersebut memiliki arti yang negatif atau larangan, serta beberapa kata lainnya berposisi sebagai *isim* atau kata benda. Ibnu Qayyim Al-Jauziyah menyatakan bahwa bentuk *huzn* di dalam Al-Qur'an memiliki permaknaan *nida'* atau larangan.

Pemaknaan *huzn* sendiri berasal dari kata *hazina – yahzanu – hazinan*, yang bermakna kondisi hati tidak mengenakkan. Kesedihan didapatkan melalui beragam fenomena di hidup manusia, kerap kesedihan didapatkan dikarenakan kehilangan sesuatu yang dicintai, kegagalan dalam meraih sesuatu, ataupun ketidakpercayaan diri dalam melakukan kegiatan. Dalam QS. Yusuf:84 dijelaskan mengenai konsep kesedihan yang terjadi kepada manusia akibat kehilangan sesuatu yang berharga,

وَوَلَّىٰ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ وَذُرِّيَّةَ لَوْ لَمَسَّ عَاقِلًا لَقُنِيَ عَاقِبًا ۚ إِنَّهَا عَاقِبَةُ النَّاسِ أَن يَسُوا ۚ وَكَانَ اللَّهُ غَافِقًا فَاسِقًا ۚ فَسَوْفَ نَدْرِي أَهَلَّ أَلَمًا لِّإِبْرَاهِيمَ إِذْ قَالَ لِقَوْمِهِ إِذْ يُؤْتُونَكَ الْمَالَ فَطَسَّؤُنَا إِلَيْكَ يَا إِبْرَاهِيمُ إِنَّهُمْ مُخِلُونَ

Artinya: Dan Ya'qub berpaling dari mereka (anak-anaknya) seraya berkata: "Aduhai duka citaku terhadap Yusuf", dan kedua matanya menjadi putih karena Kesedihan dan Dia adalah seorang yang menahan amarahnya (terhadap anak-anaknya). (Yusuf (11):84)

Dalam ayat ini dijelaskan secara jelas betapa terpukul nabi Ya'kub akan kehilangan Yusuf, sehingga kesedihan yang tercipta dari kehilangan tersebut menjadikan matanya menjadi buta. Dalam kaidah bahasa Arab sendiri *Al-Huzni* pada ayat ini disampingkan dengan huruf *jar*, memiliki fungsi sebagai sebab kebutaan tersebut dikarenakan adanya kesedihan yang mendalam oleh Ya'kub.



Pada ayat ini berasal terdapat kata *khauf* yang berarti keadaan pikiran yang cemas terhadap permasalahan yang akan datang, atau terjadinya sesuatu yang buruk yang timbul karena suatu anggapan. *Khauf* terjadi karena kelemahan mental orang yang takut, padahal yang ditakutinya adalah sesuatu yang remeh.

*Khauf* terdiri dari tiga huruf yaitu Kha' (خ), Wawu (و), dan Fa' (ف), merupakan masdar dari Tashrif Ishtilahi Khāfa (خاف), Yakhāfu (يخاف), Khawfan (خوفا), Khīfatan (خيفة), Makhāfatan (مخافة) yang secara etimologi berarti Takut atau Khawatir. sedangkan secara istilah menurut Ibnu Manzur *Khauf* diartikan sebagai keadaan jiwa yang timbul diduga disebabkan oleh datangnya sesuatu yang dibenci dan sesuatu yang disenangi pergi.

Jika pengkajian makna kata *khauf* melalui tafsir ilmi, maka dalam *Zubdat Tafsir Min Fathil Qadir*, karya Syekh. Dr Muhammad Sulaiman Al-Asyqar, makna kata فَوْحٌ وَخَوْفٌ tertuju kepada kekhawatiran yang hanya tertuju kepada sesuatu untuk hal di masa yang mendatang. Kemudian Menurut Imam Al-baidlawi, kata *Khauf* berarti ketakutan/khawatir terhadap sesuatu yang mungkin terjadi di kemudian hari. Imam Al-Baghowi dalam tafsirnya, *Ma'alimut Tanzilfit Tafsir wat Ta'wil*, menyatakan bahwa di tengah-tengah ayat 38 surat Al-Baqarah, menjelaskan larangan Nabi Adam untuk tidak takut dan tidak bersedih, baik dalam alam yang tidak diketahui di masa depan serta masa lalu. Al-Baghowi menjelaskan bahwa orang beriman tidak merasakan ketakutan di dunia dan tidak merasakan kesedihan di akhirat.

Hal ini terjadi ketika manusia memasuki dunia kerja, yang mana mulai memetakan hal-hal yang tidak diinginkan kemudian menjadi rasa takut tersendiri

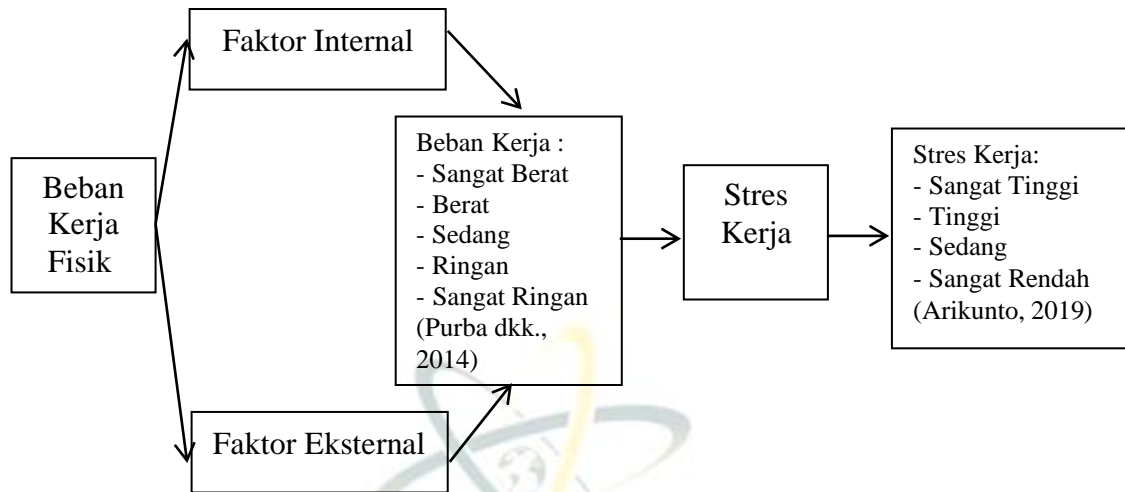


dalam melakukan kegiatannya. Kekhawatiran yang berlebih juga akan memberikan indikasi dalam keberhasilan dan kelancaran dalam dunia kerja manusia. Ini yang dikhawatirkan ketika sudah memasuki dunia kerja dalam kehidupan, yakni terkadang hasil akan menjadi patokan dalam pekerjaan dan bukan proses yang dialami oleh manusia.



## 2.5. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

### 2.5.1. Kerangka Teori



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Teori**

### 2.6.2. Kerangka Konsep

Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dibuat dalam bentuk kerangka konsep. Dalam penelitian ini, kerangka konsep hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 2.2.**  
**Kerangka Konsep**

### 2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, dimana kebenarannya harus dilakukan pengujian secara empiris. Didasarkan pada rumusan masalah, serta tujuan penelitian, ditentukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

## DAFTAR GAMBAR

1. Beban kerja pegawai PDAM Tirta Bina Rantauprapat tergolong berat.
2. Stres kerja pegawai PDAM Tirta Bina Rantauprapat tergolong sangat tinggi.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai PDAM Tirta Bina Rantauprapat.

