

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Beban Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Eni Mahawati (2021:4) adalah banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan tanggung jawab pegawai, baik secara fisik maupun psikis. Beban kerja menurut (Evi Sofiana, 2020) adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang sebagai bagian dari tugas pekerjaannya. Suci R. Mar'ih (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai “banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan, seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau tanggung jawab yang besar” dalam (Malik dan Rully, 2021 ). luar biasa untuk pekerjaan yang telah dia selesaikan. Beban kerja, menurut Affandi dkk. (2021), merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan seseorang atau organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini sesuai dengan definisi beban kerja menurut Riadi (2018), yaitu kumpulan tugas atau kegiatan dalam suatu organisasi yang mempunyai batas waktu. Senada dengan Riadi, Schultz dan Schultz (dalam Hasby, 2017) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang berlebihan sehingga menyulitkan seorang karyawan untuk menyelesaikannya pada tanggal tertentu. Sekelompok tugas yang diselesaikan selama jam kerja reguler selama satu tahun adalah definisi lain dari beban kerja. Hal ini sejalan dengan Utomo (dalam Amalia, 2017) yang mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah total pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu organisasi pada tahun tertentu sebagai hasil perkalian jumlah tugas dengan jumlah waktu yang cukup yang dihabiskan untuk setiap pekerjaan. Tarwaka (dalam Rizal, 2018) menegaskan bahwa berikut adalah elemen dimensi beban kerja yang berhubungan dengan kinerja:

1. Beban waktu, sering disebut (*time load*), mengacu pada jumlah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan perencanaan, melaksanakan pengawasan pekerjaan.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yaitu banyaknya kerja mental yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas, dan
3. Beban stres psikologis, yang mencirikan derajat ketidakpastian, bahaya, dan ketegangan di tempat kerja.

Selanjutnya, Don Hellriegel and John W. Slocum (2009: 196) mengatakan, "*For certain workers, an excessive amount of work coupled with insufficient time or resources to do it can be a significant source of stress*". Karyawan mempunyai beban yang berat karena kurangnya waktu, sumber daya, atau bakat yang berujung pada stres. Dunia usaha mendapatkan keuntungan jika pekerjanya bekerja semaksimal mungkin, namun dari sudut pandang pekerja, beban kerja yang berlebihan justru dapat menimbulkan stres karena tidak sebanding dengan jumlah waktu yang tersedia.

Christina Maslach dan Michael P. Leiter (1997: 38) menambahkan konsep mereka mengenai beban kerja, sebagai berikut: "*One important aspect of organizational life is workload. From the standpoint of the company, productivity equates with workload. Workload is viewed by the person as a matter of time and energy. Finding a middle ground between the two viewpoints is a key difficulty in maintaining a healthy relationship with work.*". ("Beban kerja adalah dimensi kunci kehidupan organisasi. Dari sudut pandang organisasi, beban kerja berarti produktivitas. Dari sudut pandang individu, beban kerja berarti waktu dan tenaga. Menemukan kompromi antara kedua perspektif merupakan tantangan mendasar dalam hubungan yang seimbang dengan pekerjaan.").

Menurut definisi ini, beban kerja memainkan peran penting dalam kemampuan organisasi untuk berfungsi. Tidak diragukan lagi, suatu korporasi mempunyai visi atau tujuan. Untuk melakukan hal ini, sejumlah

tugas dan inisiatif perlu dilaksanakan dengan hati-hati dan presisi, yang berarti bahwa pekerja perlu diberi jumlah tenaga kerja tertentu.

Sebagaimana disebutkan dalam QS. At-Taubah (9) :105 yaitu:

وقل: اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون، وستردون إلى عالم الغيب والحق، فينبئكم بما كنتم تعملون

Artinya : “ *Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahu akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*” (QS. At-Taubah (9) :105).

Dari sudut pandang organisasi, beban kerja adalah ukuran produktivitas; Artinya, semakin banyak pekerjaan yang diberikan, semakin banyak pula cara di mana tugas dan tugas tersebut dapat diselesaikan semaksimal mungkin oleh karyawan tersebut. Di sisi lain, beban kerja dikaitkan dengan waktu dan tenaga dari sudut pandang seorang karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa pekerja perlu meluangkan lebih banyak waktu dan energi untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, dan beban kerja tersebut akan berkorelasi langsung dengan faktor-faktor ini.

Mengingat kedua sudut pandang ini, menjadi sulit bagi individu dan organisasi untuk mengelola dan menyeimbangkan kehidupan mereka sendiri sambil mencapai tujuan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi siapa pun.

Guru memahami bahwa beban kerja yang berat tentu memerlukan akuntabilitas yang tinggi. Guru diharapkan dapat mengambil pekerjaan yang mungkin di luar kemampuannya karena beban kerja yang semakin besar, yang mencakup peran tambahan seperti wali kelas, wakil kepala sekolah, bendahara sekolah, dan lain sebagainya.

Aspek pekerjaan yang disebut stres adalah beban kerja yang menjadi fokus penelitian empiris karena adanya dampak negatif psikologis dan fisiologis ketegangan menghadapi beban kerja terhadap perilaku individu.

Beban kerja diartikan sebagai sejumlah tujuan atau sasaran pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sesuai Keputusan Menteri RI No. 75 Tahun 2004. Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah hasil dari volume pekerjaan dan standar waktu dan mengacu pada kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi. Oleh karena itu, beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta tujuan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan atau seorang guru menyelesaikan tugas dengan keterbatasan waktu.

### 2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja seorang pekerja ditentukan oleh berbagai faktor. (Koesomowidjojo, 2017:24) menyatakan bahwa dua unsur berikut mempengaruhi beban kerja:

#### a. Faktor eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar diri pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut :

1. Tugas-tugas (*task*) Ini mencakup tugas fisik seperti menyiapkan ruang kerja, menyiapkan stasiun kerja, menyediakan peralatan dan fasilitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menyediakan sumber daya terkait pekerjaan. Tugas mental mencakup hal-hal seperti memahami kerumitan dan akuntabilitas pekerjaan.
2. Kebijakan tempat kerja yang mempengaruhi beban kerja, seperti yang berkaitan dengan wewenang, tanggung jawab, jam kerja, waktu istirahat, skala gaji, dan kerja malam.
3. Faktor tempat kerja yang mempengaruhi beban kerja, yaitu mereka yang menanggung beban lebih akibat dari pekerjaannya. Misalnya, lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, dan parasit), psikologis (penempatan karyawan), dan fisik (pencahayaan, kebisingan, dan getaran mekanis).

#### b. Faktor internal

Beban kerja yang berasal dari dalam diri pekerja yaitu dampak adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Yang termasuk beban kerja internal yaitu :

1. Faktor somatic, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, Kesehatan dan gizi.
2. Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

Menurut Soleman dalam Siti Sarah (2023), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari respon tubuh terhadap beban kerja yang berasal dari luar dan berpotensi menjadi stres. Ini terdiri dari elemen psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya) dan elemen somatik (gender, usia, kondisi kesehatan, dll.). Indikator yang berkontribusi terhadap faktor psikologis akan sesuai ketika menilai faktor psikologis. Sedangkan beban kerja ditentukan oleh tiga unsur utama, sebagaimana dikemukakan Hart dan Staveland dalam Anggit Astiatio (2014:6), yaitu:

1. faktor tuntutan tugas. Pemeriksaan terhadap pekerjaan yang diselesaikan karyawan mungkin mengungkapkan komponen tuntutan tugas, atau beban kerja. Namun variasi individu harus selalu dipertimbangkan.
2. Niat atau dorongan. Beban kerja mungkin merupakan ukuran intuitif alami dari waktu yang dihabiskan untuk suatu tugas. Namun, orang-orang mungkin tidak dapat melakukan banyak upaya, karena tugas menjadi lebih berat.
3. Pertunjukan. Mayoritas studi beban kerja berfokus pada kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan definisi yang diberikan di atas, beban kerja dapat diringkas sebagai berbagai tugas yang harus diselesaikan seseorang untuk memenuhi tenggat waktu dan mencapai tujuan yang

telah ditentukan dengan tetap memanfaatkan keterampilan yang ada. Dengan penanda: 1) jumlah pekerjaan, 2) tugas tambahan, 3) kapasitas kerja, dan 4) tujuan kerja.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, di antaranya yaitu:

- 1) Tugas: Tempat kerja, desain tempat kerja, keadaan ruang kerja, lingkungan kerja, sikap di tempat kerja, moda transportasi, dan beban yang akan diangkat adalah bagian dari tugas. Secara bersamaan, tugas mental mencakup kerja emosional, kesulitan tugas, tanggung jawab, dan sebagainya.
- 2) Struktur tempat kerja mencakup hal-hal seperti jam kerja, waktu istirahat, jadwal kerja, prosedur kerja, dan banyak lagi.
- 3) Tempat kerja Faktor-faktor di tempat kerja yang mungkin menimbulkan stres meliputi aspek fisik, biokimia, dan psikologis di tempat kerja.

### 2.1.3. Aspek-Aspek Beban Kerja

Aspek-aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu:

a. Beban Kerja Fisik

Kerja fisik diartikan sebagai pekerjaan yang menggunakan energi fisik yang terdapat pada otot manusia, yang berfungsi sebagai sumber energi (Wulandari, 2017; Yana Diana, 2019). "Operasi manual" adalah istilah lain untuk kerja fisik, di mana penyelesaian tugas bergantung sepenuhnya pada pekerja manusia, yang berfungsi baik sebagai pemasok energi maupun pengontrol. Selain itu, dua metode objektif teknik evaluasi langsung dan pendekatan tidak langsung dapat digunakan untuk mengukur beban kerja fisik (Wulandari, 2017).

b. Beban Kerja Mental/Psikis

Setiap aktivitas mental menurut Yana Diana (2019) dan Wulandari (2017) melibatkan persepsi dan interpretasi ketika menggunakan alat indera untuk memproses informasi dan mengambil keputusan, serta proses mengingat pengetahuan untuk mengingat

kembali informasi yang dipelajari sebelumnya. Untuk meningkatkan kenyamanan, kepuasan, efisiensi, dan keselamatan di tempat kerja serta menetapkan tujuan penerapan ergonomi, penting untuk mengevaluasi beban mental dalam penelitian dan pengembangan antarmuka manusia-mesin. Beban kerja psikologis pegawai menurut Koesomowidjojo (2017) adalah beban kerja yang diakibatkan oleh pekerja yang melakukan aktivitas mental atau psikis dalam bekerja. Perusahaan akan mengevaluasi kesehatan emosional karyawan selain beban fisiknya.

#### c. Pemanfaatan Waktu

Dua komponen membentuk penghitungan beban kerja mendasar dalam konteks pemanfaatan waktu:

- 1) Pekerjaan yang sering dilakukan (berulang-ulang): Pekerjaan yang dilakukan pada waktu yang hampir bersamaan dan dengan siklus kerja yang singkat. Karyawan yang bekerja dalam waktu singkat dan berulang-ulang lebih cenderung merasa bosan dan, pada akhirnya, ceroboh.
- 2) Pekerjaan yang dilakukan bersifat non-repetitious, atau tidak berulang-ulang. Pekerjaan dengan jadwal yang tidak dapat diprediksi biasanya dilakukan oleh anggota staf administrasi dan pekerja yang terikat di meja kerja.

### 2.1.4 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja

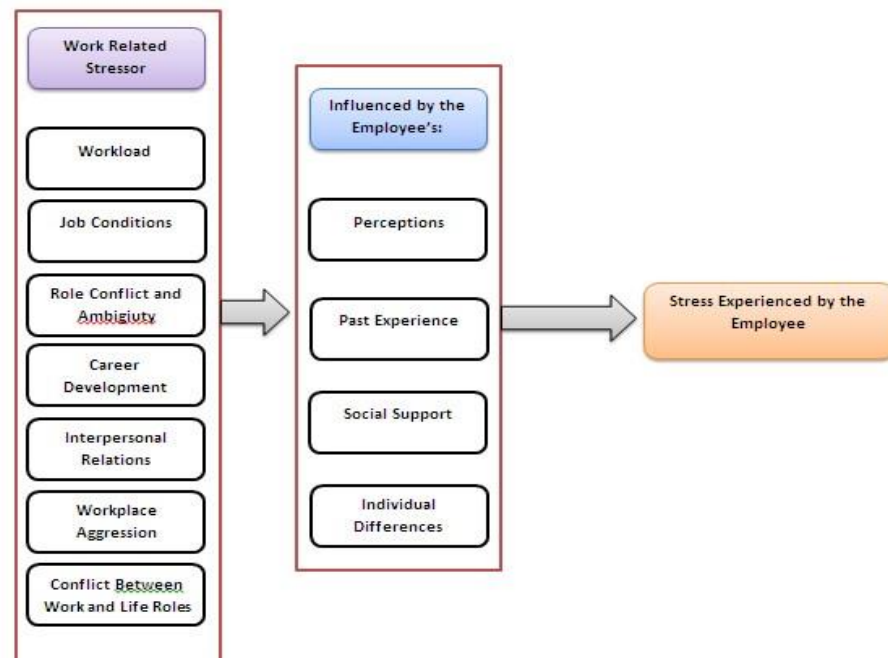
Salah satu hal yang berkontribusi terhadap stres kerja adalah beban kerja. Tugas berat dan menuntut yang ditanggung para pekerja membuat mereka tertekan. Jika kondisi ini terus terjadi, maka hal ini dapat mengganggu atau menghambat kesuksesan seseorang di tempat kerja.

Adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja di jelaskan oleh Baker et al dalam jurnal Misbah Hayat Bhatti dkk (2016: 31). yang mengatakan “*One of the main causes of workplace stress that lowers loyalty to the business is workload and time constraints to finish tasks quickly*” Menurut Baker, penyebab utama stres kerja yang

menurunkan komitmen organisasi adalah beban kerja dan tekanan waktu untuk mengerjakan tugas dengan cepat..

Lebih lanjut Riggio menyatakan bahwa beban kerja diartikan sebagai tugas pekerjaan yang menimbulkan stres, seperti pekerjaan yang memerlukan pekerjaan cepat, menciptakan sesuatu, atau fokus di bawah tekanan tempat kerja dalam jurnal Putu Melati Purbaningrat dkk. (2015: 1152).

Sumber Stresor Kerja dan Stres yang Dialami menggambarkan bahwa terdapat beberapa unsur yang dapat menimbulkan stres kerja yang dialami oleh seorang individu, antara lain pekerjaan dan individu itu sendiri. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Kekerasan di tempat kerja, ambiguitas dan konflik peran, pertumbuhan profesional, kondisi kerja, beban kerja, dan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan hanyalah beberapa dari kekhawatiran terkait pekerjaan. elemen yang datang langsung dari pekerja itu sendiri, termasuk keyakinan, pertemuan sebelumnya, dukungan sosial, dan variasi individu.



Gambar 2.1 *Sources of Work-Related and Experienced Stress*  
John W.Slocum (2011: 196)



*“One of the most evident workplace stressors on an intuitive level is workload, which has been connected in the literature on job stress to a wide range of psychological and physical problems”* kata Julian Barling (2005: 632) dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan stres pekerjaan. Salah satu stres yang paling langsung terlihat pada manusia adalah beban kerja; Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempunyai dampak fisik dan psikologis.

Menurut Julian Barling (2005:632) *“stres kerja dan beban kerja saling berhubungan.”* Salah satu stres yang paling langsung terlihat pada manusia adalah beban kerja; Penelitian mengenai subjek tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat menimbulkan efek fisik dan psikologis.

## **2.2. Stress Kerja**

### **2.2.1 Definisi Stress Kerja**

Stres dan kehidupan organisasi berkaitan erat. Ketegangan taklala berubah menjadi sesuatu yang dialami orang secara terus-menerus. Stres merupakan bagian hidup yang tidak dapat dihindari karena berbagai faktor seperti masalah keluarga, ekspektasi yang bertentangan dari beberapa peran dalam pekerjaan, tenggat waktu penyelesaian tugas, dan segudang kesulitan lainnya. Stres individu merupakan permasalahan bagi perusahaan yang harus diperhatikan untuk menjamin kelangsungan operasional dalam bisnis.

Stres diakibatkan oleh ketidaksesuaian yang dialami individu terhadap aktivitasnya yang dipengaruhi oleh keadaan internal dan eksternal. Stabilitas psikologis dan fisik seseorang mungkin terpengaruh oleh hal ini. Seringkali orang tidak mampu mengatur dirinya sendiri karena tidak menyadari bahwa dirinya sedang stres. *“Stress is a state of tension experienced by individuals facing extraordinary demands, obstacles or opportunities”* merupakan definisi stres menurut Schmerhorn (2010: 37). Suatu kondisi ketegangan yang disebabkan oleh tuntutan, peluang, dan keadaan yang luar biasa dikenal sebagai stres.

Slocum dan Herigel (2009: 189) berpendapat, *“Excitation, anxiety, and/or bodily tension are all signs of stress, which happens when someone feels that their ability to handle demands is being exceeded”*. Menurut perspektif ini, stres didefinisikan sebagai perasaan gembira, khawatir, dan/atau ketegangan fisik yang muncul ketika kemampuan individu untuk menangani tuntutan terlihat terlampaui.

Stres muncul ketika orang yakin bahwa mereka bekerja di luar zona nyaman. Individu akan berbeda ketika merasa tidak nyaman, yang berarti stres dapat mengakibatkan masalah yang kompleks.

Selanjutnya, Mullin (2006: 253) mendefinisikan, *“Stress is a dynamic and intricate idea. It can result from a variety of interconnected effects on behavior, such as those that are individual, social, organizational, or environmental. It is a cause of stress and annoyance”*.

Berdasarkan data di atas, stres merupakan konsep yang kompleks dan dinamis yang dapat menimbulkan perasaan dendam dan frustrasi. Hal ini juga dapat timbul dari berbagai faktor yang berkaitan erat dengan situasi, seperti faktor individu, kelompok, organisasi, dan lingkungan. Hal ini mengakibatkan kejiwaan seseorang terkena dampak negatif dan kurang mengalami kesadarannya, sebagai akibat dari hadirnya jiwa pergolakan, tekanan, dan emosi.

*“Stress is an unpleasant emotional state that occurs when a person is unsure of his or her capacity to resolve a perceived challenge to an important value”* menurut Weigner & Hollenbeck (2010: 107). Stres adalah suatu kondisi mental tidak menyenangkan yang berkembang ketika seseorang meragukan kemampuannya dalam mengatasi hambatan yang dianggap signifikan. Hampir identik dengan pandangan sebelumnya bahwa stres merupakan reaksi emosional terhadap rangsangan tertentu. Namun John R. Hollenbeck dan John A. Wagner menekankan bahwa stres adalah reaksi emosional yang tidak menyenangkan dalam mengatasi rintangan.

Vanchapo menyatakan dalam Fardah & Ayuningtias, 2020, bahwa “stres di tempat kerja merupakan salah satu jenis stres emosional yang dapat muncul karena kurangnya kerjasama antara rekan kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi stres.” Namun menurut Hety Umriyani (2020), stres kerja merupakan respon individu terhadap pekerjaan yang tidak mampu dilakukannya sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mempersepsikan situasi dimana terdapat interaksi antar rekan kerja yang melibatkan reaksi psikologis, kognitif, dan fisik yang dapat mengakibatkan ketegangan fisik dan mental disebut sebagai lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dalam situasi seperti ini, meningkatkan stres di tempat kerja pada situasi saat ini cukup bermanfaat, karena hal ini dapat menyebabkan keputusan yang tidak jelas dan jumlah karyawan yang banyak.

Anoraga, sebaliknya, menyatakan (dalam Izzati & Mulyana, 2019) bahwa, respons seseorang terhadap perubahan lingkunganlah yang menyebabkan mereka merasa tidak tenang dan dianggap sebagai ancaman fisik atau mental. Stres di tempat kerja menurut Rivai (2018) merupakan keadaan ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang berdampak pada kondisi, emosi, dan proses mental karyawan. Ketegangan yang dirasakan setiap orang dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja dikenal sebagai stres kerja. Arti stres bisa bermanfaat atau buruk, tergantung pada kemampuan individu dalam mengelolanya. Secara psikologis, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja secara positif, namun juga dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan Gilang dalam Ayuningtias & Fardah (2020).

Terry Looker dan Olga Gregson (2005: 44) memperkuat pandangan sebelumnya dengan mendefinisikan stres sebagai ketidakseimbangan antara ekspektasi yang diberikan pada diri sendiri dan kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kesusahan mungkin timbul ketika kita merasa terancam oleh tuntutan-tuntutan yang

kita hadapi dan tuntutan-tuntutan tersebut semakin sering terjadi. Sementara itu, eustress terjadi ketika kapasitas penyesuaian yang kita yakini melampaui ekspektasi.

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah (2) ayat 155 yang artinya:

ولنبلونكم بشيء من الخوف والجوع ونقص من الأموال والأنفس والثمرات  
وبشر الصابرين

Artinya: *“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”* (Qs. Al-Baqarah:155)

Rasulullah SAW bersabda:

Artinya: *“Sesungguhnya Allah SWT, apabila menghendaki kebaikan pada seseorang, maka ia akan mempercepat siksa- Nya di dunia. Dan apabila Allah menghendaki keburukan pada seorang hamba, maka Allah akan menunda siksa tersebut sehingga ia dibangkitkan pada hari kiamat dengan membawa dosanya.”* (HR. Tirmidzi)

Rasulullah SAW bersabda:

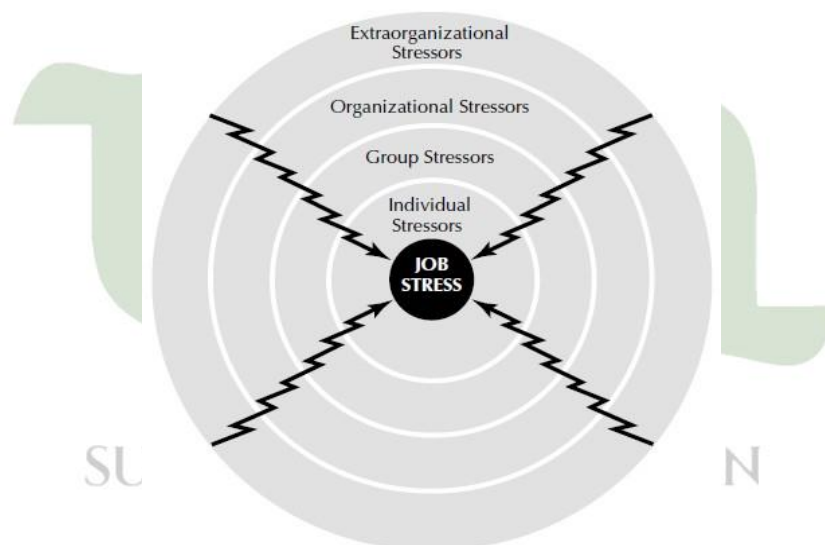
Artinya: *“...Ya Tuhanku aku berlindung kepada- Mu dari kecemasan dan kesedihan, sikap lemah, malas, kikir, penakut, himpitan utang dan kedzaliman manusia “* (HR. Bukhari ).

Menurut pandangan di atas, stres merupakan suatu reaksi seseorang dalam menghadapi rangsangan yang datang baik dari dalam maupun dari luar sehingga membebani kesehatan tubuh dan mentalnya. Orang sering kali menghadapi berbagai masalah di tempat kerja, yang dapat menyebabkan stres kerja. Stres di tempat kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Poltak Sinambela, Lijan (2016:472). Sejak kebutuhan akan produktivitas kerja mulai muncul, permasalahan stres kerja di perusahaan korporasi menjadi semakin penting sebagai gejala yang harus diwaspadai. Stres di tempat kerja dapat membuat individu tegang,

menimbulkan kecemasan terus-menerus, dan menimbulkan ketegangan pada emosi, proses mental, dan kesehatan fisik.

### 2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Perasaan tertekan yang dirasakan seorang karyawan ketika dihadapkan dengan pekerjaan dikenal dengan istilah stres kerja. Mangkunegara, Anwar Prabu (2011:157). Individu yang mengalami stres akibat pekerjaan tidak hanya mengalaminya. Timbulnya stres ini dipengaruhi oleh beberapa variabel. Menurut penjelasan Luthans (2005:379), sebagai berikut:



Gambar 2.2 *Categories of Stressors affecting occupational stress*

Stressor merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres. Fred Lutans mengkatategorikan stressor pada stres kerja, diantaranya :

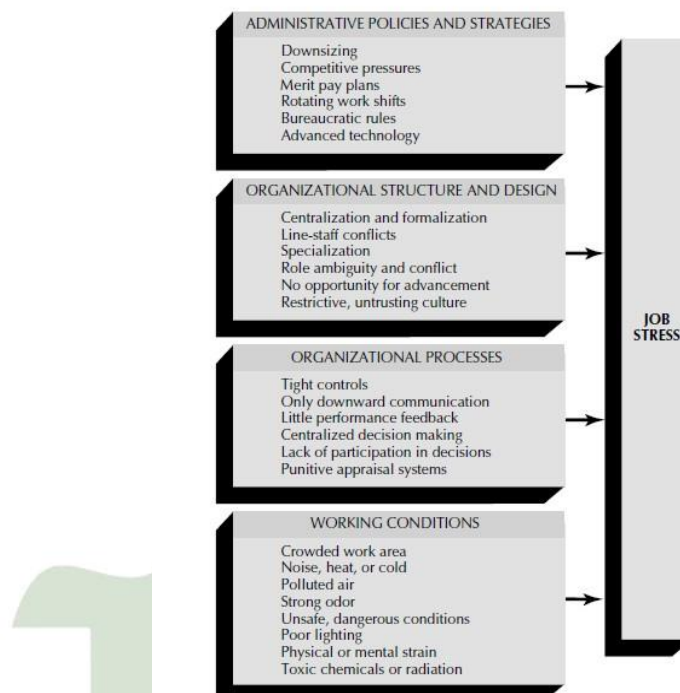
#### 1. *Extraorganizational stressor*

*Extraorganizational stresses encompass several factors such as alterations in society and technology, globalization, familial dynamics, job migration, financial and economic circumstances, racial and gender dynamics, and living or community environments.* Stres kerja guru sangat dipengaruhi oleh variabel stres organisasi, seperti menghadapi profesi dan keluarga. Masyarakat semakin sulit memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mereka mencari pekerjaan. Namun hal ini juga berarti berkurangnya waktu untuk bersantai dan

berkumpul bersama keluarga. Oleh karena itu, seringkali menimbulkan ketegangan bagi seseorang yang melakukan pekerjaan utamanya. Stres juga dapat disebabkan oleh ras atau jenis kelamin seseorang, keadaan tempat tinggal, kenyamanan dalam pelayanan dan berbelanja, lingkungan sekitar, tingkat polusi suara dan udara, serta keberagaman dan perbedaan nilai yang dianut oleh masyarakat di seluruh dunia semuanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap munculnya stres.

## 2. *Organizational stressor*

" *Administrative and policy strategies, organizational structure and design, organizational procedures, and work environments are examples of organizational stresses.* Kebijakan organisasi, struktur organisasi, aspek fisik organisasi, dan prosedur organisasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi stres terkait pekerjaan. Kemajuan teknologi, undang-undang birokrasi, skema kompensasi, rotasi pekerjaan, perampangan, dan tekanan persaingan adalah contoh kebijakan organisasi. Stresor dalam struktur organisasi mencakup formalisasi dan sentralisasi, ketidaksepakatan staf, spesialisasi pekerjaan, ambiguitas dan konflik posisi, kurangnya peluang promosi, dan budaya yang tidak dapat dipercaya. Kontrol yang ketat, komunikasi ke bawah yang terbatas, umpan balik kinerja, pengambilan keputusan yang minimal terpusat, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan sistem penilaian yang bersifat menghukum adalah contoh dari tekanan proses organisasi. Penyebab stres di tempat kerja meliputi radiasi atau zat berbahaya, ruang ramai, kebisingan, suhu panas atau dingin, polusi udara, penerangan yang tidak memadai, dan ketegangan fisik atau mental.



Gambar 2.3 *Macrolevel Organizational Stressor*

### 3. *Group stressor*

*Group stresses might include things like verbal abuse, acts or behaviors that are threatening, demeaning, or unpleasant, or interference with work.* Hal ini mencakup perselisihan antarpribadi, intrakelompok, dan kelompok serta kurangnya dukungan sosial dan rasa persatuan di dalam kelompok.

### 4. *Individual stressor*

*“Personal control, psychological toughness, learned helplessness, Type A personality traits, and other factors can all have an impact on an individual's stress threshold”* Hal ini mencakup konflik, peran ambigu, dan karakteristik pribadi termasuk ketidakberdayaan yang didapat, kemanjuran diri, ketahanan psikologis, dan ciri-ciri kepribadian tipe A.

Ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses mental, dan kondisi fisik seseorang dikenal sebagai stres. Handoko I, T.Hani (2011:200). Dalam keadaan seperti ini, seseorang rentan terhadap transformasi pribadi. Perubahan tersebut berdampak pada

kesejahteraan mental dan fisik seseorang. Stresor terbagi dalam dua kategori: *stress that occurs inside and outside of work*. Stres dapat timbul dari hampir semua profesi. Beberapa keadaan di tempat kerja yang sering menimbulkan stres pada pekerja adalah sebagai berikut:

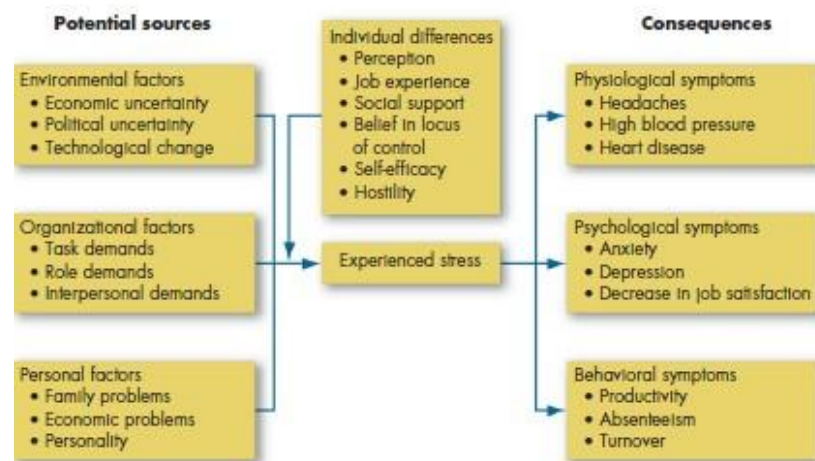
1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim polotis yang jelek
5. Umpan balik tetenag pelaksanaa kerja yang tidak memadai
6. *Role ambiguity*
7. Perbedaan anatara nilai perusahaan dan karyawan
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Berbagai bentuk perubahan

Di sisi lain, stres karyawan juga dapat berkontribusi terhadap permasalahan yang muncul di luar tempat kerja. Penyebab terjadinya stres *of the job* menurut T. Hani Handoko (2011:201), antara lain :

1. Nilai tukar
2. Perselisihan yang melibatkan bayi
3. Masalah Fisik
4. Perubahan yang terjadi pada kehidupan
5. Urusan pribadi tambahan.

Untuk memperkuat konsep yang sudah ada, Stephen P. Robbins dan Timotty A. Judge (2013:597) menjelaskan konsep stres dengan model berikut:





Gambar 2.4 *Model of Stress.*

Mereka mengklasifikasikan kemungkinan penyebab stres, seperti elemen lingkungan termasuk ketidakstabilan ekonomi, politik, dan perkembangan teknologi, menurut Stephen P. Robbins dan Timotty A Judge. Tuntutan tugas, peran, dan harapan antarpribadi adalah contoh variabel organisasi. Sedangkan masalah kepribadian, keluarga, dan keuangan adalah contoh dari pertimbangan pribadi. Stres di tempat kerja juga disebabkan oleh variasi individu, perspektif, pengalaman masa lalu, dukungan sosial, kepercayaan, efikasi diri, dan permusuhan.

Menurut (Marliani dalam Asti dkk., n.d., 2018), berikut penyebab stres akibat kerja:

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik, pengelolaan organisasi, dan suasana sosial.
2. Variabel pribadi: Faktor pribadi sering kali dikategorikan sebagai pemicu stres dengan cara berikut.:
  - a. Dukungan sosial tidak mencukupi atau tidak ada, yang menunjukkan bahwa stres berkembang ketika seseorang tidak mendapatkan dukungan sosial di tempat kerja. Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan bawahan adalah beberapa contohnya. Selain tempat kerja, keluarga seseorang dan lingkungan eksternal lainnya mempunyai pengaruh besar terhadap seberapa besar stres yang mereka tanggung.

- b. Dikucilkan dari proses pengambilan keputusan organisasi atau perusahaan. Persoalan ini berkaitan dengan kekuasaan dan hak yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan dan kewajibannya. Ketika pekerja tidak dapat mengambil keputusan mengenai hal-hal yang berada dalam lingkup dan tanggung jawabnya, mereka mengalami stres di tempat kerja. Karyawan yang percaya bahwa mereka tidak dipertimbangkan saat mengambil keputusan mungkin juga mengalami stres di tempat kerja.
- c. Kepribadian karyawan berbeda-beda satu sama lain. kepribadian yang mengutamakan multitasking, tidak sabaran, merasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan tugas, umumnya tidak bahagia dengan kehidupan, dan bersaing dengan rekan kerja meskipun dalam lingkungan yang tidak kompetitif.
- d. Kepemimpinan yang tidak efektif. Ketika atasan memiliki gaya neurotik, pekerja akan merasa stres di tempat kerja. Pemimpin yang terlalu sentimental adalah pemimpin yang sangat sensitif, kurang percaya diri pada orang lain, terutama pada bawahannya, perfeksionis, dan membiarkan emosi mempengaruhi pilihan di tempat kerja. Timbul rasa curiga dari bawahan, memunculkan kejadian-kejadian yang tidak penting, menyulitkan pekerja untuk leluasa melakukan pekerjaannya dan berujung pada stres.
- e. Pengalaman atau kejadian individu. Stres di tempat kerja sering kali disebabkan oleh peristiwa kehidupan yang traumatis. Pengalaman pribadi tersebut antara lain kehamilan yang tidak direncanakan, kejadian tragis, perceraian, penyakit atau kegagalan akademis pada anak, kehilangan pasangan, dan bahkan pelanggaran hukum.

### 2.2.3 Aspek-Aspek Stres Kerja

Beehr dan Newman dalam Afif dan Rilla (2022) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek-aspek stress kerja, yaitu:

1. Perubahan fisiologis meliputi perubahan yang mempengaruhi tubuh, seperti detak jantung, kelelahan fisik, dan sulit tidur. Stres di tempat kerja berdampak signifikan pada sistem kardiovaskular dan berkontribusi terhadap kelelahan fisik yang berlebihan dan gangguan tidur.
2. Psikologis: Unsur ini sering diamati dan dianggap sebagai akar stres di tempat kerja. Unsur psikologis meliputi hal-hal seperti kekhawatiran, emosi sensitif, ketidakpuasan, dan penurunan perhatian.
3. Perilaku, khususnya komponen perilaku, seperti penyesuaian atau keadaan yang menyebabkan produktivitas pekerja menurun. Menghindari pekerjaan, menjadi tidak produktif, makan berlebihan sebagai cara untuk melarikan diri, atau makan lebih sedikit sebagai cara untuk menarik diri adalah contoh-contoh gangguan perilaku. Depresi, kehilangan nafsu makan, dan penurunan berat badan mungkin berhubungan dengan gangguan perilaku.

### 2.2.4. Dampak Stress Kerja

Menurut Sasono dalam Nurleila & Himmayatul (2013), stres dapat memberikan dampak yang menguntungkan dan juga merugikan. Stres dalam jumlah rendah hingga sedang mempunyai efek menguntungkan yang berguna karena memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, Ambreg mengemukakan terdapat enam (enam) fase stres dalam Saleh, Russeng, dan Tadjuddin (2020). Tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

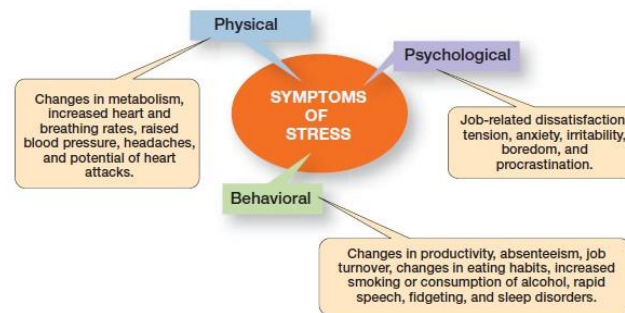
- a) Tahap 1: Ini adalah tingkat stres terendah, di mana seseorang mengalami kecemasan, penglihatan lebih tajam, antusiasme terhadap tugasnya (overacting), dan rasa peningkatan produktivitas bahkan ketika cadangan energinya mulai menipis.
- b) Stadium 2 : gejala mudah lelah pada pagi hari, tenaga pada tubuh sedikit, cepat lelah pada sore hari atau setelah makan siang, nyeri

pada daerah perut dan perut, detak jantung tidak teratur, dan ketegangan pada otot punggung dan tengkuk.

- c) Tahap 3: keluhan mulai muncul dan semakin parah, seperti masalah lambung dan usus yang mengakibatkan masalah seperti maag, diare, atau maag; otot semakin tegang; perasaan tidak nyaman yang terus-menerus; gangguan emosional; pola tidur tidak teratur; dan kelemahan fisik yang terasa seperti tidak ada tenaga.
- d) Tahap 4: gejalanya meliputi terlalu bosan untuk melakukan tugas sehari-hari, kehilangan minat dan energi, lelah karena pola tidur yang tidak teratur, kesulitan mengingat sesuatu, dan mengalami sensasi ketakutan dan kekhawatiran yang tidak diketahui..
- e) Tahap 5: kelelahan fisik dialami, kapasitas kerja ringan menurun, timbul masalah pencernaan, dan perasaan takut dan khawatir meningkat.
- f) Tahap 6: Ini adalah titik tertinggi, ketika seseorang mengalami kepanikan, ketakutan akan kematian, detak jantung cepat, kesulitan bernapas, keringat berlebih, dan pingsan.

Banyak tanda, termasuk gejala fisiologis seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan bahkan penyakit jantung, mungkin mengindikasikan timbulnya stres. Selain itu, gejala psikologis seperti kekhawatiran, kesedihan, dan penurunan kepuasan kerja dapat digunakan untuk menggambarkannya. Selain itu, beberapa indikator, seperti turnover, ketidakhadiran, dan produktivitas, dapat dilihat pada perilaku seseorang.

Menurut Mary Coulterstress dan Stephen P. Robbins (2012:163), stres dapat dikenali dari tanda-tanda berikut:



Gambar 2.4 *Symptoms of Stress*

Berdasarkan gambar tersebut dapat dikemukakan gejala-gejala stres meliputi:

- a) Gejala fisiologis: Stres dapat menyebabkan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, serangan jantung, perubahan metabolisme, serta pernapasan dan denyut nadi yang cepat.
- b) Gejala psikologis: stres menimbulkan ketidakpuasan; sumber ketidakbahagiaan kerja yang pasti dan substansial berasal dari stres. Selain ketidakbahagiaan di tempat kerja, gejala stres psikologis meliputi ketegangan, kecemasan, ketidaksabaran, kebosanan, dan penundaan.
- c) Gejala perilaku: Stres menimbulkan perubahan perilaku, termasuk bicara cepat, konsumsi alkohol, peringatan konsumsi rokok, pergantian staf, perubahan kebiasaan makan, kegelisahan, dan kesulitan tidur.

Sementara itu, L Gibson Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012: 204), mengelompokkan gejala stres menjadi empat kelompok penting, sebagai berikut:

- 1) Dampak psikologis, seperti kesedihan, kecemasan, berkurangnya harga diri, ketidakpedulian, frustrasi, dan permusuhan.
- 2) Konsekuensi kognitif meliputi berkurangnya rentang perhatian, fokus yang buruk, hambatan mental, dan ketidakmampuan membuat penilaian sama sekali atau dengan kualitas yang memadai. (*Cognitive effects include reduced attention span, mental blocks, poor focus, and the inability to make any judgments, let alone good decisions*).

- 3) Akibat dari perilaku, Contoh ekspresi tersebut mencakup peningkatan risiko kecelakaan, tindakan impulsif, penggunaan alkohol dan obat-obatan, dan temperamen yang meledak-ledak.
- 4) *A number of physiological effects could occur, such as sweating, hot and cold flashes, higher blood glucose levels, inflated stomach, and increased acid production.* (Akibat dari fisiologi dapat berupa peningkatan denyut jantung, peningkatan tekanan darah, berkeringat, rasa panas dan dingin, peningkatan kadar glukosa darah, peningkatan lambung, dan peningkatan produksi asam).

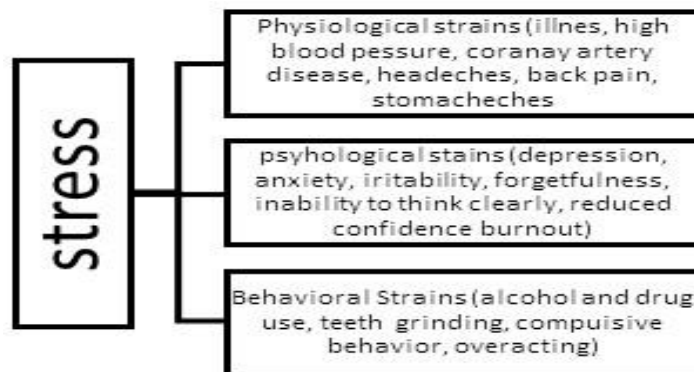
Menurut L Gibson dkk. (2012: 204), orang yang mengalami stres akibat pekerjaan mungkin menghadapi dampak negatif berikut: a) Dampak psikologis, seperti kecemasan, frustrasi, lesu, rendah diri, permusuhan, dan depresi.

- a) Efek kognitif: berkurangnya fokus, ketidakmampuan membuat pilihan yang bijaksana, harga diri yang buruk, dan rentang perhatian yang memendek.
- b) Dampak emosional dan perilaku; perilaku impulsif, perilaku sensitif, penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan, dan kecenderungan temperamental.
- c) Efek fisik meliputi peningkatan tekanan darah, detak jantung, keringat, panas dan dingin sementara, peningkatan gula darah, dan peningkatan produksi asam lambung..

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2015: 141-142) menjelaskan konsekuensi yang terjadi pada tubuh dari stressor, sebagai berikut:

*As a result, even the more commonplace stresses that we all encounter in life can have detrimental effects on our bodies. There are three types of these detrimental effects: Stresses related to physiology, psychology, and behavior* (Oleh karena itu, konsekuensi negatif terhadap tubuh terjadi bahkan dengan penyebab stres yang lebih biasa yang paling sering kita hadapi dalam hidup kita. Konsekuensi negatif tersebut datang

dalam tiga varian: Ketegangan Fisiologis, Ketegangan Psikologis, dan Ketegangan Perilaku).



Gambar : 2.5 *Example of Strain*

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson, stres dalam hidup dapat disebabkan oleh ketegangan atau emosi yang tidak menyenangkan. Ada tiga jenis hasil atau ketegangan negatif: perilaku, psikologis, dan fisiologis. Stres fisiologis dapat menyebabkan sakit kepala, ketidaknyamanan punggung, mual, hipertensi, dan penyakit arteri koroner. Depresi, kecemasan, ketidaksabaran, kelupaan, kesulitan berpikir jernih, rendahnya rasa percaya diri, dan kelelahan adalah akibat dari ketegangan psikologis. Selain itu, penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan terlarang, menggemeretakkan gigi, perilaku kompulsif, dan bertindak berlebihan juga terkait dengan ketegangan perilaku.

Berdasarkan pemikiran yang disampaikan para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan reaksi adaptif yang dimiliki seseorang ketika kemampuan dan kondisi kerjanya tidak selaras. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan pada diri seseorang, dengan indikator 1) reaksi fisik, 4) reaksi psikologis, dan 3) respon perilaku.

### 2.3. Penelitian Yang Relevan

**Table.2.2. penelitian yang relevan**

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	NURITA SARI (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Bandar Lampung Pada Masa Pandemi Covid-19	Sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Terletak pada metode Dimana penelitian sari (2022) menggunakan penelitian deskriptif metode, menggunakan model analisis jalur.
2	PUTRI (2023)	Hubungan Beban Kerjadengan Stres Kerja Pada Guru Smp N 6 Kota Jambi	Sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan hubungan	Metode penelitian yang dilakukan putri (2023) Kuantitatif dengan desain penelitian <i>cross sectional</i> populasinya pegawai negeri sipil (PNS)
3	Nisa aristawati (2022)	Hubungan antara beban kerja terhadap stress kerja guru di desa x pada masa pandemi covid-19	Sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dengan sampel 70 orang dengan variabel y nya adalah pandemi covid-19.



4	<p><i>Bambang Rudyanto, Hasnah Faizah AR, Zulkarnain Zulkarnain(2021)</i></p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel (X) beban kerja, metode penelitian juga menggunakan metode penelitian kuantitatif.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan angket sebagai alat pengumpul data.</p>
5	<p>Fandi Muhbar dan Dwi Heppy Rochmawati (2017)</p>	<p>Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa</p>	<p>Sama sama menggunakan variabel stress kerja dan beban kerja. Metode penelitian yang dilakukan juga metode penelitian kuantitatif.</p>	<p>Penelitian ini bersifat <i>analitik observasional</i> dengan desain <i>cross sectional</i>. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan wawancara. Jumlah responden sebanyak 30 orang dengan teknik <i>total sampling</i></p>
6	<p>Abdul jalil (2020)</p>	<p>Pengaruh Beban Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah</p>	<p>Sama-sama menggunakan</p>	<p>Metode penelitian ini Deskriptif kausal dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.</p>

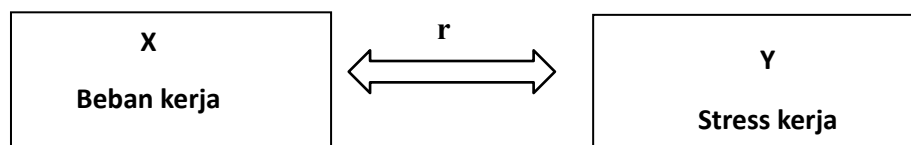
		Aliyah Negeri 2 Kota Palu		
7	AKMALLU DIN, HASNAH FAIZAH,C ASKA	Hubungan antara konpetensi guru dan beban kerja dengan stress kerja guru SMA negeri kecamatan mandau kabupaten bengkalis.	Sama-sama mengunaka n metode penelitian kuantutatif.	Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sebagai alat penelitian. Uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum penelitian. Guru- guru SMA Negeri Kecamatan Mandau di Kabupaten Bengkalis ikut serta dalam penelitian ini.
8	Hety Umriyani Safitri	Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja	Variabel yang diambil sama dan metodeyang digunakan juga sama- sama metode penelitian kuantitatif.	Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. berdasarkan analisis momen produk Pearson. Dengan menggunakan pendekatan sampel acak langsung, 84 orang guru SMP Negeri 2 Samarinda dan SMP Negeri 8 Samarinda dijadikan sebagai subjek penelitian.

## 2.4. Kerangka Berfikir

Penjelasan mengenai kesulitan dan landasan teori memberikan landasan bagi suatu proses berpikir yang berpuncak pada suatu hipotesis. Kerangka berpikir merupakan suatu cara berpikir yang diyakini dapat menawarkan solusi sementara terhadap permasalahan yang perlu diselidiki. Disini stres kerja sebagai variabel bebas (X) dan stres kerja guru sebagai variabel terikat (Y). Peneliti akan menyelidiki dampak beban kerja terhadap stres kerja. Peneliti menguraikan kerangka kognitif berikut:

Pekerjaan sebagai guru merupakan salah satu pekerjaan yang rentan terhadap peningkatan stres kerja karena memerlukan banyak hubungan antarmanusia. Menurut Zetli (2019), tingkat stres pada pekerja dipengaruhi oleh beban kerja fisik dan mental. Tingkat stres di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh tugas yang berat karena konsumsi energi yang signifikan. Menurut penelitian Nasib G. (2021), ada tujuh hal yang membuat pengajar stres dalam bekerja: anak sulit diatur, peraturan kepala sekolah yang tidak sesuai, kurangnya dukungan rekan kerja, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, gaji yang tidak sesuai, dan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan. pekerjaan yang tidak memadai dan reformasi kebijakan di bidang pendidikan.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja, sehingga dapat dibuat kerangka berfikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian**

(Maria, 2020 dalam asrina (2023))

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut :

***Ho*** : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Karo

***Ha*** : Terdapat hubungan positif antara beban kerja terhadap stres kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Karo

