

BAB II

KERANGKA TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Teoretik

1. Stres Kerja

Masalah stres kerja di sebuah lingkungan kerja perlu diamati sejak timbulnya tuntutan efisiensi dalam pekerjaan. Stres dalam berkerja *nervous*, kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, timbul pula beberapa gejala stres yang dapat mencekam dan mengganggu pelaksanaan kerja, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan insomnia.¹

Menurut Robbins, *“stress is dynamic conditional in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important.”*² Dapat dilihat bahwa Stres merupakan kondisi dinamis ketika individu atau seseorang dihadapkan dengan kesempatan, tuntutan, atau sumber daya berkaitan dengan apa yang

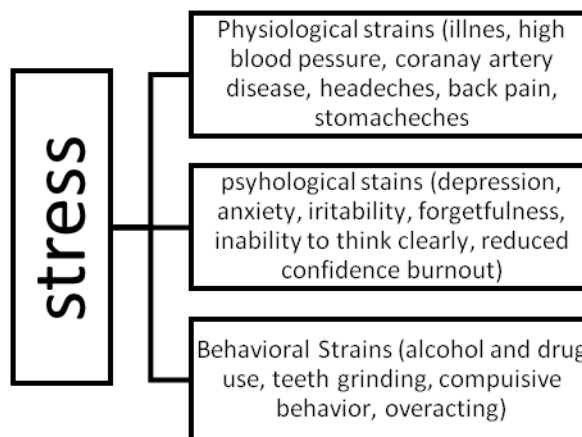
¹ Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan* (Bandung: Pusaka Setia, 2016), h.238.

² Robbins, *Teori Organisasi: struktur, Desain dan Aplikasi Alih Bahasa Jusuf* (Jakarta: Arcan), h.641.

menjadi keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan setiap keadaan yang terjadi.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson:

Therefore negative consequences to the body occur even with the more mundane stressors that most of us face in our lives. Those negative consequences come in three varieties: Physiological Strains, Psychological strains, and behavioral strains.³



Gambar : 2.1 Example of Strain

Colquitt, LePine and Wesson mengemukakan, ketegangan atau perasaan negatif dapat menyebabkan terjadinya stres dalam kehidupan. Konsekuensi negatif atau ketegangan terjadi dari tiga jenis yaitu

³ Jason A Colquitt, Jeffrey A Lepine & Michel J Wesson, Organizational Behavior (Newyork : McGraw –Hill Companies, 2009), h.156.

ketegangan fisiologis, ketegangan psikologis, dan ketegangan perilaku. Ketegangan fisiologis menyebabkan penyakit, tekanan darah tinggi, penyakit arteri koroner, sakit kepala, sakit punggung, sakit perut. ketegangan psikologis menyebabkan depresi, gelisah, lekas marah, pelupa, ketidakmampuan untuk berfikir jernih, rasa percaya diri, berkurang, kelelahan. Dan ketegangan perilaku berhubungan dengan alkohol dan penggunaan narkoba, gigi grinding, perilaku compulsive, dan overacting.

Selain itu Colquitt, LePine & Wesson mengungkapkan pendapat lain tentang stress, "*stress is defined as a psychological response to demand for which there is something at stake and coping with those demands taxes or exceeds a person's capacity or resource.*"⁴ Stres merupakan respon psikologis untuk suatu permintaan yang ada yang dipertaruhkan dan menghadapi tuntutan orang-orang yang melebihi kapasitas seseorang atau sumber daya inti dari pandangan Colquitt, LePine Wesson adalah respon seseorang secara fisik dalam menghadapi permasalahan yang terjadi baik yang berhubungan dengan sesama maupun dengan lingkungan di sekitarnya. Jadi, dapat disintesis bahwa Stres menurut Colquitt adalah perasaan tidak nyaman yang

⁴ *Ibid.*, h.143.

menyebabkan terjadinya penyakit-penyakit fisik maupun psikologis yang dapat mengganggu seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat *relaks*, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.⁵ Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan ataupun lingkungan luar. Artinya seseorang yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif.

Baron & Greenberg, Mendefinisikan stres sebagai reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu yang ia tidak bisa diatasi. Aamodt memandangnya sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik fisik maupun psikologis. Menurut *Mangkunegara*, stres dalam berkerja adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang, dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini terlihat dari emosi yang tidak stabil., prasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan. Tidak bisa

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.204.

rileks, lemas, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.⁶

Secara umum, orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu tersebut, individu itu telah mengalami stres dalam berkerja. Seseorang dapat dikatakan telah mengalami stres dalam berkerja apabila urusan stres yang dialaminya melibatkan pihak organisasi tempat ia bekerja dan dapat mengakibatkan dampak negatif bagi dirinya dan lembaga dimana ia bekerja.⁷ Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.⁸

Selain itu WHO mendefinisikan stres kerja sebagai berikut :

Work stress as every, state perceived as negative by a group of workers that is accompanied by dysfunctions on a physical, psychological and/or social level and is due to the fact that

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2003), h.157.

⁷ Rusdiana, *op.cit*, h.240.

⁸ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.300.

*workers are not able to respond to the requirements and demands imposed by their work situation.*⁹

Yang dapat di sintesiskan bahwa stres kerja adalah keadaan organisasi dipersepsikan negatif oleh sekelompok pekerja yang disertai dengan disfungsi pada tingkat psikologis atau sosial fisik seseorang, dan karena adanya fakta bahwa seorang pekerja tidak mampu merespon kebutuhan pekerja karena situasi dari pekerjaan mereka.

Selanjutnya Cincinnati memberikan pendapatnya tentang stres kerja bahwa :

*Job stress can be defined as the harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the worker. Job stress can lead to poor health and even injury.*¹⁰

Dapat di sintesiskan menurut pendapat di atas bahwa stres kerja adalah sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerjaan. Dan stress kerja dapat juga menyebabkan kesehatan yang memburuk dan bahkan cedera.

Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri seseorang berkembang berbagai macam gejala stres yang mengganggu

⁹ Haritov z, Tomev L, Kircheva D. *Work Stress in the Context of Transition A Case of Education, Health and Public Administration in Bulgaria*. (Budapest : International Labour Office, 2003) h. 2

¹⁰ *Ibid.*

pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa merasakan *nervous* dan merasakan *kekuatiran kronis*. Mereka sering menjadi mudah marah, dan agresi, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Lebih lagi mereka melarikan diri dengan minum alkohol dan/atau merokok secara berlebihan, disamping itu, mereka dapat terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan, dan tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meski dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.¹¹

Ada beberapa efek yang akan dirasakan seseorang jika mengalami stress kerja, yang di kemukakan oleh Terry, yaitu sebagai berikut:

*Work stress can affect persons health, personality, and/or job performance. research has implicated psychological stress as an important causal agent in such health problems as coronary heart, gastrointestinal malfunctions, dermatological problems, severe nervous conditions, neorosis, and a number of other physical and mental disorder. the presence of 35 physiological effect of job related stressors have been shown. these include, virtually every ailment from headaches and sinus attacks to shrinking thalmuses spastic colons, and grinding teeth.*¹²

¹¹ Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta 2011), h.200.

¹² William P Barr. *Preventing Law Enforcement Stress : The Organizations Role* (Washington DC : Indiana Avenue), h. 5

Dapat di lihat berdasarkan pengertian di atas bahwa stres kerja yang dialami oleh seseorang akan mempengaruhi kesehatan, kepribadian dan prestasi kerja. Serta stres sebagai agen penyebab penting dalam masalah kesehatan seperti jantung koroner, kerusakan pencernaan, masalah dermatologis, *nervous* yang berlebihan, nerosis, dan sejumlah gangguan fisik dan mental lainnya. 35% efek fisiologis dari stres pekerjaan telah terbukti. ini termasuk, hampir setiap penyakit dari sakit kepala dan serangan sinus penyakit syaraf lainnya, dan grinding gigi.

Quick dan Quick, Mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu sebagai berikut : 1.) *Eustres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun), hal tersebut termasuk kesejahteraan individu juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi. 2.) *Distres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteisme*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian).

Dapat disintesisakan bahwa terdapat dua jenis stress yaitu Eustres yaitu stres yang memberikan respon membangun bagi setiap individu

yang sedang melakukan pekerjaan. Dan *Distres* yaitu stres yang memberikan respon merusak bagi setiap individu dalam melakukan pekerjaannya.¹³

Stresor adalah faktor-faktor penyebab yang menimbulkan stres. Dengan kata lain, *stresor* adalah suatu prasyarat untuk mengalami respon stres. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stresors*. Seseorang mengalami stres karena kombinasi *stresors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job*, dan *of-the-job*. Faktor penyebab stres pada kondisi “*on-the-job*” antara lain, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, tekanan waktu kerja yang mendesak, kualitas supervisi yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan tanggung jawab, konflik kerja antar pribadi atau antar kelompok, perbedaan antara nilai organisasi dengan pribadi seseorang, serta berbagai bentuk perubahan.

Di lain pihak, stres juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Faktor penyebab stres pada kondisi “*off-the job*” antara lain, kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah-masalah pribadi lainnya.¹⁴ Ada beberapa

¹³ Rusdiana. *op.cit*, h.240

¹⁴ *Ibid.*, h.201.

perbedaan individual yang memoderatkan hubungan stresor-stres, yaitu sebagai berikut: 1) *Tingkat Individual*, Stresor tingkat individual adalah stresor yang berkaitan secara langsung dengan tugas kerja seseorang. Contoh stresor yang paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelenihan, beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Stresor ini dapat diatasi dengan cara memberikan arahan dan dukungan dan secara adil mengalokasikan penugasan pekerjaan didalam unit kerja. Keaman kerja adalah stresor tingkat individual yang penting untuk dikelola karena berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja, dan hal ini sedang mengalami penurunan. 2) *Tingkat kelompok*, Stresor tingkat kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manjerial. Para manajer menciptakan stres pada karyawan dengan cara: a.) Menunjukkan perilaku yang tidak konsisten; b.) Gagal memberikan dukungan; c.) Menunjukkan kurangpedulian; d.) Memberikan arahan yang tidak memadai; e.) Menciptakan suatu lingkungan dengan produktivitas yang tinggi; f.) Memfokuskan pada hal-hal negatif sementara itu mengabaikan kinerja yang baik; 3.) *Tingkat organisasi*, Stresor organisasi memengaruhi sebagian besar karyawan. Sebagai contoh, sebuah lingkungan dengan tekanan yang tinggi menempatkan permintaan kerja yang terus-menerus pada karyawan

akan menyalakan respon stres. Sebaliknya, penelitian menyediakan dukungan awal untuk gagasan bahwa manajemen partisipatif dapat mengurangi stres organisasional. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi merupakan suatu sumber lain dari stres organisasional. 4) *Ekstraorganisasional*, Stresor di luar organisasi (*extra organizational stresor*) adalah stresor yang disebabkan oleh faktor luar organisasi. Sebagian contoh, konflik yang berkaitan dengan penyeimbang kehidupan karier dan keluarga seseorang dapat memunculkan stres. Status sosial ekonomi adalah stresor ekstraorganisasional yang lain. Stres yang lebih tinggi terjadi pada orang-orang dengan status ekonomi lebih rendah, yang menggambarkan kombinasi dari: a) Status ekonomi, yang diukur dengan pendapatan; b) Status sosial, yang dinilai dengan tingkat pendidikan; c) Status kerja, yang diindekskan oleh pekerjaan¹⁵

Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyelesaian yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidak seimbangan antara wewenang

¹⁵ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat. 2014), h.291.

dan tanggung jawab, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar karyawan dengan kelompok lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negative anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa sumber stres. Perbedaan individual setiap individu tidak mengalami tingkat stres yang sama atau menunjukkan hasil yang serupa untuk suatu jenis stresor tertentu. Sebagai contoh, jenis stresor yang dialami ditempat kerja bervariasi menurut pekerjaan dan jenis kelamin. Konflik antar pribadi merupakan suatu sumber stres yang lebih besar bagi kaum wanita daripada kaum pria. Pengendalian yang dirasakan juga merupakan yang signifikan dari proses stres orang merasakan tingkat stres yang lebih rendah dan mengalami konsekuensi yang lebih mendukung saat mereka

percaya bahwa mereka dapat mengendalikan stresor yang memengaruhi kehidupan mereka.¹⁶

Menurut Braham gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini: a) *Fisik*, yaitu sulit tidur, atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tertekan darah tinggi, atau serangan jantung, kehilangan energi. b) *Emosional*, yaitu marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitive, gelisah dan cemas, suasana hatimu dan berubah-ubah, sedih, mudah menagis, dan depresi, gugup, agresif terhadap orang. c) *Intelektual*, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja. d) *Interpersonal*, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain, atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.¹⁷

Berdasarkan uraian di atas dapat di sintesiskan bahwa stres kerja adalah suatu respon fisik yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang dalam menghadapi kendala atau tantangan

¹⁶ Rusdiana, *op.cit*, h.241.

¹⁷ Handoko Hani, *op.cit*, h.201

dalam bekerja, dan terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerjaan dan dapat juga menyebabkan kesehatan yang memburuk dan mengganggu aktifitas dalam pelaksanaan tugas-tugas. Dengan indikator : Konsisi Fisik (sulit tidur, kehilangan energi, gangguan penyakit pada tubuh), Kondisi Interpersonal (perasaan acuh pada orang lain, mencari kesalahan orang lain, ingkar janji), Kondisi Emosional (mudah tersinggung, mudah marah, gugup, agresif).

2. Lingkungan Kerja

Sartaim (seorang ahli psikologi Amerika) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan (*environment*) meliputi semua kondisi yang ada didalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, pertumbuhan, perkembangan, atau *life processes* kita kecuali gen-gen.¹⁸

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan

¹⁸ Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), h.59.

sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Robbins dan Judges mengemukakan konsep lingkungan kerja yaitu:

*Work environment stimulants that have been found to foster creativity include a culture that encourages the flow of ideas, fair and constructive judgment of ideas, and reward and recognition for creative work, sufficient financial, material, and information resource freedom to decide what work is to be done and how to do it, a supervisor who communicates effectively, show confidence in other and supports the work group and work groups members who support and trust each other.*¹⁹

Dari pernyataan diatas dapat disintesaikan bahwa Lingkungan kerja, stimulant yang ditemukan untuk mendorong kreativitas termasuk budaya yang mendorong aliran ide-ide, penilaian yang adil dan konstruktif. Ide dan penghargaan dan pengakuan atas kerja kreatif, keuangan, material, dan sumber informasi, kebebasan untuk memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Seorang supervisor yang berkomunikasi secara efektif menunjukkan kepercayaan kepada orang lain dan mendukung kelompok dan kerja anggota kelompok yang saling percaya.

¹⁹ Stephen P Robbins, *Organization Behavior* (USA : Prentice Hall, 2006), h.144.

Lebih lanjut Jones mengemukakan pendapatnya mengenai lingkungan kerja yaitu :

The environment is the set of pressures and forces surrounding an organization that have the potential to affect the way it operates and its ability to acquire scarce resources. Scarce resources include the raw materials and skilled employees an organization needs to produce goods and services, the information it needs to improve its technology or decide on its competitive strategy, and the support of outside stakeholders.²⁰

Dapat disintesis bahwa lingkungan merupakan himpunan tekanan atau kekuatan sekitar sebuah organisasi yang memiliki potensi untuk memenuhi cara beroperasi dan kemampuan untuk memiliki sumber daya. Sumber daya termasuk bahan baku dan karyawan yang diperlukan yang diperlukan organisasi untuk memproduksi barang dan jasa, serta mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan teknologi atau memutuskan strategi kompetitif dan dugaan dari pihak-pihak terkait

Selanjutnya menurut Sedarmayati lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.²¹

²⁰ Jones, *Organizational Theory, Design and Change* (New Jersey : Person, 2010), h. 81

²¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. (Bandung: Mandar, 2001), h. 1

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Amstrong berpendapat tentang lingkungan kerja menyatakan bahwa :

*The work environment consists of the system of work, the design of jobs, working conditions and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers. Well-being is achieved when account is taken in designing the work system and the jobs in it of the needs of people concerned. Working conditions need to meet health and safety requirements. The way people are treated is a matter of managerial behavior, achieving work-life balance and dealing with issues such as stress, harassment, and bullying.*²²

Pendapat Amstrong tersebut dapat disintesakan lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain kerja, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja oleh manajer dan rekan kerja mereka. Kondisi kerja harus memenuhi persyaratan kesehatan dan keselamatan serta adanya keseimbangan kehidupan kerja dengan hal-hal yang berurusan dengan isu-isu seperti stress, pelecehan, dan intimidasi.

Menurut Luthans, terdapat unsur –unsur dalam lingkungan kerja yaitu unsur teknostuktural yang meliputi: lokasi bangunan, dan perlengkapan (pengendalian udara dan suhu, penerangan, pengendalian kebisingan dan getaran, perlengkapan penunjang dan perlengkapan

²² Amstrong, *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, (London : Koganpage, 2009), h. 983

keselamatan kerja). Tata ruang dan perlengkapan serta proses operasional. Dan unsur sosioprosesual antara lain : tenaga kerja, manajemen, kebijakan, peraturan, prosedur, penggajian, jaminan sosial, pendidikan, pelatihan, komunikasi, tata laksana administrasi, kepemimpinan, pengendalian, dan lain sebagainya.

Secara garis besar menurut Sedarmayanti, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.²³

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya

²³ <http://silviasigit.blogspot.co.id/2010/10/1-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik.html> (diakses pada Senin, 28 November 2016 pkl 15.01 wib)

rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan adalah :

Faktor yang pertama adalah Penerangan/cahaya di tempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu : (a) Cahaya langsung, (b) Cahaya setengah langsung, (c) Cahaya tidak langsung, (d) Cahaya setengah tidak langsung

Faktor yang kedua yaitu Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Faktor yang ketiga adalah Kelembaban di tempat kerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara,

dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Faktor yang ke empat yaitu Sirkulasi udara di tempat kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

Faktor yang kelima adalah Kebisingan di tempat kerja, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu : (a) Lamanya kebisingan, (b) Intensitas kebisingan (c) Frekuensi

kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

Faktor yang ke enam yaitu Getaran mekanis di tempat kerja, Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal : (1) Konsentrasi bekerja, (2) Datangnya kelelahan, (3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

Faktor yang ke tujuh yaitu Bau tidak sedap ditempat kerja, Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Selanjutnya yaitu faktor yang kedelapan merupakan faktor yang terakhir yaitu Keamanan di tempat kerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).²⁴

Untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang dapat menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik, perlu diambil langkah-langkah sebagai berikut : a) Yakinkan adanya komitmen

²⁴ Sedarmayanti, *op.cit* , h. 21

manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, b) Tinjau kebijakan dan tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada, c) Laksanakan evaluasi dan inspeksi keadaan lingkungan kerja secara periodic, d) Identifikasi adanya potensi bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, e) Buatlah perbaikan yang diperlukan di lingkungan kerja, f) Siapkan dan laksanakan program pencegahan, g) Monitor laporan-laporan dan evaluasi biaya akibat masalah keselamatan dan kesehatan kerja.²⁵

Dari beberapa pengertian lingkungan kerja di atas dapat disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan indikator : temperatur suhu, ukuran ruangan, tingkat kebisingan lingkungan sekitar, ketersediaan fasilitas penunjang, keamanan dan keselamatan kerja.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja.

Colquitt, LePhine & Wesson mengungkapkan pendapat lain tentang stress, "*stress is defined as a psychological response to demand for which there is something at stake and coping with those demands taxes*

²⁵ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2015), h.252.

*or exceed a person's capacity or resource.*²⁶ Stres merupakan respon psikologis untuk suatu permintaan yang ada yang dipertaruhkan dan menghadapi tuntutan orang-orang yang melebihi kapasitas seseorang atau sumber daya.

*Therefore negative consequences to the body occur even with the more mundane stressors that most of us face in our lives. Those negative consequences come in three varieties: Physiological Strains, Psychological strains, and behavioral strains.*²⁷

Dan mengemukakan bahwa, ketegangan atau perasaan negatif dapat menyebabkan terjadinya stres dalam kehidupan. Konsekuensi negatif atau ketegangan terjadi dari tiga jenis yaitu ketegangan fisiologis, ketegangan psikologis, dan ketegangan perilaku. Ketegangan fisiologis menyebabkan penyakit, tekanan darah tinggi, penyakit arteri koroner, sakit kepala, sakit punggung, sakit perut. ketegangan psikologis menyebabkan depresi, gelisah, lekas marah, pelupa, ketidakmampuan untuk berfikir jernih, rasa percaya diri, berkurang, kelelahan. Dan ketegangan perilaku berhubungan dengan alkohol dan penggunaan narkoba, gigi grinding, perilaku compulsive, dan overacting.

Dalam buku yang berjudul *Human Resource Management* di jelaskan bahwa :

²⁶ *Ibid.*, h.143.

²⁷ Jason A Colquit, Jeffrey A Lepine & Michel J Wesson, *Organizational Behavior* (Newyork : McGraw –Hill Companies, 2009), h.156.

Environmental factor can include type of job. Research has show that there are some types of jobs that are more stressful than other. There could be many reasons why these jobs more stressful, but some of the obvious reasons could include long woeking hours. Police officers often work 12 hours shift and suffer fatigue and low concentration, and sometimes put their lives at risk in other to save other.²⁸

Faktor lingkungan dapat mencakup jenis pekerjaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa ada beberapa jenis pekerjaan yang lebih stres daripada lainnya. Mungkin ada banyak alasan mengapa pekerjaan ini lebih stres, tetapi beberapa alasan yang jelas bisa mencakup jam woeking panjang. Polisi sering bekerja 12 jam bergeser dan menderita kelelahan dan konsentrasi rendah, dan kadang-kadang membuat hidup mereka pada risiko di lain untuk menghemat lainnya.

Dalam buku yang berjudul *Psychology AS The Mini Companion*.

Cara Flanagan mengatakan bahwa :

Environmental factor there many environmental factor in the workplace that increase aggression and stres. these include noise heat poor lighting and overcrowding. the effects of unpredictable noise were demonstrated in a study by glass et al (1969) sixty undergraduates completed various cognitive taks in one of the conditions , loud of soft noise that was either random (unpredictable) or played at fixed (predictable) there was a no noise conditions stres was measured using the giving skin respons. participans in the predictabel noise conditions show more stres than those in the no noise condition.²⁹

Faktor lingkungan, ada banyak faktor lingkungan di tempat kerja yang meningkatkan agresi dan stres. ini termasuk kebisingan panas redup

²⁸ S Van Asvegen, S Betha, *Human Resource Management* h.234.

²⁹ Flanagan Cara. *Psychology AS The Mini Companion* (Nelson Tornes, 2005)

dan kepadatan penduduk. efek kebisingan tak terduga yang ditunjukkan dalam studi oleh Glass et al (1969) 60 mahasiswa menyelesaikan berbagai tes kognitif dalam salah satu kondisi, suara keras, suara lembut, suara acak (tidak terduga). kondisi kebisingan diukur dengan memberikan respon secara langsung. partisipans dalam kondisi predictabel kebisingan menampilkan lebih stres daripada mereka yang berada dalam kondisi tidak ada suara.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Purbo Yuwono yang dilakukan pada tahun 2014 Universitas Muhamadiyah Surakarta, yang berjudul, "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Stres Kerja Karyawan PT. RSK"

Tujuan dari peneltian ini adalah untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dengan stres kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan stres kerja karyawan PT. RSK. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. RSK. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel dengan random sampling. Alat ukur yang digunakan yakni: (1) skala budaya organisasi dan (2) skala stres kerja. Analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan stres kerja karyawan. Pelitian ini

diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberi sumbangan ilmiah dalam penerapan ilmu psikologis di bidang industri dan organisasi, terutama mengenai budaya organisasi dan stres kerja. Peran budaya organisasi dengan stres kerja sebesar 47%.³⁰

C. Kerangka Berfikir

Suatu organisasi menginginkan pencapaian tujuan terus meningkat, tidak ada sesuatu organisasi yang menginginkan kinerja organisasinya menurun. Agar kinerja guru meningkat maka perlu memperhatikan kondisi psikologis guru tersebut. Kondisi psikologis dari guru yang baik sangat diperlukan dalam pekerjaan bagi seorang guru. Karena guru yang terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran. Keadaan psikologi yang tidak baik atau keadaan stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Salah satu lingkungan kerja yang baik adalah dimana karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Baik dari lingkungan secara fisik maupun lingkungan secara non fisik dimana karyawan berinteraksi langsung dengan keadaan sekitar.

³⁰ <http://eprints.ums.ac.id/28068/> (diakses pada 29 November 2016 pkl. 22.17 wib)

Stres kerja yang tinggi akan terlihat dari hasil kinerja guru yang menurun dalam mencapai suatu tujuan. Lingkungan memiliki peran dalam kondisi psikologis dari guru. Tingginya tingkat stres yang dirasakan guru di sekolah dapat menurunkan kualitas proses pembelajaran dan menciptakan suasana yang dan lingkungan tidak kondusif akan menyebabkan stres dalam berkerja yang tinggi pada guru.

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoretik dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitiann sebagai berikut : “Terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Stres dalam berkerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunung Putri”