

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Stres

Menurut Gibson dkk, (2009) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan, dengan ukuran interaksi stimulus, interaksi tanggapan, atau tanggapan dengan stimulus.

1. Definisi Stres dari Stimulus

Stres adalah kekuatan atau stimulus yang menggerakkan individu sehingga menghasilkan suatu ketegangan. Di mana ketegangan tersebut dalam arti fisik mengalami perubahan bentuk. persoalan yang timbul dalam definisi ini, tidak berhasil mengakui bahwa dua orang yang menjadi sasaran tingkatan stres yang sama mungkin menunjukkan tingkatan ketegangan yang berbeda.

2. Definisi Stres dari Tanggapan

Stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), di mana penekanan adalah kejadian *ekstern* atau situasi yang secara potensi mengganggu. Dari definisi ini stress adalah kejadian *ekstern* atau tanggapan *intern*. Definisi ini tidak memungkinkan setiap orang

untuk meramal sifat tanggapan stres atau bahkan apakah tanggapan tersebut akan benar-benar ada.

3. Definisi Stres dari Tanggapan-Stimulus

Stres dipandang lebih dari stimulus atau tanggapan, stress adalah hasil dari suatu interaksi yang unik antara kondisi stimulus dalam lingkungan dan kecenderungan individu menanggapi dengan cara tertentu.

4. Definisi Stres Kerja

Stres adalah suatu tanggapan adaptif, ditengarai oleh perbedaan individual dan atau proses psikologi, yaitu kosekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kegiatan eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Mangkunegara, (2009) mendefinisikan stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tegang, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Hal ini sama dengan definisi yang dikemukakan oleh Muchlas, (2005) sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya yang dianggap penting ternyata tidak pasti. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sedangkan stres menurut Handoko (2001) adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan emosi, proses berpikir dan kondisi

seseorang. Stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan menghadapi lingkungan kerjanya. Maka pada diri karyawan akan berkembang berbagai macam-macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Indikator yang dapat menyebabkan stres yakni berupa:

1. Lingkungan Pekerjaan

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja adalah lingkungan kerja. Meskipun factor tersebut sangat penting dan besar pengaruhnya tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, pertukaran udara, pewarnaan, temperature, dan kebisingan.

2. Konflik antar Rekan

Konflik adalah Sikap saling mempertahankan diri sekurang-kurangnya diantara dua kelompok, yang memiliki tujuan dan pandangan berbeda, dalam upaya mencapai satu tujuan sehingga mereka berada dalam posisi oposisi, bukan kerjasama. Konflik dapat berupa perselisihan (disagreement), adanya ketegangan (the presence of tension), atau munculnya kesulitan-kesulitan lain di antara dua pihak atau lebih. Konflik sering menimbulkan sikap oposisi antara kedua belah pihak, sampai kepada tahap di mana pihak-pihak yang

terlibat memandang satu sama lain sebagai penghalang dan pengganggu tercapainya kebutuhan dan tujuan masing masing.

3. Beban kerja

Beban kerja adalah suatu keadaan dimana para karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa beban fisik dan mental, beban fisik seperti mengangkat, mengangkut, mendorong dan merawat sedangkan beban mental berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan.

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

4. Kompetensi

Istilah kompetensi berhubungan dengan dunia pekerjaan. Kompetensi memiliki pengertian pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu. Kompetensi dimaknai pula sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir, dan bertindak. Kompetensi dapat pula dimaksudkan sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan

Kompetensi Guru Pendidikan Khusus dilandasi oleh tiga kemampuan (ability) utama, yaitu:

- a. kemampuan umum (*general ability*), Kemampuan umum adalah kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik pada umumnya (anak normal)
- b. kemampuan dasar (*basic ability*), kemampuan dasar adalah kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik luar biasa (anak berkelainan),
- c. kemampuan khusus (*specific ability*), kemampuan khusus adalah kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik luar biasa jenis tertentu (spesialis).

B. Sumber-Sumber Penyebab Terjadinya Stres.

Menurut Handoko (2001) faktor-faktor penyebab stres kerja dikategorikan menjadi dua yaitu dari pekerjaan itu sendiri (*on-the-job*) dan dari luar pekerjaan (*off-the-job*).

1. Penyebab stres *on-the-job*.

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan dan desakan waktu
- c. Kualitas survei yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab.

- g. Kemenduaan peran (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2. Penyebab stres *off-the-job*.

Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stress *off-the-job* seperti ;

- a. Kekuatiran financial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah-masalah fisik (sakit)
- d. Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal.
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut De Frank dan Ivancevich (1998) dalam Sri Mulyati mengatakan banyak sumber yang dapat menyebabkan stres, diantaranya adalah: sumber yang bersifat klasik dan sudah ada selama bertahun-tahun, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, bos yang tidak efektif, bersikap bermusuhan dan tidak kompeten: kurangnya kecocokan pribadi dengan pekerjaan: kurangnya pengakuan; kurangnya deskripsi kerja atau garis perintah yang

jelas: ketakutan, ketidakpastian dan keraguan mengenai perkembangan karir: dan prasangka yang di dasarkan pada usia, gender, intensitas dan agama.

C. Dampak yang ditimbulkan stres.

Dampak stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional. Hal itu juga didukung oleh Sullivan dan Bhagat (1992) dalam studi mereka mengenai stres kerja (yang diukur dengan *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) dan kinerja, pada umumnya ditemukan bahwa stres kerja berhubungan secara negatif dengan kinerja. Stres mempunyai posisi yang penting dalam kaitannya dengan produktivitas sumber daya manusia, dana dan materi. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri individu, stres juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari organisasi dan lingkungan. Hal ini perlu disadari dan dipahami. Pemahaman akan sumber-sumber dan penyebab stres di lingkungan pekerjaan disertai pemahaman terhadap penanggulangannya adalah penting baik bagi para karyawan maupun para eksekutif untuk kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja mereka juga pada posisi yang diharapkan.

D. Gejala-Gejalah Terjadinya Stress

Gejala merupakan menampakan dari suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang, dan penampakan rasa tidak senang dalam bentuk diam, murung, marah, dan lain-lain, atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari suatu yang abstrak. Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, oleh para ahli dikelompokkan menjadi 3 kategori Hariandja, (2002), yaitu :

1. Gejala fisik, yaitu perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti :
 - a. Tekanan darah meningkat
 - b. Denyut jantung meningkat.
 - c. Gangguan gastrointestinal (missal gangguan lambung.)
 - d. Meningkatnya frekuensi dari kecelakaan.
 - e. Rusaknya fungsi imun tubuh.
 - f. Kelelahan secara fisik
2. Gejala psikologis, yaitu terjadinya perubahan pada sikap seperti :
 - a. Ketegangan.
 - b. Kecemasan
 - c. Depresi.
 - d. Sensitif.
 - e. Komunikasi yang tidak efektif.

- f. Perasaan terkucil dan terasing.
 - g. Menurunnya rasa percaya diri.
3. Gejala keperilakuan, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada perilaku karyawan ditempat seperti :
- a. Absensi meningkat.
 - b. Menurunnya produktivitas dan prestasi.
 - c. Meningkatnya kriminalitas dan *vandalism*.
 - d. Menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
 - e. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
 - f. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

E. Respon Tubuh Terhadap Stres

Sindrom Adaptasi Umum (*General Adaption Syndromel /GAS*) adalah konsep yang dikemukakan oleh Selye yang menggambarkan efek umum pada tubuh ketika ada tuntutan yang ditempatkan pada tubuh tersebut. GAS terdiri dari tiga tahap, yaitu : Gibson dkk, (2009)

- a. peningkatan alarm, individu memasuki kondisi *shock* yang bersifat sementara, suatu masa dimana pertahanan terhadap stres ada di bawah normal. Individu mengenali keberadaan stres dan mencoba menghilangkannya. Otot menjadi lemah, suhu tubuh menurun, dan tekanan darah juga turun. Kemudian terjadi yang disebut dengan *countershock*, dimana pertahanan terhadap stres mulai muncul ; korteks adrenal mulai

membesar, dan pengeluaran hormon meningkat. Tahap alarm berlangsung singkat.

- b. perlawanan (*resistance*), dimana pertahanan terhadap stres menjadi semakin intensif, dan semua upaya dilakukan untuk melawan stres. Pada tahap pertahanan, tubuh individu dipenuhi oleh hormon stres ; tekanan darah, detak jantung, suhu tubuh, dan pernafasan semua meningkat. Bila semua upaya yang dilakukan untuk melawan stres ternyata gagal dan stres tetap ada, maka akan masuk ke tahap selanjutnya.
- c. kelelahan (*exhausted*), dimana kerusakan pada tubuh semakin meningkat, orang yang bersangkutan mungkin akan jatuh pingsan di tahap kelelahan ini, dan kerentanan terhadap penyakit pun meningkat.

Menurut Selye dalam Gibson dkk, (2009) tidak semua stres itu buruk, yang kemudian dia sebut dengan *Lustress* yaitu konsep Selye yang menggambarkan sisi positif dari stres. Berkompetisi di suatu kejuaraan, menulis karangan, atau mengejar seseorang yang menarik membuat tubuh menghabiskan energi. Salah satu kritik utama terhadap pandangan Selye adalah manusia tidak selalu bereaksi terhadap stres dengan cara yang sama seperti yang ia kemukakan. Masih banyak lagi yang harus dipelajari mengenai stres pada manusia daripada sekedar mengetahui reaksi fisik manusia terhadap stres. Perlu juga mengetahui kepribadian mereka, susunan fisik, persepsi, dan konteks dimana stresor atau penyebab stres muncul

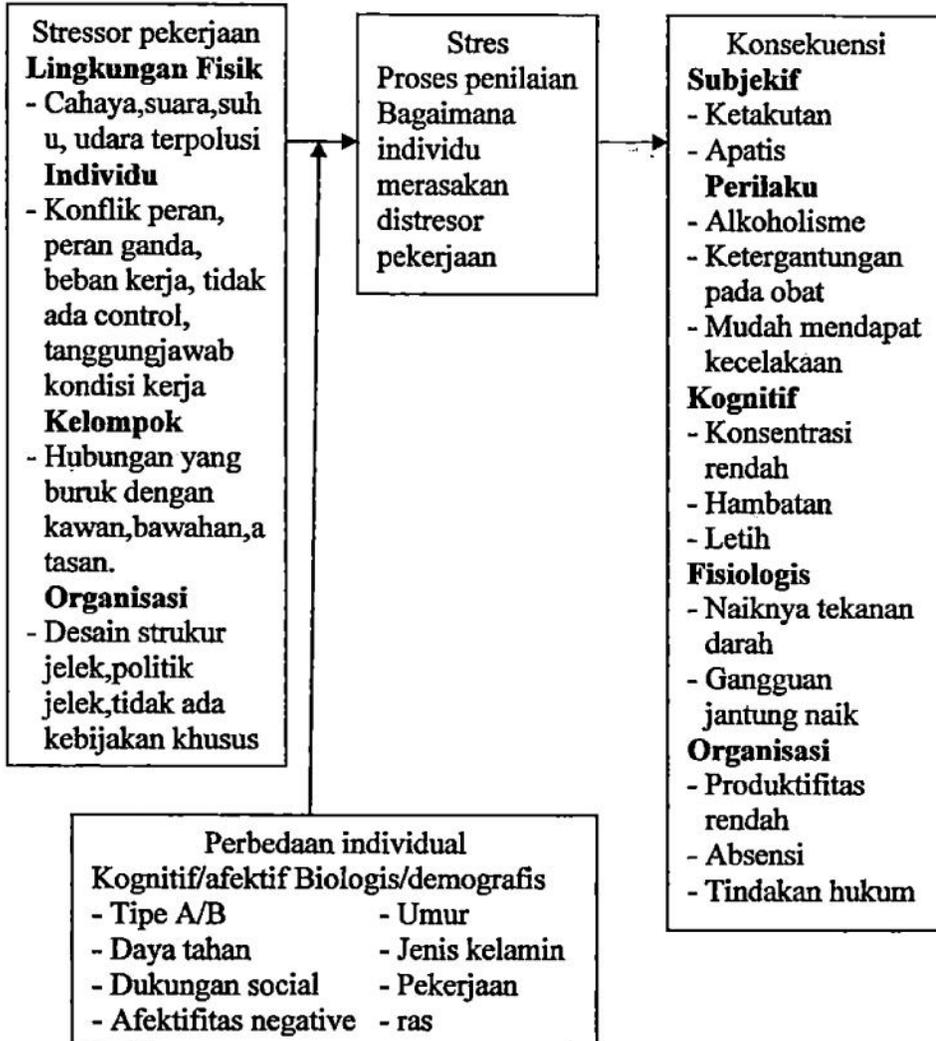
Tahap 1 Tingkat normal dari ketahanan	Tahap 2	Tahap 3
<p>Reaksi sinyal Badan menunjukkan perubahan karakteristik dari paparan pertama dari stressor. Pada waktu yang sama, ketahanannya turun</p> <p>Contoh tempat kerja : Suatu permintaan seorang manajer untuk mengajukan anggaran dalam tiga hari</p>	<p>Ketahanan Tahap kedua terjadi jika terus terpapar kena stressor tidak sesuai dengan adaptasi. Ketahanan naik diatas normal.</p> <p>Contoh tempat kerja: Menjadi marah pada suatu pertemuan karena anggaran masih belum selesai dan waktu berlalu tanpa ada pekerjaan anggaran yang terjadi</p>	<p>Keletihan Tahap ketiga menyusul terus terpapar kena stressor yang sama, badan telah menjadi tersesuaikan. Akhirnya energy adaptasi dikeluarkan.</p> <p>Contoh tempat kerja : Tidak tidur, insomnia, khawatir tentang anggaran, letih secara total dan fisik</p>

Gambar 1.
Sindrom Penyesuaian Umum (GAS) dari Selye dalam Gibson dkk
(Perilaku organisasi) 2009.

F. Model Pemahaman Stres Kerja

Dalam model penelitian ini stres ditempat kerja dibagi dalam empat kelompok , yaitu fisik, individu, kelompok dan organisasi. Selain itu dampak dari stres yang potensial juga dikelompokkan dalam lima kelompok. Didalam model penelitian ini juga memasukan moderator yang telah diteliti oleh peneliti stres pekerjaan

meliputi, umur, jenis kelamin, ketegihan kerja, harga diri, dan keterlibatan diri dalam masyarakat. Untuk lebih jelas perhatikan table dibawah ini.



Gambar 1.2
Stres dan kerja : sebuah model kerja.

Sumber : Gibson dkk, 2009

G. Kerangka Pemikiran dan Penelitian Terhadulu

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Satriyo (2009) dengan judul analisis perbedaan penyebab stres di tempat kerja berdasarkan jenis pekerjaan dan jenis kelamin. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah perawat dan karyawan administrasi disalah satu rumah sakit di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan penyebab stress ditempat kerja berdasarkan perhitungan rata-rata 8 stressor menurut jenis pekerjaan dan jenis kelamin, desakan waktu muncul sebagai stressor dengan rata-rata stres terbesar.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2009), yang menunjukkan tidak terdapat perbedaan penyebab stres yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dan dan antara karyawan administrasi dan dosen baik dalam mekanisme pekerjaan ataupun dalam reaksi emosional. Penelitian yang dilakukan oleh Narayana (1999), berbeda dengan Purwanto dan mendukung penelitian Satriyo yang menunjukkan ada perbedaan penyebab stres dan mekanisme dalam menghadapi stres antara pria dan wanita. Tidak adanya perbedaan stressor yang signifikan antara karyawan pria dan wanita ini bisa disebabkan oleh adanya beban kerja dan struktur kerja yang hampir sama antara pria dan wanita.

Penelitian ini mengambil sampel dosen di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dalam penelitian ini akan dikaji perbedaan tingkat stres dilihat dari katagori gender dan kelompok pekerjaan yang berbeda.

Beberapa alasan topik ini diambil antara lain, pertama, stres merupakan masalah yang sering dialami oleh karyawan dalam organisasi, oleh sebab itu sangat penting untuk mengetahui penyebab-penyebab stres agar dapat mengatasinya sejak dini dan tidak merugikan individu dan organisasi. Kedua, untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat stres yang dialami oleh para dosen karena perbedaan gender yang bekerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta agar dapat mengelola stres yang terjadi dengan optimal. Ketiga, dari segi jenis pekerjaan setiap fakultas memiliki faktor-faktor yang memicu terjadinya stress yang berbeda, hal ini dapat menimbulkan stres bagi dosen. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat membantu dosen agar dapat meminimalisasikan stres yang terjadi dan dapat membantu organisasi untuk melihat tingkatan stres yang dialami oleh para dosen.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Ada perbedaan tingkat stres dosen yang signifikan antara dosen pria dan wanita.
- H2 : Ada perbedaan tingkat stres dosen yang signifikan antara kelompok pekerjaan yang berbeda (fakultas eksakta dan fakultas non eksakta).