

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Setiap pegawai merasakan stres dalam pekerjaan, banyak pegawai mengeluh tentang pekerjaan, atasannya, dan bawahannya menyebabkan stres kerja (Dar et al., 2011). Menurut Handoko (2010) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Rivai & Sagala (2009) stress adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang. Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi karena adanya tekanan dan ketergantungan yang diakibatkan oleh persyaratan pekerjaan (*job requirement*) termasuk *outcomes* yang mungkin dalam bentuk perasaan atau gejala fisik (House & Rizzo dalam Vigoda, 2002:52). Dampak stres kerja dapat merugikan karyawan maupun perusahaan, bilamana tidak segera ditangani secara serius oleh perusahaan (Robbins, 2006:89).

Gejala stres ditempat kerja menurut Rivai & Mulyadi (2011) yaitu kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan *energy* menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang tidak produktif. Menurut Robbins (2008) stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis

dimana individu diharapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tantangan setiap individu dalam menghadapi dapat berbeda.

Stres kerja menurut (Mangkunegara 2009:157) merupakan perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stres menjadi dua yaitu *distress* yang (stress negatif) dan *eustress* (stress positif). Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, semakin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Sunyoto, 2001).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa

faktor yang mengakibatkan terganggunya perasaan atau proses berpikir.

2. Gejala Stres Kerja

Gejala Stres menurut Robbins (2012:163) dibagi kedalam tiga kategori umum, yang terdiri dari :

- a. Gejala fisiologis diantaranya berupa perubahan di dalam metabolisme sehingga meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah menimbulkan sakit kepala, dan menjadi fatal apabila menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis seperti timbulnya rasa cemas dan takut yang tinggi, ketidakpuasan pada pekerjaan dan orang lain di sekitar, ketegangan mudah marah dan kebosanan.

Gejala perilaku antara lain terlihat pada perubahan dalam produktivitas, absensi, menunda, atau menghindari pekerjaan, bicara cepat, mengalami gangguan tidur, meningkatkan intensitas penggunaan rokok.

3. Indikator-indikator Stres Kerja

Untuk memahami indikator pengukuran stres kerja, maka harus melihat stress kerja sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stress di pekerjaan sebagai faktor eksternal dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari pegawai. Dengan kata lain, stress kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subjektif individu

Jin et al., (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
- b. Gelisah, perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
- c. Tekanan, suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.
- d. Frustrasi, rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

1.1.2 *Job insecurity*

1. Definisi *Job insecurity*

Menurut Ayu (2019) *job insecurity* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stres sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Rowntree (2005) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *Job insecurity* dapat

didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Audina (2018) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Utami, 2008) ditemukan bahwa *Job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Menurutnya, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap *job satisfaction*, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan pada pemimpin. Dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performansi kerja, dan *intensi turnover*. Kehidupan kerja telah berubah sebagai akibat persaingan global yang semuanya mempengaruhi organisasi dan pekerjaan (Hellgren, Sverke, dan Isaksoon, 1999).

Kondisi ini dapat menjadi ancaman bagi karyawan dan menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Ketidakamanan dalam bekerja disebut dengan istilah *Job insecurity*. *Job insecurity* merupakan suatu tingkat yang menunjukkan bahwa para pekerja merasa pekerjaannya merasa terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut

(Ashford et al, 1989). *Job insecurity* berkaitan dengan persepsi dan kekhawatiran individu tentang adanya potensi kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba (De Witte 1999; Heaney et al. 1994).

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan *Job insecurity* sebagai perasaan kehilangan kendali untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan dalam situasi yang mengancam. *Job insecurity* muncul berdasarkan persepsi dan interpretasi individu atas lingkungan kerjanya saat ini.

Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman subjektif individu muncul sebagai akibat adanya ancaman nyata yang dihadapinya di lingkungan kerja melalui proses persepsi kognitif (Borg & Elizur, 1992) dalam Triantoro (2011). Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job insecurity* (Smithson & Lewis, 2000) dalam Halungunan (2015).

Heaney, Israel, & House (1994) mendefinisikan *Job insecurity* sebagai persepsi individu terhadap adanya potensi ancaman keberlangsungan pekerjaannya saat ini. Sedangkan Hartley, Jacobson, Klandermans and van Vuuren (1991) mendefinisikan *Job insecurity* sebagai adanya kesenjangan antara tingkatan rasa aman yang dialami individu saat ini dengan tingkatan rasa aman yang diinginkan individu dalam Triantoro (2011). Wening (2005) mengartikan *Job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk

mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja.

Job insecurity adalah suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian (Pradiansyah, 1999). Lebih lanjut Hui dan Lee (dalam Partina, 2002) mendefinisikan *Job insecurity* sebagai kurangnya kontrol untuk menjaga kelangsungan atau kontinuitas dalam situasi pekerjaan yang terancam dalam Halungunan (2015). Greenglass (2002) menjelaskan *Job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya job satisfaction.

Job insecurity juga dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan dari ancaman terhadap kontinuitas atau keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2002) dalam Halungunan (2015).

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* adalah perasaan tidak aman, gelisah, dan khawatir, serta rasa ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

2. Faktor-faktor *Job insecurity*

Robbins (dalam Setiawan, 2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab *Job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

a. Umur

Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktivitasnya dan akan menimbulkan *Job insecurity* pada diri individu tersebut.

b. Status perkawinan.

c. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

d. Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *Job insecurity*.

e. Tingkat *job satisfaction*

f. Setiap individu memiliki tingkat *job satisfaction* yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *Job insecurity*.

3. Aspek-aspek *Job insecurity*

Rowntree (2005) menambahkan aspek-aspek *Job insecurity* sebagai berikut:

a. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *Job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya.

- b. Ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat. Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *Job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya.
- c. Rasa tidak berdaya. Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Indikator *Job insecurity*

Indikator *Job insecurity* menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014), menyatakan ada lima indikator dalam *Job insecurity*, yaitu:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu.

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

- b. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek)

pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi pegawai.

- d. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

- e. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

1.1.3 *Job burnout*

1. Definisi *Job burnout*

Menurut Leiter (2016) *job burnout* dapat diartikan sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja. *Job burnout* merupakan kondisi yang muncul karena adanya

stres dalam pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan. Menurut Salvagioni (2017) *job burnout* memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian diri. Menurut Ramdan (2017) masing-masing aspek atau dimensi tersebut menunjukkan tingkatan *job burnout* yang dialami oleh seorang pekerja. Sinambela (2018:395) mengatakan bahwa *job burnout* adalah keadaan diskontinuitas di mana orang kehilangan rasa dasar tujuan dan kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Meskipun jarang berakibat fatal, *burnout* adalah kondisi yang mengganggu di mana orang kehilangan tujuan dasar dan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu. Bernardin (Rosyid:1996) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat. Menurut Tanyar (2019;5) mengemukakan bahwa *Burnout* adalah suatu situasi atau pengalaman individu yang digambarkan dengan kelelahan, tekanan kerja dan prestasi individu yang berkurang. Menurut penelitian Kardiawan (2018:4) merekomendasikan bahwa *burnout* merupakan masalah yang signifikan bagi asosiasi, pebisnis, dan masyarakat. Demikian pula seseorang yang terkena *burnout*, dari luar segalanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah, seperti gedung yang terbakar tadi (Sutjipto dalam Mutiasari, 2010).

Menurut Pines & Aronson (Efa, 2011), *burnout* merupakan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Dhiana Paramita, Magdalena Minarsih (2012) meneliti tentang “Analisis *Burnout*, Budaya Organisasi dan *Human Relation* Terhadap Stres Kerja Karyawan

(Studi Kasus di PT. Hotel Candi Baru Semarang)”. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan *burnout* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Leiter & Maslach (1988) mengemukakan bahwa *burnout* didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rasa penurunan personal, prestasi, yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas yang sama.

Dari beberapa pengertian *Job burnout* oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Job burnout* merupakan suatu sindrom kelelahan emosional, sikap negatif dan sinisme, evaluasi negatif terhadap diri sendiri dan penurunan personal termasuk prestasi pada pekerja, hal tersebut timbul akibat paparan stressor yang berkepanjangan di dalam pekerjaan.

2. Dimensi *Job burnout*

Maslach et al. (2001) menyebutkan ada tiga dimensi dari *job burnout*, yaitu;

a. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Merupakan perasaan lelah yang teramat sangat dalam hal emosi dan fisik. Kelelahan emosional ditandai dengan adanya kelelahan yang tidak adekuat yang disebabkan karena adanya keterlibatan emosional yang terus menerus dengan orang lain atau objek kerja, sehingga pekerja merasa energi dan sumber-sumber emosionalnya, seperti rasa kasih, empati, perhatian terkuras yang pada akhirnya tidak mampu lagi mengatasi tuntutan-tuntutan dari orang lain.

b. Depersonalisasi/Sinisme (*Depersonalization/Cynicism*)

Merupakan perasaan negatif, sensitif, dan menarik diri dari segala aspek pekerjaan. Depersonalisasi/*cynicism* membuat seseorang akan menganggap orang lain adalah objek, bukan subjek yang harus dimanusiakan. Depersonalisasi/*cynicism* terbentuk dari mekanisme *self protective* terhadap kelelahan (*exhaustion*) yang dialami pekerja, yaitu berupa penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain. Efek selanjutnya adalah hilangnya perasaan sensitif kepada orang lain sehingga dapat menimbulkan reaksi-reaksi negatif.

c. Ketidakefektifan (*Inefficacy / reduce personal accomplishment*)

Merupakan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan, merasa tidak kompeten, tidak bisa meraih prestasi dan tidak produktif dalam bekerja. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

3. Faktor-faktor Penyebab *Job burnout*

Sullivan (1989) menjelaskan beberapa faktor yang dapat menyebabkan *burnout* sebagai berikut :

a. Faktor Lingkungan (*Environmental Factor*)

Faktor lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja. Dalam keluarga, faktor lingkungan termasuk dalam jumlah anak, keterlibatan dalam keluarga serta, kualitas hubungan dengan anggota keluarga.

b. Faktor Individu (*Individual Factor*)

Faktor individu meliputi faktor demografik seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan; faktor kepribadian seperti tipe kepribadian *introvert* atau *extrovert*, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, *locus of control*.

c. Budaya Sosial (*Social Cultural*)

Faktor-faktor *social cultural* berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan yang dianut dalam masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan sosial.

4. Teknik Mengatasi *Job burnout*

Murpi (2013) menyebutkan bahwa sindrom *burnout* pada profesi guru dapat di atasi dengan meingkatkan efikasi diri dan dukungan sosial. Efikasi diri yang tinggi dapat membantu guru dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang di temui di sekolah sehingga dapat memperkecil stres bahkan akan mencegah timbulnya *teacher burnout* (Bandura, 1995). Menurut Farkati (1996) Dukungan tersebut terdiri dari lima jenis, antara lain dukungan emosi dari pasangan, keluarga, rekan kerja dapat mengurangi burnout yang dialami guru tersebut. Dukungan penghargaan akan mengurangi perasaan ketidakberhargaan atau *red used personal accomplishment*. Dukungan informasi dukungan instrumental atau konkrit, dan dukungan jaringan sosial.

Menurut Roshadi (2014) Kelelahan dapat dikurangi dengan berbagai cara yang ditujukan kepada keadaan umum dan lingkungan fisik di tempat kerja. Misalnya, banyak hal yang dapat dicapai dengan jam kerja, pemberian

kesempatan istirahat yang tepat, kamar-kamar istirahat, masa-masa libur atau rekreasi, dan lain-lain.

5. Indikator *job burnout*

Menurut Pines & Aronson dalam Efa (2011), *burnout* merupakan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Pengukuran *burnout* pada penelitian ini mengadopsi dari indikator yang digunakan oleh Maslach dalam Diaz (2007) yang dikutip kembali oleh Hidayatullah (2016) yang dibatasi oleh:

- a. Kelelahan fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- b. Kelelahan emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung.
- c. Kelelahan mental, seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri.
- e. Depersonalisasi, seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

1.1.4 Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Menurut Hutabarat (2017:104) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Menurut Gopher dan Doncin

(1986) beban kerja diartikan sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Dalam bekerja pegawai yang merupakan salah satu ujung tombak organisasi seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Maka dari itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja pegawai. Analisis beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:21) merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sunarso dan Kusdi (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Gibson (2018:31) yang menyatakan bahwa *workload is having to do too many tasks or providing insufficient time to complete tasks*. Artinya beban kerja juga dapat diartikan sebagai terlalu

banyak tugas atau terlalu sedikitnya waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

a. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

b. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

2) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

3) Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut

memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

3. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

- a. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
- b. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

4. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Chandra (2017) yaitu sebagai berikut :

- a. Tekanan waktu

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan.

- b. Jadwal kerja dan jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja.

- c. Efisiensi waktu

Pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang secepat mungkin dan pekerjaan tersebut harus selesai dengan baik.

1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut.

Tabel I 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
1.	Rikardo (2019)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt Garda Total Security Padang	Analisis regresi linear berganda	Mempunyai hasil dimana <i>Job Insecurity</i> , berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap stres kerja
2.	Kuntary (2020)	Pengaruh Antara <i>Job Insecurity</i> terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok)	Analisis regresi linear berganda	Mempunyai hasil dimana <i>job insecurity</i> berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap stres kerja
3.	Amir (2019)	Pengaruh Hubungan Kebisingan, Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Body Rangka Pt. X	Analisis regresi linear berganda	Mempunyai hasil dimana kelelahan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap stres kerja
4.	Paramita (2019)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus	Analisis regresi linear berganda	Mempunyai hasil dimana beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap stres kerja

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Menurut Ayu (2019) *job insecurity* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stres sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sverke, Hellgren, & Naswal (dalam Utami, 2008) ditemukan bahwa *Job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rikardo (2019) yang meneliti tentang Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt Garda Total Security Padang dan penelitian yang dilakukan oleh Kuntary (2020) dengan judul Pengaruh Antara *Job Insecurity* terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok) sama-sama mempunyai hasil dimana *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dari pemamparan diatas, dapat ditarik konklusi bahwa *job insecurity* memengaruhi Stres Kerja secara positif dan signifikan.

1.3.2 *Job Burnout* Terhadap Stres Kerja

Schultz dan Schultz (2010) menyatakan *burnout* sebagai bentuk dari stres yang dihasilkan oleh kerja yang berlebih berdampak pada berkurangnya energi dan ketertarikan terhadap pekerjaan. Kelelahan tersebut yang di sebabkan karena tingginya stres kerja membuat seorang pegawai mengalami penurunan kesehatan

yang membuat pegawai sakit. Menurut Leiter (2016) *job burnout* dapat diartikan sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Amir (2019) Pengaruh Hubungan Kebisingan, Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Body Rangka Pt. X mempunyai hasil dimana *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dari pemamparan diatas, dapat ditarik konklusi bahwa *job burnout* memengaruhi Stres Kerja secara positif dan signifikan.

1.3.3 Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

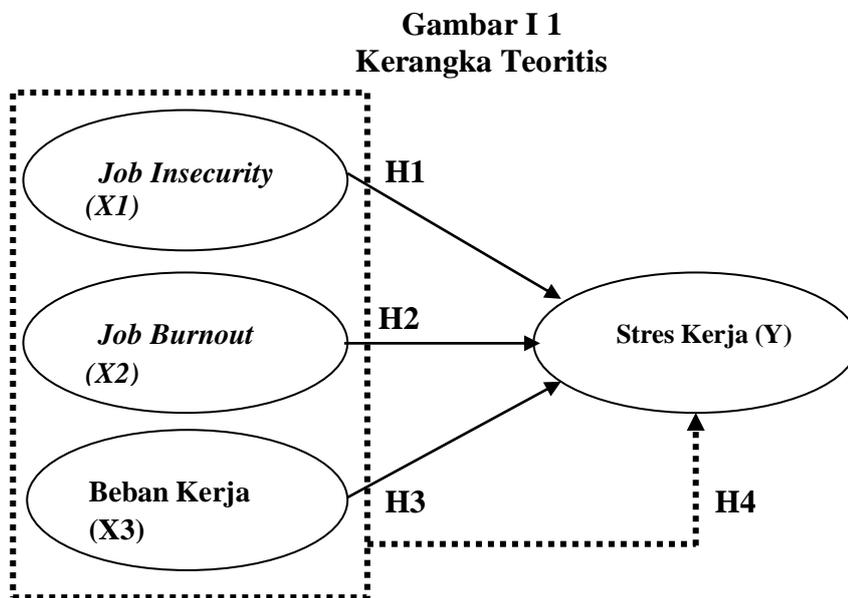
Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja dan menimbulkan stres kerja. Menurut Hutabarat (2017:104) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2019) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. La Luna Semarang) penelitian tersebut mempunyai hasil yang sama dimana beban kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap stress kerja. Dari pemamparan

diatas, dapat ditarik konklusi bahwa beban kerja memengaruhi stres kerja secara positif dan signifikan.

1.4 Model Empiris

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dibawah ini disusun model empiris sebagai argumentasi yang menjelaskan hubungan antar baerbagai faktor dalam membentuk gambaran permasalahan untuk memudahkan dalam membuat hipotesis. Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 :** *Job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai non PNS kantor DPRD Kebumen
- H2 :** *Job burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai non PNS kantor DPRD Kebumen
- H3 :** Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai non PNS kantor DPRD Kebumen
- H4 :** *Job insecurity*, *job burnout* dan beban kerja berpengaruh secara

simultan terhadap stres kerja pegawai non PNS kantor DPRD Kebumen