

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas tugasnya (Handoko, 2012). Jika seseorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

(Siagian, 2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja ini biasanya sering terjadi di lingkungan kerjanya karyawan. Penyebab stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana stres yang disebabkan dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu sebagaimana diungkapkan oleh (Cooper et al., 1991). Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan atau kondisi dimana seseorang mengalami tekanan baik secara internal maupun eksternal. Dengan adanya tekanan pada diri seseorang

akibatnya seseorang tidak dapat mengontrol emosi dengan baik, perasaan tidak tenang dan tidak bisa rileks dalam menjalankan suatu pekerjaan.

2.1.1.1 Indikator Stres Kerja

Menurut (Jin et al., 2017) indikator stres kerja meliputi :

1. Kekhawatiran, merupakan adanya perasaan yang muncul dari diri karyawan ketika akan melakukan pekerjaan yang dirasa berat.
2. Gelisah, merupakan perasaan yang tidak tenteram dan ketidak nyamanan yang dirasakan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang didapatkan karyawan terlalu beresiko.
3. Rasa Tertekan, merupakan perasaan tertekan saat mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres kerja

Menurut (Robbins, 2008) ada tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan .

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
- c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk

inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Perusahaan.

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
- c. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor-faktor Pribadi.

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.1.2 *Job Insecurity*

Terdapat beberapa penyebab karyawan merasakan stres kerja. 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 (Saylor, 2004) *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Sedangkan konsep *job insecurity* yaitu perasaan subjektif yang dirasakan dalam kemungkinan kedepan yang tidak diinginkan mengenai kondisi atau perkembangan karirnya yang mengakibatkan muncul respon berupa kekhawatiran, ketakutan, mengenai kehilangan pekerjaan (De Witte, 2005). Artinya apabila harapan-harapan karyawan tersebut terpenuhi maka *job security* akan tinggi sedangkan apabila harapan-harapan tersebut cenderung kurang maka akan meningkatkan *job insecurity*. Kedua teori tersebut merupakan teori yang berkesinambungan/kontinuitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan tidak aman terhadap pekerjaan yang dijalankan di dalam sebuah organisasi yang yang menimbulkan jabatan seseorang terancam. Hal ini yang ditakutkan para karyawan karena akan kehilangan pekerjaan yang mereka harapkan. Dengan

tingginya *job insecurity* pada karyawan maka dapat menyebabkan karyawan tertekan dan pekerjaan karyawan terbengkalai.

2.1.2.1 Indikator Pengukuran *Job Insecurity*

(Adkins et al., 2001) mengungkapkan ada tiga indikator dari variabel *job insecurity*, yaitu :

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan.

Hal ini berkaitan tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja.

2. Kemungkinan perubahan negatif dalam sebuah perusahaan.

Hal ini bisa terjadi jika perusahaan mengalami penurunan produksi yang disebabkan penurunan penjualan sehingga akan berdampak pada indikator kelangsungan pekerjaan karyawan. Kelangsungan pekerjaan ini dikarnakan berkurangnya beban kerja perusahaan sehingga akan memungkinkan untuk melakukan perampingan struktur organisasi.

3. Ketidakberdayaan karyawan untuk menghadapi ancaman dalam pekerjaannya.

Indikator ini lebih mengarah terhadap tingkat atau derajat ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan disaat adanya ancaman dalam perusahaan yang dapat memberikan dampak pada kelangsungan karir dalam pekerjaan karyawan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) menjabarkan beberapa faktor yang memengaruhi *job insecurity* ada di tingkatan atau level tertentu, yaitu :

1. Kondisi organisasional dan lingkungan, contohnya perubahan organisasional dan komunikasi organisasional. Perubahan organisasional yang mungkin

dialami misalnya karena penggabungan perusahaan, restrukturisasi, dan *downsizing* perusahaan.

2. Karakteristik jabatan dan individual, antara lain: pengalaman kerja, jabatan, pendidikan, kondisi sosial ekonomi, gender, dan usia.
3. Karakteristik personal pekerja, misalnya: rasa kebersamaan, kepercayaan diri, dan *locus of control*.

2.1.3 Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut (Suwatno & Juni, 2011) menyatakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dianggap berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*. (Hariyono et al., 2009) menyatakan beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016). Jadi dapat dijelaskan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan pada karyawan yang harus dilakukan dalam waktu tertentu.

2.1.3.1 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh (Putra, 2012) yang meliputi antara lain :

1. Kondisi pekerjaan

Mencakup pada pandangan individu mengenai kondisi pekerjaan atau pengambilan suatu keputusan dengan cepat dalam mengatasi kejadian tak terduga diluar waktu yang telah ditentukan.

2. Penggunaan waktu

Mencakup seberapa mampunya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

3. Strandar pekerjaan

Prasaan yang timbul mengenai seberapa mampu dalam menyelesaikan tugas yang dibebani perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Hart & Staveland, 1988) membagi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi, ukuran beban kerja fisik meliputi *physical demand*, dan *effort*. Dan ukuran beban kerja mental meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance* dan *frustation level* yaitu:

1. *Physical demand*, yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas (Contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan dan lainnya).

2. *Effort*, yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.
3. *Mental demand*, yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.
4. *Temporal demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan.
5. *Frustration level*, yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
6. *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang dildalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atauikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Artikel jurnal digunakan sebagai penunjang penelitian mengenai “Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja” (Studi kasus pada Kurir PT. Rajawali Jaya Express di Jombang). Diharapkan rujukan ini dapat memperkuat hasil penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Hasil
1.	(Try Rikardo & Fesri Susanti, 2018)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pt Garda Total Security Padang	<i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja, Stress Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan PT Garda Total Security Padang. 2. Beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Garda Total Security Padang.
2.	(Ni Kadek Asri Lestari, Wayan Mudiarta Utama, 2017)	Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar	Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Stress Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Pusat Denpasar. 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Pusat Denpasar.
3.	(Aglis Andhita Hatmawan, 2015)	Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stress Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan	Konflik Kerja, Beban kerja, Lingkungan Kerja, Stress Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN. 2. Konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.

Tabel 2.1 Lanjutan Penelitian Terdahulu

4.	(Mochammad Rizal Ramdhan & Fajrianti, 2021)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Stres Kerja pada Karyawan <i>Outsourcing</i>	<i>Job Insecurity</i> , <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job insecurity</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja maka H1 ditolak. 2. <i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. 3. <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. 4. <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. 5. <i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. 6. <i>Job insecurity</i>, <i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>, <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>, <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>, <i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
5.	(Hyo Sun Jung, Yoon Sik Jung, Hye Hyun Yoon, 2020)	<i>COVID-19: The Effects Of Job Insecurity On The Job Engagement And Turnover Intent Of Deluxe Hotel Employees And The Moderating Role Of Generational Characteristics</i>	<i>Job insecurity</i> , <i>Job Engagement</i> , <i>Turnover intent</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakamanan kerja memiliki efek negatif pada keterlibatan karyawan hotel mewah. 2. Keterikatan kerja karyawan berdampak negatif pada niat berpindah. 3. <i>Job insecurity</i> yang disebabkan oleh COVID-19 menunjukkan pengaruh yang lebih besar pada Generasi Y dibandingkan Generasi X dalam mengurangi <i>job engagement</i>, hal ini menunjukkan bahwa dampak negatif <i>job insecurity</i> lebih tinggi pada Generasi Y.
6.	(Pebrida Saputria , Tetra Hidayatib , Dirga Lestari, 2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	<i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja, Kinerja, <i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. 2. <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda.

Tabel 2.1 Lanjutan Penelitian Terdahulu

				<ol style="list-style-type: none"> 3. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. 4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. 5. <i>Turnover intention</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda.
7.	(FX. Pudjo Wibowo, Mustofa, 2018)	Effect Of Work Conflict, Work Load, And Work Environment On Employees Work Stress (Case Study At Pt Indoraya Internasional Di Yogyakarta)	Work Conflict, Workload, Work Environment, Job Stress	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Sumber : Penelitian Terdahulu

Terdapat perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada objek, populasi, serta sampel penelitian. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independent dan variabel stres kerja (Y) sebagai variabel dependen.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Menurut (Rowntree, 2005) *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. *Job insecurity* dianggap sangat penting karena berpengaruh terhadap stres kerja. Dengan adanya *job insecurity* maka kurir merasa tidak aman dalam menjalankan pekerjaan dan menimbulkan stres kerja. Penjelasan ini mendukung hasil penelitian Saputria, Hidayatib, Lestari (2020) menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

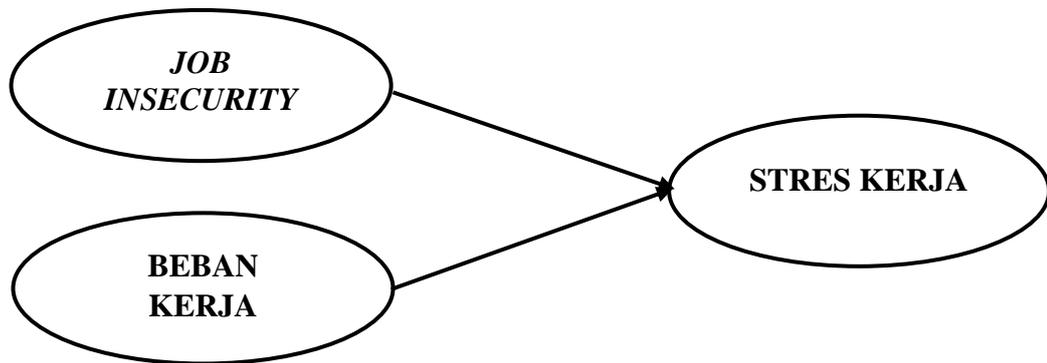
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016). Beban kerja menyebabkan adanya tekanan pada pekerjaan kurir yang menimbulkan stres kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Lestari dan Mudiarta Utama tahun (2017), menunjukkan bahwa variabel konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, *Job Insecurity* merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian perusahaan dalam tingginya angka stress kerja pada karyawan. Jika *job insecurity* karyawan meningkat maka stres kerja karyawan diperusahaan juga tinggi. Tetapi jika dalam bekerja karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik diperusahaan akan membawa kenyamanan karyawannya, meningkatkan kinerja karyawannya dan menjurunkan angka stress kerja karyawan diperusahaan.

Beban kerja memberi pengaruh besar terhadap stres kerja pada karyawan. Semakin tinggi beban kerja pada perusahaan, maka stres kerja pada karyawan diperusahaan akan tinggi. Sebaliknya, jika semakin rendah beban kerja karyawan pada perusahaan maka stress kerja pada karyawan semakin rendah. Dalam organisasi tingkat individu yang ada dalam diri sendiri sangatlah penting, untuk mewujudkan rasa tanggung jawab dan kesadaran akan tugas tanggung jawab terhadap perusahaan. Dari uraian dapat dibangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan, karena jawaban yang di berikan didasarkan pada teori yang relevan, dan bukan pada fakta empiris melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Express di Jombang.

H2 : diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Express di Jombang.