

**SKRIPSI**  
**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA**  
**PADA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA**  
**KOTA MAKASSAR**  
**TAHUN 2012**

**AINY SYAHRUNI**

**K111 08 857**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**BAGIAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
**2012**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ainy Syahruni  
NIM : K111 08 857  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan tulisan atau karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, Agustus 2012

Yang Membuat Pernyataan

Ainy Syahruni

## RINGKASAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
SKRIPSI, JULI 2012

**AINY SYAHRUNI**

**“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI PENGADILAN  
AGAMA KOTA MAKASSAR TAHUN 2012”**

(xii + 87 Halaman + 18 Tabel + 8 Lampiran)

**Latar Belakang:** Stres kerja merupakan suatu respon adaptif yang dirasakan oleh pekerja yang berasal dari interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang dapat mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi di dalam tubuh jika tidak ditanggapi secara positif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.

**Metode:** Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey analitik dengan desain potong lintang (*cross sectional study*) dengan besar sampel sebanyak 56 responden yang diperoleh dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*.

**Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa 41,1% responden berpotensi mengalami stres ringan. Sedangkan, 58,9% responden berpotensi mengalami stres berat. Dari hasil uji statistik Chi Square, faktor yang berhubungan ( $p < 0,05$ ) terhadap stres kerja adalah beban kerja. Sedangkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, jabatan, dan penghasilan tidak berhubungan dengan stres kerja.

**Saran:** Peneliti menyarankan bagi pegawai agar lebih mengenal sedini mungkin ciri-ciri dari stres kerja baik itu stres ringan, maupun stres berat sehingga manajemen stres bisa diterapkan lebih efektif agar tidak ada kelanjutan yang dapat mempengaruhi kenyamanan hidup dan produktifitas kerja. Dan sebaiknya tetap menjaga waktu istirahat dan juga hidup

sehat. Bagi pimpinan dan atasan di Peradilan Agama diharapkan agar melakukan teknik manajemen stres yang tepat dan sesuai, khususnya untuk mengatasi beban kerja yang dihadapi pegawai. Diharapkan juga adanya program olah raga (senam pagi bersama) ditiap pekan, selain untuk menjaga kesehatan pegawai, olahraga juga merupakan tindakan untuk relaxasi pegawai di tempat kerja agar tidak mudah stres.

**Daftar Pustaka : 35 (1995-2012)**

**Kata Kunci : Stres Kerja, Pegawai, Pengadilan Agama**

## **ABSTRACT**

**UNIVERSITY OF HASANUDDIN  
FACULTY OF PUBLIC HEALTH OCCUPATIONAL HEALTH AND  
SAFETY**

**MAKASSAR, JULI 2012**

**AINY SYAHRUNI**

**“THE FACTORS THAT RELATED TO JOB STRESS ON RELIGIOUS COURT EMPLOYEES OF  
MAKASSAR CITY 2012”**

(xii + 87 + 18 Tables + 8 attachments)

**Background** : Job stress is a response adaptive felt by workers derived from interaction between working conditions with the properties of workers that can disturb mental functions; physical, and chemically in the body if not responded positively. The research

purpose to know the factor of relation with job stress on religious court employees of Makassar city 2012.

**The Method:** The kind of research used in this research is survey analytic with a design cut latitudes ( cross sectional study ) with large sample about 56 respondents obtained by technique the sample purposive sampling.

**The Result :** the result of this research show that 41,1 % of respondents potentially stress suffered mild. Meanwhile, 58,9 % of respondents potentially stress suffered heavy. From the test statistics chi square factor that related against job stress as a burden of work. While age, gender, marital state, working time, of office, and income it has not relation by stress work.

**Conclusion:** Expected for employees to know more possible early traits of job stress be it a little stress, moderate stress or severe stress so management stress is applied more effective to have no continuance that can affect the comfort of living and productivity work. And should keep time off and also healthy life. For chairman and superior in religious court expected to conduct management techniques stress the exact and appropriate, especially to overcome burden work faced by employees. Also expected about the sports ( gymnastics morning along ) as weekend, besides to maintain employee-health, sport is also the act of relaxasi employees at work to not easily stress.

**Bibliography : 35 (1995-2012)**

**Keyword :Job Stress, Employees, Religious Court.**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	iii
RINGKASAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja.....	9
B. Tinjauan Umum Tentang Umur .....	29
C. Tinjauan Umum Tentang Jenis Kelamin .....	30
D. Tinjauan Umum Tentang Status Perkawinan .....	31
E. Tinjauan Umum Tentang Jabatan .....	31
F. Tinjauan Umum Tentang Penghasilan .....	32
G. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja .....	33

H. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja .....	34
I. Tinjauan Umum Tentang Pengadilan Agama .....	37
J. Kerangka Teori .....	42
<b>BAB III KERANGKA KONSEP</b>	
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti.....	43
B. Pola Pikir Variabel yang Diteliti.....	47
C. Definisi Operasional & Kriteria Objektif .....	48
D. Hipotesis .....	51
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	53
B. Lokasi Penelitian .....	53
C. Populasi dan Sampel .....	53
D. Pengumpulan Data .....	54
E. Prosedur Penelitian .....	55
F. Pengolahan & Penyajian Data .....	55
G. Analisis Data .....	57
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	58
B. Pembahasan .....	72
C. Keterbatasan Penelitian .....	81
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84
DAFTAR PUSTAKA .....	85

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tanda-tanda distres pada manusia .....	23
Tabel 2	Gejala-gejala stres pada manusia .....	24
Tabel 3	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	59
Tabel 4	Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Umur Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	60
Tabel 5	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	60
Tabel 6	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	61
Tabel 7	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	62
Tabel 8	Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	63
Tabel 9	Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	63
Tabel 10	Distribusi Responden Menurut Beban Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	64

Tabel 11	Distribusi Stres Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	65
Tabel 12	Distribusi Stres Kerja Menurut Kategori Umur Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	65
Tabel 13	Distribusi Stres Kerja Menurut Jenis Kelamin Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	66
Tabel 14	Distribusi Stres Kerja Menurut Status Pernikahan Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	67
Tabel 15	Distribusi Stres Kerja Menurut Masa Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	68
Tabel 16	Distribusi Stres Kerja Menurut Jabatan Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	69
Tabel 17	Distribusi Stres Kerja Menurut Penghasilan Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	70
Tabel 18	Distribusi Stres Kerja Menurut Beban Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar Tahun 2012 .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Koesioner Penelitian
Lampiran 2	Perhitungan Kriteria Objektif
Lampiran 3	Master Tabel
Lampiran 4	Keterangan Master Tabel
Lampiran 5	Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel
Lampiran 6	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 7	Izin Rekomendasi Penelitian Gubernur
Lampiran 8	Surat Keterangan Selesai Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Instansi pemerintah sebagai penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya, dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi pesatnya perubahan dunia. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lain di dunia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) juga dituntut seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat. Semakin majunya ilmu pengetahuan dan teknologi, semakin kompleks pula masalah yang dihadapi, termasuk masalah di bidang kesehatan. Salah satu masalah kesehatan yang dihadapi adalah masalah gangguan psikis.

WHO, dalam model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 meramalkan, gangguan psikis berupa depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Paling tidak WHO meramalkan stres atau depresi akan menjadi 10 besar penyakit yang menyebabkan kematian atau menurun drastisnya kualitas kesehatan masyarakat.

Stres yang muncul di lingkungan pekerjaan disebut dengan stres kerja. Kondisi ini dapat muncul setelah individu mengalami peristiwa di tempat kerja yang menuntut reaksi penyesuaian diri. Stres kerja dapat dialami oleh siapa pun baik pegawai di perusahaan maupun pegawai negeri. Berdasarkan studi pada dua puluh PNS di lingkungan kerja Setda Kabupaten Sragen, sebesar 60% responden memiliki potensi mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan masalah psikologis yang perlu untuk segera diatasi (Warnadhewi, 2009).

Pelayanan publik yang diberikan instansi pemerintah kepada masyarakat merupakan perwujudan fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat. Pengadilan Agama merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan peradilan agama yang berkedudukan di ibu kota kabupaten atau kota sebagai pengadilan tingkat pertama. Pengadilan Agama memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara antara orang-orang yang beragama Islam di bidang: perkawinan, ekonomi syariah, kewarisan, wasiat, hibah, wakaf, zakat/infaq/shodaqoh.

UU No 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan hakim merupakan pejabat negara. Bahkan, dalam tiga undang-undang tentang peradilan menjamin fasilitas bagi para hakim. Hakim menyerukan mogok sidang karena sudah empat tahun gaji mereka tidak naik dan 11 tahun tunjangan tidak meningkat, khususnya yang bertugas di daerah. Faktanya, sampai sekarang fasilitas seperti keamanan dan fasilitas lain seperti mobil dan rumah

masih tidak ada bagi hakim di daerah. Banyak hakim yang tidak mendapatkan fasilitas tersebut (Chairullah, 2012).

Stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, selain karena faktor intrinsik dalam pekerjaan, juga faktor ekstrinsik dalam pekerjaan. Tingginya tuntutan promosi yang tidak seimbang dengan gaji yang diterima dapat menjadi tekanan tersendiri bagi pegawai.

Dyajusman (2012 dikutip dalam Choirullah 2012) Ketua Ikatan Hakim Indonesia Nusa Tenggara Timur (NTT), menyatakan bahwa kehidupan hakim di daerah, terutama di wilayahnya cukup mengenaskan. Untuk hakim golongan IIIB, mereka harus hidup dengan gaji Rp.2.310.000,- setiap bulan. Adapun gaji PNS golongan IIIB per bulan sekitar Rp.2.350.000,-. Pada September 2011, hakim di NTT mengirimkan surat permohonan kepada Ketua Mahkamah Agung (MA) agar memperjuangkan kenaikan gaji dan tunjangan mereka. Namun, hingga kini belum ada realisasi.

Menurut hasil penelitian Purwindasari (2011) menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja adalah status perkawinan dan sistem kepemimpinan, dan pada penelitian Wahyuningsih (2010) menunjukkan bahwa kepribadian, motivasi kerja, dan hubungan interpersonal, memiliki hubungan yang bermakna dengan stres kerja, sedangkan pada penelitian Suska (2011) diperoleh hubungan signifikansi antara beban kerja, umur, dan masa kerja dengan stres kerja.

Pada hasil penelitian Ismar dkk. (2011) menunjukkan bahwa faktor pekerjaan yang berhubungan dengan stres kerja adalah masa kerja pada stresor beban kerja berlebih kuantitatif.

Hasil penelitian yang dilakukan Cooper (dikutip dalam Munandar 2008) menunjukkan bahwa stres kerja banyak terjadi pada individu dengan latar belakang pekerjaan dibidang pelayanan, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan berkaitan erat dengan masyarakat. Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Aspek intrinsik dalam pekerjaan yang berkaitan dengan stres kerja salah satunya yaitu tuntutan tugas.

Dari data sekunder yang diperoleh bahwa pada tahun 2011 Pengadilan Agama kota Makassar menangani 1622 perkara, diantaranya yaitu 951 perkara cerai gugat, 492 perkara cerai talak, 16 perkara kewarisan, 6 perkara harta bersama, 3 perkara pembatalan perkawinan, 1 perkara gugatan nafkah anak, 1 perkara izin poligami, 1 perkara wasiat, 73 perkara isbad nikah, 24 perkara perwalian, 98 perkara penetapan ahli waris, 6 perkara wali adhal, 9 perkara pengangkatan anak, dan 4 perkara dispensasi kawin.

Hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai saat berkunjung di kantor Pengadilan Agama kota Makassar diketahui bahwa tingginya jumlah perkara serta beban tugas dapat memicu stres kerja pada pegawai di kantor Pengadilan Agama kota Makassar. Selain hal tersebut, penerapan dan penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat

penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan memiliki beban tersendiri bagi pegawai sebagaimana diketahui bahwa tujuan SOP adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi pemerintahan untuk mewujudkan *good goverance*.

Berdasarkan fakta dan penjabaran teori diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui dan mengidentifikasi faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012?
2. Apakah ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012?
3. Apakah ada hubungan antara status perkawinan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012?

4. Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012?
5. Apakah ada hubungan antara jabatan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012?
6. Apakah ada hubungan antara penghasilan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012?
7. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui hubungan umur dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.
- b. Untuk mengetahui hubungan jenis kelamin dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.
- c. Untuk mengetahui hubungan status perkawinan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.
- d. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.

- e. Untuk mengetahui hubungan jabatan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.
- f. Untuk mengetahui hubungan penghasilan dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.
- g. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar tahun 2012.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi pemerintah dan instansi terkait khususnya dalam upaya pengendalian stres kerja pada pegawai Pengadilan Agama kota Makassar yang dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

2. Manfaat ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan sekaligus sebagai bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat bagi masyarakat pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi masyarakat pekerja secara umum dan khususnya pegawai Pengadilan Agama kota Makassar terkait dalam menghadapi stress di tempat kerja.

4. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini merupakan pengalaman awal dan sangat berharga bagi peneliti dalam memperluas wawasan serta wadah mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki di masyarakat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

## **A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja**

### **1. Pengertian stres**

Stres berasal dari bahasa latin *stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Tunjungsari, 2011).

Stres adalah suatu keadaan bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan ataupun situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Waluyo, 2009).

Menurut Anoraga (1990) stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Ivancevich dkk (2007) stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Hager (1999 dikutip dalam Waluyo 2009) mengemukakan bahwa stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun berhadapan dengan suatu stressor tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis dan maupun fisiologis.

Menurut Luthans (2006 dikutip dalam Wijono 2010) stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu respon adaptif dari rangsangan internal dan eksternal yang menyebabkan tekanan emosional didalam diri seseorang yang dapat mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi di dalam tubuh jika tidak ditanggapi secara positif. Jadi stres memang tidak bisa dihindari, stres akan muncul di segala aspek kehidupan.

## **2. Pengertian stres kerja**

Caplan et al. (dikutip dalam Wijono 2010) menyatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Stres kerja merupakan kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu

dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Selye (1992 dikutip dalam Waluyo 2009) mengemukakan bahwa *“Work stress is an individual’s response to workrelated environmental stressors. Stres as the reaction of organism, which can be physiological, psychological, or behavioural reaction”*. Berdasarkan definisi ini bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Stres dibedakan menjadi dua kategori yaitu *distress* yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin 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 (Munandar, 2001).

Berdasarkan definisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu respon adaptif yang dirasakan oleh pekerja yang berasal dari interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang dapat mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi di dalam tubuh jika tidak ditanggapi secara positif. Namun stres juga perlu ada sebagai pembakar semangat pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan kreatif.

### 3. Penyebab stres kerja

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Munandar, 2001).

Sumber stres (*stressor*) adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres. Ada berbagai sumber stres yang dapat menimbulkan stres di perusahaan yaitu diantaranya adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan diluar pekerjaan (Wijono, 2010).

Untuk dapat mengetahui secara pasti, faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya stres sangatlah sulit sebab akan menyangkut dengan sifat dan kepribadian seseorang. Suatu keadaan yang dapat menimbulkan stres pada seseorang akan tetapi belum tentu akan menimbulkan hal yang sama terhadap orang lain. Dua faktor penyebab atau sumber stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor karakteristik individu (Novitasari, 2007).

Tosi et al. (1990 dikutip dalam Wijono 2010) mengatakan bahwa ada lima faktor yang dapat menjadi sumber stres dalam organisasi yaitu :

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang
2. Stres peran

3. Peluang partisipasi
4. Tanggung jawab
5. Faktor-faktor Organisasi.

Cartwright et al. (1995 dikutip dalam Tarwaka 2004) mengemukakan bahwa penyebab stres akibat kerja menjadi enam kelompok penyebab, yaitu :

1. Faktor intrinsik pekerjaan

Ada beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan di mana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas dan lembab dll), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, perjalanan ke dan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan beresiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru dll.

2. Faktor peran individu dalam organisasi kerja

Beban tugas yang bersifat mental dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan lebih memberikan stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan beban kerja fisik.

3. Faktor hubungan kerja

Hubungan baik antara karyawan ditempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stres. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidak nyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stres akibat kerja. Tuntutan tugas yang mengharuskan seorang tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi, sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerja lain (seperti ; operator telepon, penjaga mercusuar, dll) juga merupakan pembangkit terjadinya stres.

#### 4. Faktor pengembangan karir

Perasaan tidak aman dalam pekerjaan, posisi dan pengembangan karir mempunyai dampak cukup penting sebagai penyebab terjadinya stres. Faktor pengembangan karir yang dapat menjadi pemicu stres adalah ketidak pastian pekerjaan seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, promosi berlebihan atau kurang, promosi yang terlalu cepat atau tidak sesuai dengan kemampuan individu akan menyebabkan stres bagi yang bersangkutan atau sebaliknya bahwa seorang merasa tidak dipromosikan sesuai dengan kemampuannya juga menjadi penyebab stres.

#### 5. Faktor struktur organisasi dan suasana kerja

Penyebab stres yang berhubungan dengan struktur organisasi dan suasana kerja biasanya berasal dari budaya organisasi dan model manajemen yang dipergunakan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain,

kurangnya pendekatan partisipatoris, konsultasi yang tidak efektif, kurangnya komunikasi dan kebijakan kantor.

#### 6. Faktor diluar pekerjaan

Faktor kepribadian seseorang sangat berpengaruh terhadap *stressor* yang diterima. Konflik yang diterima oleh dua orang dapat mengakibatkan reaksi yang berbeda satu sama lain. Perselisihan antar anggota keluarga, lingkungan tetangga dan juga komunitas merupakan faktor penyebab timbulnya stres yang kemungkinan besar masih akan terbawa dalam lingkungan kerja.

#### 4. Reaksi/respon terhadap stres kerja

Keberadaan manusia Sebagai makhluk fisik tidak mungkin dipahami secara terpisah dari apa yang manusia itu pikirkan dan rasakan, karena sel-sel tubuh secara langsung dan penuh daya dipengaruhi oleh kesadaran.

Jenis-jenis stres yang dikemukakan oleh Quick dan Quick (1984 dikutip dalam Waluyo, 2009) dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performa yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk

konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Akibat timbulnya stres adalah terjadinya pergeseran faktor psikologis maupun fisik diluar keseimbangan (stabilitas). Dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan akan mengalami stres. Stres merupakan suatu respon adaptif karyawan terhadap situasi dan kejadian di lingkungan kerja. Stres bisa positif atau negatif.

Konsep yang diperkenalkan oleh Paul Dennison yang dikenal sebagai *basic brain gym* menjelaskan bahwa dalam kondisi stres atau emosional aktifitas saraf dipusatkan pada sistem simpatetik, yang mempersiapkan tubuh untuk kondisi bertarung atau kabur (*fight or flight*) sebagai aksi reaksi agresi dan takut. Akibatnya tampak penurunan aktivitas sistem limbik (tempat terjadi pusat ingatan) dan neokorteks otak besar (tempat abstraksi dan hubungan akal sehat terjadi). Ini adalah penjabaran kenapa dalam situasi stres sulit sekali proses belajar yang baik dan bekerja yang efektif untuk terwujudkan. Ada kaitan yang sangat erat antara gerakan fisik yang mampu merangsang fungsi otak. Beberapa gerakan tubuh yang spesifik menstimulasi aspek tertentu dari fungsi otak (Shot Yen, 2009).

Stres mencetuskan terhadap lepasnya hormon dan zat kimia yang dibentuk tubuh yang meningkatkan kesadaran mental, meningkatkan

kecepatan denyut jantung untuk menambah aliran darah ke organ tubuh yang penting, menajamkan panca indra terutama penglihatan dan mendorong hati meningkatkan gula darah sebagai antisipasi kebutuhan energi yang lebih tinggi. Hormon yang dilepaskan adalah *epinefrin* dan *neopinefrin* yang dikenal sebagai hormon *fight or flight*. Apabila stres menjadi kronik dan berkepanjangan, maka dikeluarkan hormon *kortisol* (yang sama pada peradangan). Kortisol itu sendiri memiliki banyak efek samping yang tidak diinginkan dalam jangka waktu yang panjang, termasuk menekan kepekaan insulin (akibatnya gula darah sulit untuk diturunkan) dan pengeroposan tulang (Shot Yen, 2009).

Stres belum tentu berasal dari hal-hal emosional yang tidak menyenangkan dan dihindari. Stres juga bisa berasal dari hal-hal yang dibuat sendiri tanpa disadari. Bahkan tadinya dianggap sebagai kesenangan dan kebaikan. Saraf menerima impuls-impuls yang sama seperti halnya kondisi mental yang terjepit. Ketegangan mental dan emosi serta perlu mengambil tindakan buru-buru memboroskan *epinefrin* dan *neopinefrin* dengan efek yang sama seperti stres kronik dan berkepanjangan (Shot Yen, 2009).

Dr. Robert J. Van Amberg (1979 dikutip dalam Hawari 2006) pada penelitiannya membagi tahapan-tahapan stres sebagai berikut :

- a. Stres tahap I yang merupakan tahapan stres yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan yang senang berlebihan terhadap pekerjaan.

- b. Stres tahap II dimana dampak stres yang semula menyenangkan seperti pada tahap I mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan-cadangan energi tidak lagi cukup.
- c. Stres tahap III terjadi bila seseorang memaksa diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan ringan pada stres tahap II maka keluhan-keluhan tersebut akan semakin nyata dan mengganggu pola hidup.
- d. Stres tahap IV akan menimbulkan gangguan yang menghalangi seseorang untuk melakukan aktivitasnya.
- e. Stres tahap V menyebabkan gangguan fisik dan mental.
- f. Stres tahap VI yang merupakan tahap klimaks menyebabkan seseorang mengalami serangan panik dan perasaan takut mati.

Mathews (1989 dikutip dalam Tarwaka 2004) menjelaskan secara spesifik terhadap stres akibat kerja, yaitu :

1. Respon psikologis. Stres biasanya merupakan perasaan subjektif seseorang sebagai bentuk kelelahan, kegelisahan dan depresi. Reaksi psikologis kepada stres dapat dievaluasi dalam bentuk beban mental, kelelahan dan perilaku (*arousal*).
2. Respon sosial. Setelah beberapa lama mengalami kegelisahan, depresi, konflik dan stres di tempat kerja, maka pengaruhnya akan dibawa ke dalam lingkungan keluarga dan lingkungan sosial.

3. Respon stres kepada gangguan kesehatan atau reaksi fisiologis. Bila tubuh mengalami stres, maka akan terjadi perubahan fisiologis sebagai jawaban atas terjadinya stres.
4. Respon individu. Pengaruhnya sangat tergantung dari sifat dan kepribadian seseorang. Dalam menghadapi stres, individu dengan kepribadian *introvert* akan bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian *ekstrovert*.

Menurut model Cartwright et al. (1995 dikutip dalam Tarwaka 2004) reaksi stres dikelompokkan menjadi dua yaitu pengaruhnya kepada individu dan organisasi kerja :

a. Pengaruhnya terhadap individu seseorang

1. Reaksi emosional. Dalam keadaan stres tingkat emosi seseorang sangat tidak stabil dimana sering kita lihat orang tersebut mudah marah, emosi tidak terkontrol, curiga yang berlebihan, perasaan yang tidak aman, dll.
2. Reaksi perubahan individu. Dalam keadaan stres atau tertekan seseorang dengan tanpa sadar mencari pelarian dari permasalahan yang diterima yang terkadang mempengaruhi kebiasaan seseorang. Sebagai contoh perubahan kebiasaan untuk merokok, minum-minuman keras dan penggunaan obat-obat terlarang.

3. Perubahan fisiologi, dalam keadaan stres otot-otot kepala dan leher menjadi tegang yang menyebabkan sakit kepala, susah tidur (*insomnia*), gangguan fisiologis lainnya dapat berupa hipertensi, sakit ginjal, serangan jantung, maag, menurunnya daya tahan tubuh, dll.

b. Pengaruhnya terhadap organisasi/perusahaan.

Akibat stres pada organisasi kerja akan memberikan pengaruh yang kurang baik. Pengaruhnya dapat berupa :

1. Tingginya angka tidak masuk kerja, *turnover*, hubungan kerja menjadi tegang, dan rendahnya kualitas pekerjaan
2. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
3. Mengganggu kenormalan aktifitas kerja
4. Menurunkan produktivitas kerja
5. Menurunkan pemasukan/keuntungan organisasi/perusahaan

## 5. Tingkat stres

Menurut Potter & Perry (2005) tingkat stres dibagi sesuai dengan kejadian sakit:

a. Stres ringan

*Stressor* yang dihadapi setiap orang secara teratur, biasanya tidak merusak aspek fisiologis misalnya terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini akan berakhir dalam beberapa menit atau jam. *Stressor* ini bukan risiko yang signifikan untuk timbulkan gejala. Namun demikian *stressor* ringan yang banyak dalam waktu singkat dihadapi terus menerus dapat meningkatkan risiko penyakit.

b. Stres sedang

Berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari contoh perselisihan yang belum terselesaikan dengan rekan kerja, beban kerja yang berlebihan, anak yang sakit, mengharapkan pekerjaan baru, anggota keluarga yang pergi dalam waktu lama, situasi seperti ini dapat bermakna bagi individu yang mempunyai *predisposisi*.

c. Stres berat

Situasi kronik yang terjadi dalam beberapa minggu sampai beberapa tahun misalnya kesulitan *financial* yang berkepanjangan, perselisihan perkawinan terus menerus, penyakit fisik yang jangka panjang. Makin sering dan makin lama situasi stres makin tinggi risiko kesehatan yang ditimbulkan.

## 6. Gejala-gejala stres kerja

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para pekerja

berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Anoraga (2001) gejala stres ringan sampai berat meliputi :

- a. Gejala badan : Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, banyak keringat, gangguan pola tidur, lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun dan lain-lain.
- b. Gejala emosional : Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah menangis, gelisah, dan putus asa.
- c. Gejala sosial : Banyak merokok, minum alkohol, sering memeriksa pintu dan jendela, mudah bertengkar, menarik diri dan bunuh diri

Secara umum Cary Cooper dan Alison Straw (1995), mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini :

- a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak tertarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, pemarah.

Everly dan Gindano (1980) mengemukakan bahwa *distress* akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ bagian dalam (*visceral*), yakni :

**Tabel 1**  
**Tanda-Tanda Distres Terhadap Manusia**

<b>Tanda-tanda pada suasana hati (<i>mood</i>)</b>	<b>Tanda-tanda pada otot kerangka (<i>musculoskeletal</i>)</b>	<b>Tanda-tanda pada organ-organ bagian dalam (<i>visceral</i>)</b>
1. Menjadi <i>overexcited</i> 2. Cemas 3. Merasa tidak pasti 4. Sulit tidur pada malam hari 5. Menjadi mudah bingung dan lupa 6. Gelisah 7. Gugup	1. Jari-jari dan tangan gemetar 2. Tidak dapat duduk diam atau berdiri ditempat 3. Mengembangkan <i>tic</i> (gerakan tidak sengaja) 4. Kepala mula i sakit 5. Merasa otot tegang dan kaku 6. Gagap dalam percakapan 7. Leher jadi kaku	1. Perut terganggu 2. Merasa jantung berdebar 3. Banyak berkeringat (Tangan berkeringat) 4. Merasa kepala ringan atau akan pingsan 5. Merasa kedinginan 6. Wajah panas 7. Mulut kering 8. Mendengar bunyi berdering dalam kuping

Sumber: Everly dan Gindano (1980 dikutip dalam Munandar 2001)

Menurut Beehr dan John gejala stres dibagi menjadi tiga yakni :

**Tabel 2**  
**Gejala-Gejala Stres pada Manusia**

<b>Gejala Psikologis</b>	<b>Gejala Fisik</b>	<b>Gejala Perilaku</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung</li> <li>2. Perasaan frustrasi, mudah marah, dan dendam (kebencian)</li> <li>3. Sensitif dan hyperractivity</li> <li>4. Memendam perasaan, penarikan diri dan depresi</li> <li>5. Komunikasi yang tidak efektif</li> <li>6. Perasaan terkucil dan terasing</li> <li>7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja</li> <li>8. Lelah mental, menurunnya intelektual, hilang daya konsentrasi</li> <li>9. Kehilangan spontanitas dan kreatifitas</li> <li>10. Kehilangan rasa percaya diri</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya nadi dan tekanan darah</li> <li>2. Meningkatnya sekresi adrenalin</li> <li>3. Gangguan lambung</li> <li>4. Mudah terluka</li> <li>5. Mudah lelah fisik</li> <li>6. Gangguan pernafasan</li> <li>7. Gangguan kulit</li> <li>8. Kepala pusing, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot</li> <li>9. Gangguan tidur</li> <li>10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk tinggi resiko terkena kanker.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunda, menghindari pekerjaan</li> <li>2. Prestasi dan Produktivitas menurun</li> <li>3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan terlaran</li> <li>4. Perilaku sabotase</li> <li>5. Makan berlebihan mengacu pada obesitas</li> <li>6. Kurang makan, tanda depresi</li> <li>7. Tindakan resiko tinggi</li> <li>8. Kriminalitas</li> <li>9. Interpersonal tidak baik</li> <li>10. Cenderung bunuh diri</li> </ol>

--	--	--

Sumber: *Beehr dan John Newman (1999) dikutip dalam Waluyo (2009)*

## **7. Pencegahan dan pengendalian stres kerja**

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif, ditanggulangi secara adaptif dan efektif. Faktor penyebab terjadinya stres tersebut sangatlah kompleks dan bervariasi serta sangat sulit untuk diidentifikasi secara pasti apa yang menjadi penyebab stres sesungguhnya, sehingga sering kita temui bahwa seseorang yang terkena stres biasanya tidak menyadari terhadap apa yang sering dialaminya (Munandar, 2001).

Memahami stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologis dari stres dengan tujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Hal yang perlu diusahakan adalah dapat dipertahankannya stres yang konstruktif dan dicegah serta diatasi stres yang kronis, yang bersifat negatif destruktif.

Munandar (2001) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk manajemen stres kerja yaitu melalui aktivitas fisik, seperti senam kesegaran badan, jogging, dan berjalan pagi. Manajemen stres kerja perlu dilakukan karena dalam kehidupan sehari-hari terlebih dalam lingkungan kerja seseorang tidak jarang mengalami stres kerja.

Hal tersebut diperkuat Anaroga (2001) bahwa pekerjaan atau lingkungan sosial biasanya dapat menyebabkan stres pada seseorang baik yang disebabkan oleh sebab yang sederhana maupun yang disebabkan oleh sebab yang kompleks.

Untuk itu stres kerja harus dapat ditanggulangi demi kelangsungan dan kemajuan hidup perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang potensial secara nyata.

Suprihanto dkk (2003) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

#### 1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

## 2. Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

Menurut Keith Davis & John W. Newstrom (dikutip dalam Mangkunegara 2002) mengemukakan bahwa "*Four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stres management are social support, meditation, biofeedback and personal wellnes programs*" Ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*)

1. Pendekatan dukungan sosial. Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game, dan bercanda.
2. Pendekatan melalui meditasi. Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.
3. Pendekatan melalui *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
4. Pendekatan kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres dengan mendeteksi penyebabnya. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis

*National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) memberikan rekomendasi tentang bagaimana cara untuk mengurangi atau meminimalkan stres akibat kerja sebagai berikut:

- a. Beban kerja baik fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindarkan adanya beban kerja berlebihan atau beban yang terlalu ringan.

- b. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan.
- c. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
- d. Membentuk lingkungan sosial yang sehat, hubungan antar tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya, sebab tenaga kerja (*supervisor*) yang baik dalam organisasi akan membuat situasi terasa aman dan nyaman.

## **B. Tinjauan Umum tentang Umur**

Usia berhubungan dengan toleransi seseorang terhadap stres dan jenis *stressor* yang paling mengganggu. Pada usia dewasa biasanya lebih mampu mengontrol stres dibandingkan dengan usia kanak-kanak dan usia lanjut. Dengan kata lain orang dewasa biasanya mempunyai toleransi terhadap stres yang lebih baik (Siswanto, 2007).

Menurut WHO klasifikasi umur menurut tingkat kedewasaan adalah sebagai berikut :

1. 0 – 14 Tahun = bayi dan anak-anak
2. 15 – 49 Tahun = orang muda dan dewasa
3. 50 Tahun = orang tua

Karyawan dengan usia lebih tua akan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan

perilaku yang berbeda darinya dan semakin dapat menunjukkan kematangan intelektual dan psikologisnya (Gatot dan Adisasmito, 2005).

### **C. Tinjauan Umum tentang Jenis Kelamin**

Beberapa peneliti menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan penentu perbedaan pengaruh sumber stres terhadap emosi dan kelangsungan fisik serta tingkat kehadiran seseorang. Ada beberapa alasan mengapa sumber stres yang sama dapat mempengaruhi wanita dan laki-laki secara berbeda.

- a. Pertama, jenis kelamin memoderasi hubungan stres dan variabel yang mempengaruhinya seperti kesehatan dan kesejahteraan secara keseluruhan.
- b. Kedua, depresiasi secara signifikan lebih besar pada wanita dibandingkan pria.
- c. Ketiga, wanita dinyatakan lebih cepat menderita kelelahan, kecemasan, dan somatic symptoms dan mild physiological disorder dibandingkan laki-laki. Meskipun demikian laki-laki umumnya tidak menampilkan gejala-gejala tersebut dalam waktu dekat, sehingga mereka mungkin akan menderita penyakit yang lebih serius dalam jangka waktu yang lebih panjang (Hendrix, Spencer & Gibson dalam Triaryati, 2003).

### **D. Tinjauan Umum tentang Status Perkawinan**

Status Perkawinan adalah keterangan yang menunjukkan riwayat pernikahan tenaga kerja yang terdapat pada kartu identitas pekerja, dan dikategorikan atas kawin dan tidak kawin. Status seseorang juga mempengaruhi tingkat kelelahan, orang yang sudah menikah lebih cepat mengalami kelelahan dibandingkan dengan yang belum menikah oleh karena waktu istirahat tidak dimanfaatkan secara maksimal sebab kondisi keluarganya juga perlu mendapatkan perhatian yang cukup (Sibiro, 2008).

Menurut Munandar (2001) bahwa isu-isu tentang keluarga, kritis kehidupan, kesulitan keuangan, dan konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan di dalam pekerjaan, semuanya dapat merupakan tekanan bagi pegawai dalam pekerjaannya sehingga akan menyebabkan seseorang menjadi stres dalam pekerjaannya.

#### **E. Tinjauan Umum tentang Jabatan**

Berdasarkan pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan perubahan terbaru Undang-Undang Nomor 70 Tahun 2011 bahwa Jabatan adalah "kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang karyawan dalam rangka susunan satuan organisasi".

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh

atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang berfungsinya (*dysfunction*) peran dengan baik, yang merupakan pembangkit stres (Munandar, 2001).

## **F. Tinjauan Umum tentang Penghasilan**

Krisis ekonomi nasional yang berkepanjangan di negara ini menyebabkan banyak penyakit dalam masyarakat kita, dan salah satu penyakit yang sangat berkaitan dengan hal ini adalah tekanan untuk mencukupi segala kebutuhan hidup, atau biasa dikatakan stres.

Menurut Hariandja (dikutip dalam Mareta 2005) mendefinisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada pegawai, tata usaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang pegawai tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seseorang pegawai.

Salah satu faktor munculnya stres akibat kerja yaitu rendahnya balasan atau bayaran yang diterima oleh tenaga kerja. Gaji yang memberikan rasa puas adalah gaji yang mampu mencukupi kebutuhan hidup sehingga menimbulkan rasa aman bagi para pegawai. Mereka tidak perlu mencari tambahan penghasilan di luar pekerjaan pokok, karena penghargaan hasil kerja yaitu gaji telah mampu

membayai kebutuhan hidupnya. Di samping itu, para pegawai juga mengharapkan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerjanya.

### **G. Tinjauan Umum tentang Masa Kerja**

Masa kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin menurun kemampuan fisiknya. Kemampuan fisik akan berangsur menurun akibat kelelahan dari pekerjaan dan dapat diperberat bila dalam melakukan aktifitas fisik tidak melakukan variasi dalam bekerja. Secara tidak langsung, masa kerja akan menyebabkan kontraksi otot-otot penguat dan penyangga perut secara terus-menerus dalam waktu yang lama (Mayate, 2009).

Dari keseluruhan keluhan yang dirasakan tenaga kerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun paling banyak mengalami keluhan. Kemudian keluhan tersebut berkurang pada tenaga kerja setelah bekerja selama 1-5 tahun. Namun, keluhan akan meningkat pada tenaga kerja setelah bekerja pada masa kerja lebih dari 5 tahun (Tarwaka, 2004).

Masa kerja adalah lama karyawan bekerja dihitung saat diterima bekerja ditempat tersebut sampai pada saat dilakukannya penelitian. Semakin lama seseorang bekerja maka kemungkinan ia menderita penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaannya semakin besar pula, baik secara langsung maupun tidak langsung dan tanpa ia sadari. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa masa kerja akan mempengaruhi aktivitas kerja sebab semakin lama seseorang bekerja di

tempat kerjanya, maka ia akan mengetahui banyak tentang situasi serta kondisi tempat bekerjanya tersebut dan semakin lama pula ia akan terpapar dengan hazard yang ada di tempat kerja.

## **H. Tinjauan Umum tentang Beban Kerja**

Beban kerja adalah beban yang diterima atau ditanggung oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang sering dihadapi pekerja ditempat kerja adalah suasana yang tidak mendukung karena panas atau iklim kerja yang tidak mendukung (Departemen Kesehatan RI, 2003).

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan no.75 tahun 2004, beban kerja adalah “sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu”.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri no.12 tahun 2008 “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”.

Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008).

Menurut Suma'mur (1984 dalam Tarwaka 2004) bahwa kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal, maupun faktor eksternal (Tarwaka, 2004).

a. Beban kerja oleh faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*tasks*) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai *stressor*.

1. Tugas-tugas (*tasks*) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat, dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang diangkat-diangkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk *display* dan kontrol, alur kerja dll. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dll.
2. Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam,

sistem pengupahan, musik kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang dll.

3. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah:

a) Lingkungan kerja fisik seperti: mikroklimat (suhu udara ambien, kelembaban udara, kecepatan rambat udara, suhu radiasi), intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanis, dan tekanan udara.

b) Lingkungan kerja kimiawi seperti: debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, fume dalam udara dll.

c) Lingkungan kerja biologis seperti: bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga dll.

d) Lingkungan kerja psikologis seperti: pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja.

b. Beban kerja oleh faktor internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif

yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu, *strain* secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas, faktor internal meliputi:

- a.) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi), serta
- b.) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dll).

## **I. Tinjauan Umum tentang Pengadilan Agama**

Peradilan Agama merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia di samping tiga peradilan yang lain, yakni Peradilan Negeri, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara. Keberadaan Peradilan Agama di Indonesia sudah dimulai sejak Indonesia belum merdeka, yaitu sejak masa pemerintahan kolonial Belanda.

Dalam perjalanan sejarahnya, Peradilan Agama menempuh proses yang cukup panjang hingga dimantapkannya kedudukan Peradilan Agama oleh pemerintah Indonesia, yaitu dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama (UUPA) yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan perubahan kedua Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009. Dengan UUPA ini maka kedudukan Peradilan Agama sama dan

setingkat dengan tiga peradilan lainnya dalam lingkup peradilan nasional. Peradilan Agama memiliki wewenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara umat Islam dalam bidang perkawinan, kewarisan, dan perwakafan.

### **1. Pengertian Pengadilan Agama**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama (UUPA) yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan perubahan kedua Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 dijelaskan bahwa Peradilan Agama merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan yang beragama Islam mengenai perkara perdata tertentu yang diatur dalam Undang-undang. Pada pasal 4 ayat (1) Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa Pengadilan Agama berkedudukan di kotamadya atau di ibu kota kabupaten, dan daerah hukumnya meliputi wilayah kotamadya atau kabupaten.

### **2. Pengertian Pegawai Pengadilan Agama**

Pegawai pengadilan agama adalah seluruh pegawai yang berkantor dipengadilan agama yang memiliki tugas dan wewenang masing-masing sesuai jabatan yang diemban. Susunan organisasi pengadilan agama terdiri dari : Pimpinan (ketua dan wakil ketua), hakim, panitera/sekertaris, dan jurusita.

### **3. Jenis-Jenis Tugas dan Wewenang Pegawai Pengadilan Agama**

Menurut ketentuan pasal 49 ayat (1), Pengadilan Agama bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama orang-orang beragama Islam di bidang: perkawinan, kewarisan, wasiat, dan hibah, yang dilakukan berdasarkan hukum Islam, wakaf dan shadaqah.

Pada kantor Pengadilan Agama diadakan pejabat yang melayani penyelesaian perkara disamping pejabat kesekretariatan. Pejabat tersebut adalah:

1. Ketua yang mempunyai beberapa tugas yang sangat penting diantaranya yaitu:
  - a. Mengatur tugas para hakim
  - b. Membagikan semua berkas atau surat-surat yang berhubungan dengan perkara yang diajukan ke pengadilan kepada hakim untuk diselesaikan
  - c. Menetapkan perkara yang harus diadili berdasarkan nomor urut
  - d. Mengawasi penetapan dan keputusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap dengan sempurna
  - e. Mengawasi seluruh pejabat yang ada di daerah hukumnya
  - f. Mengevaluasi atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku hakim, panitera, sekretaris dan juru sita
2. Wakil Ketua yang bertugas:

- a. Membantu ketua dalam tugasnya sehari-hari
- b. Melaksanakan tugas-tugas ketua ketika ada halangan
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepadanya

3. Panitera yang bertugas:

- a. Menyelenggarakan administrasi perkara dan mengatur tugas wakil panitera.
- b. Membantu hakim dengan menghadiri dan mencatat jalanya sidang pengadilan
- c. Menyusun berita acara persidangan
- d. Melaksanakan penetapan dan putusan pengadilan
- e. Membuat semua daftar perkara yang diterima dikepaniteraan
- f. Membuat akta-akta
- g. Melegalisir surat-surat yang diajukan dalam persidangan
- h. Memungut biaya dan menyetorkan ke Negara

4. Wakil panitera yang bertugas:

- a. Membantu hakim mencatat jalanya sidang pengadilan
- b. Menggantikan tugas panitera apabila ada halangan
- c. Melaksanakan tugas yang didelegasikan kepadanya

5. Panitera muda gugatan yang bertugas:

- a. Membantu hakim mencatat jalanya sidang pengadilan
- b. Menyiapkan perkara yang dimohonkan banding , kasasi atau peninjauan kembali

- c. Mencatat semua perkara yang telah diterima
  - d. Melaksanakan administrasi perkara, mempersiapkan persidangan perkara
6. Panitera muda permohonan yang bertugas:
- a. Melaksanakan tugas seperti panitera muda gugatan dalam bidang perkara permohonan
  - b. Permohonan pertolongan pembagian warisan diluar sengketa.
7. Panitera muda hukum bertugas :
- a. Membantu hakim mencatat jalannya sidang pengadilan
  - b. Mengumpulkan, mengelola dan mengkaji data
  - c. Mengumpulkan data hisab, rukyat, sumpah jabatan dan melaporkannya kepada pimpinan
8. Panitera pengganti yang bertugas:
- a. Membantu hakim mencatat jalannya sidang pengadilan
  - b. Membantu hakim dalam hal:
    - 1. Penetapan hari sidang
    - 2. Penetapan sita jaminan
    - 3. Mengetik putusan sidang
    - 4. Membuat berita acara persidangan yang harus selesai sebelum sidang dilaksanakan
9. Jurusita/jurusita pengganti yang bertugas:

- a. Melakukan perintah dari ketua pengadilan, ketua sidang dan panitera
- b. Membuat berita acara persitaan

## J. Kerangka Teori

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor maka dapat digambarkan sebagai berikut :

