

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan

perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban). Di sini *perspektif* SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian SumberDaya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut Hasibuan (2017:10) MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan adapun menurut Desseler (2015:3), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk

mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sedarmayanti (2017:9) mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

2.1.4 Unsur-Unsur Manajemen SDM

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya

6. Analisis pekerjaan

Analisis Pekerjaan yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

7. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

8. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

9. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

10. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.
- c. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

11. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

12. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud

tujuan yang maksimal. Kedipsilinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

13. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang undang No. 12 tahun 1964.

2.1.6 Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Robbins dan Judge (2017: 597), menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Adapun definisi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:92-108) memberikan

definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.1.7 Faktor- Faktor penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkansuatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Cooper dalam Rivai (2017: 314) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Hal- hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebihan secara kualitatif dan kuantitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, keterampilan di bidang IPTEK dan jadwal bekerja. Dalam keadaan pandemi saat ini, guru perlu diberdayakan untuk mengembangkan kompetensi-kompetensi yang ada. Melalui pemberdayaan, guru dilatih untuk mampu menciptakan kondisi *professional* dalam menjalankan tugas dan peranannya (Susanto, 2016). Hal ini sangat mendukung terlaksananya kemajuan siswa dan guru dalam kegiatan belajar mengajar dimasa pandemi. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Mitchell Steward dalam Agus Harjana yaitu pemberdayaan memungkinkan organisasi untuk mencapai pelanggan dan tuntutan pasar secara cepat, fleksibel dan efisien (Susanto, 2016). Dalam hal ini yang dimaksud adalah organisasi sekolah. Organisasi sekolah dengan pemberdayaan guru diharapkan sekolah mampu memberikan pelayanan yang baik seperti manakala pembelajaran di sekolah sebelum daring. Kebijakan sekolah yang menerapkan pembelajaran daring untuk pelaksanaan kegiatan belajar

mengajarnya, membutuhkan keterampilan dibidang IPTEK. Kurangnya penguasaan guru terhadap IPTEK akan mempengaruhi tingkat kelancaran kegiatan belajar mengajar melalui daring dan proses pembimbingan siswa jarak jauh. Untuk mengatasi masalah siswa yang belum mahir menggunakan media pembelajaran daring, maka sekolah dan guru perlu melakukan eksplorasi terhadap teknologi digital yang akan dipakai dalam pembelajaran selama masa pandemic, diperkenalkan, diintegrasikan atau dimasukkan dalam kebijakan dan praktik pendidikan disekolah tersebut (Komalasari, 2020). Sosialisasi dan simulasi penggunaan model pembelajaran ini selanjutnya juga perlu dilakukan agar siswa dan orang tua siap dalam menjalankan perannya masing-masing. Berdasarkan hal tersebut, guru diproyeksikan untuk mempertimbangkan hal-hal berikut: memperkuat peran esensi guru, meningkatkan wawasan literasi pembelajaran daring, dan membuat pola *blended learning*.

2. Stres karena peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan bekerja. Ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita bekerja mengalami stres

lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Misalnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pemimpin. Hasil kerja dan system dukungan social yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. Pengembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan Ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, kenaikan jabatan lebih tinggi dari kemampuannya, ambisi yang berlebihan sehingga menimbulkan frustasi.

5. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan stuktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.

6. Faktor Keluarga

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan stres karena memiliki dua pekerjaan.

2.1.8 Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres maka ia mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stres menurut Mangkunegara (2017:158), yaitu:

1. Pola Sehat

Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola Patologis

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk. Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu, memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

2.1.9 Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan stress kerja merupakan suatu cara untuk individu agar dapat meminimalisir stres kerja yang dialami pada lingkungan perusahaan maupun lingkungan luar perusahaan. Menurut Rivai (2015:517) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan dua cara, pertama pendekatan individual dan kedua melalui pendekatan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi

kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individual meliputi:

1. Meningkatkan Keimanan
2. Melakukan meditasi
3. Melakukan kegiatan olahraga
4. Melakukan relaksasi
5. Dukungan social dari teman-teman
6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

Bagi perusahaan bukan karena kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan perusahaan meliputi :

1. Melakukan perbaikan iklim organisasi
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
3. Menyediakan sarana olahraga
4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
6. Melakukan restrukturasi tugas
7. Menerapkan konsep Manajemen

Berdasarkan Sasaran Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:157) ada 4 pendekatan terhadap stres kerja yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback* dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). 4 pendekatan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Dukungan Sosial (*social support*) Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.
2. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*) Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya shalat dzuhur melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT.
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. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai pendekatan stres kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 (enam) pendekatan yaitu pendekatan individual, pendekatan perusahaan, pendekatan dukungan sosial, pendekatan melalui meditasi, pendekatan melalui biofeedback, dan pendekatan kesehatan pribadi.

2.1.10 Upaya Penanggulangan Stres kerja

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut Siagian (2014: 302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber stres.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan kegiatan organisasi shingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan perencanaan tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.

8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan. Upaya penanggulangan stress sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan berdampak pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa penanggulangan stres kerja dapat melalui beberapa cara yaitu merumuskan kebijaksanaan manajemen, melatih para manajer, melatih para karyawan, terus menerus membuka jalur komunikasi, memantau terus menerus kegiatan organisasi, menyempurnakan perencanaan tugas dan dan menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan.

2.1.11 Dimensi dan Indikator Stres

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber- sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian yang dirujuk yang dijelaskan melalui table 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Silvia kristanti Tri Febriana/2016/Faktor-Faktor yang mempengaruhi stres kerja. Jurnal ecopsy/Volume 1 Nomer	Faktor -faktor stres kerja: 1.kebisingan 2.shift kerja 3.kelelahan kerja 4.skala stres kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda	Tidak ada peranan secara signifikan antara persepsi pada kebisingan terhadap stress kerja, namun faktor kelelahan berperan sebesar 33,6% terhadap terjadinya stres. Kemudian bekerja pada shift pagi berperan terhadap

	1/desember 2013 (hal 28- 32)			terjadinya stress daripada bekerja shift malam hari.
2	Kadek Dery Suryawan/20 18/Analisis Faktor-Faktor yang mempengaru hi stres kerja pada tenaga kebersihan kota di dinas lingkungan hidup kabupaten Gianyar tahun 2017 p-ISSN : 2599-1418/e- ISSN : 2599- 1426/Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha	Faktor-faktor stres kerja: 1. Tuntunan antar personal 2. Tuntunan tugas 3. Tuntunan fisik 4. Tuntunan fisik	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi linier berganda	Dari keempat faktor tersebut, faktor yang paling dominan mempengaruhi stress kerja pada tenaga kebersihan kota adalah faktor tuntunan antar personal dengan nilai <i>eigenvalue</i> terb esar yaitu 6,492. Khususnya mengenai rendahnya dukungan dari pimpinan dengan nilai <i>loading</i> <i>factor</i> terbesar di dalam faktor tuntunan antar personal yaitu 0,987.

	Volume 10 No. 1 Tahun 2018			
3	Atiek Murhayati, Joko Kismanto/20 15/Faktor- Faktor yang mempengaruhi stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sukoharjo Jurnal KesMaDaSka / Juli 2015/(hal 119-123)	Faktor- Faktor stress kerja 1. Beban kerja 2. Konflik dengan staf lain 3. Masalah perawatan pasien 4. Pengembangan karir	Metode : Univariat, Bivariat dan multivariat Alat Analisis: bivariat dengan korelasi <i>product</i> <i>moment</i> dan analisis multivariat dengan regresi linier berganda.	Analisis univariat beban kerja antara kriteria perawat adalah 92,9%, Sebagian besar perawat dalam konflik dengan staf lain dengan kriteria adalah 88,1%, 78,6% perawat mengalami kesulitan dalam pengobatan pasien, perawat memiliki hambatan dalam pengembangan karir 49,6%, seorang perawat mengalami stress kerja 92,9%.
4	<i>Al Asy Ari</i> <i>Adnan Hakim,</i> <i>Zulkifli</i> <i>Zulkifli/2020/</i> Faktor-Faktor	Faktor-faktor stres kerja	Metode: Kuantitatif	variable kepemimpinan adalah variable yang paling dominan dalam hubungannya

	<p>Yang Menentukan Stres Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla</p> <p>p-ISSN : 2615-1871/ e-ISSN : 2615-5850/JEMM A (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)</p>	<p>1. faktor tuntutan pekerjaan,</p> <p>2. faktor kebijakan organisasi</p> <p>3. faktor pribadi.</p>	<p>Alat Analisis: <i>exploratory factor.</i></p>	<p>dengan employee engagement yakni sebesar 0.928, yang kemudian disusul dengan variable kompensasi yakni sebesar 0.876, pelatihan dan pengembangan yakni sebesar 0.861, kesejahteraan di tempat kerja yakni sebesar 0.826 dan lingkungan kerja yakni sebesar 0.811.</p>
5.	<p>Tri Anita, Sumaryati Tjitrosuwarto, J. Sabas Setyohadi/2021/ Stres kerja guru saat pandemi covid-19 ditinjau dari</p>	<p>Faktor-faktor stres kerja</p> <p>1. Kompensasi</p> <p>2. lingkungan kerja</p>	<p>Metode: kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: analisis regresi berganda.</p>	<p>Kontribusi parsial kompensasi terhadap stress kerja sebesar 28,6% dan kontribusi lingkungan kerja terhadap stress kerja sebesar 19,7%. Total kontribusi kompensasi dan</p>

	kompensasi dan lingkungan kerja. p-ISSN 2406-9744/e-ISSN 2657-1056 /Research and Development Journal Of Education/ Vol. 7, No. 1, April 2021/ hal : 146 – 157		lingkungan kerja terhadap stress kerja sebesar 38%. Implikasinya bagi pihak manajemen sekolah harus tetap memberikan kompensasi yang layak bagi para guru dan menciptakan lingkungan kerja mulai mengadopsi teknologi untuk mengurangi stress kerja guru saat Pandemi Covid-19.
--	--	--	---

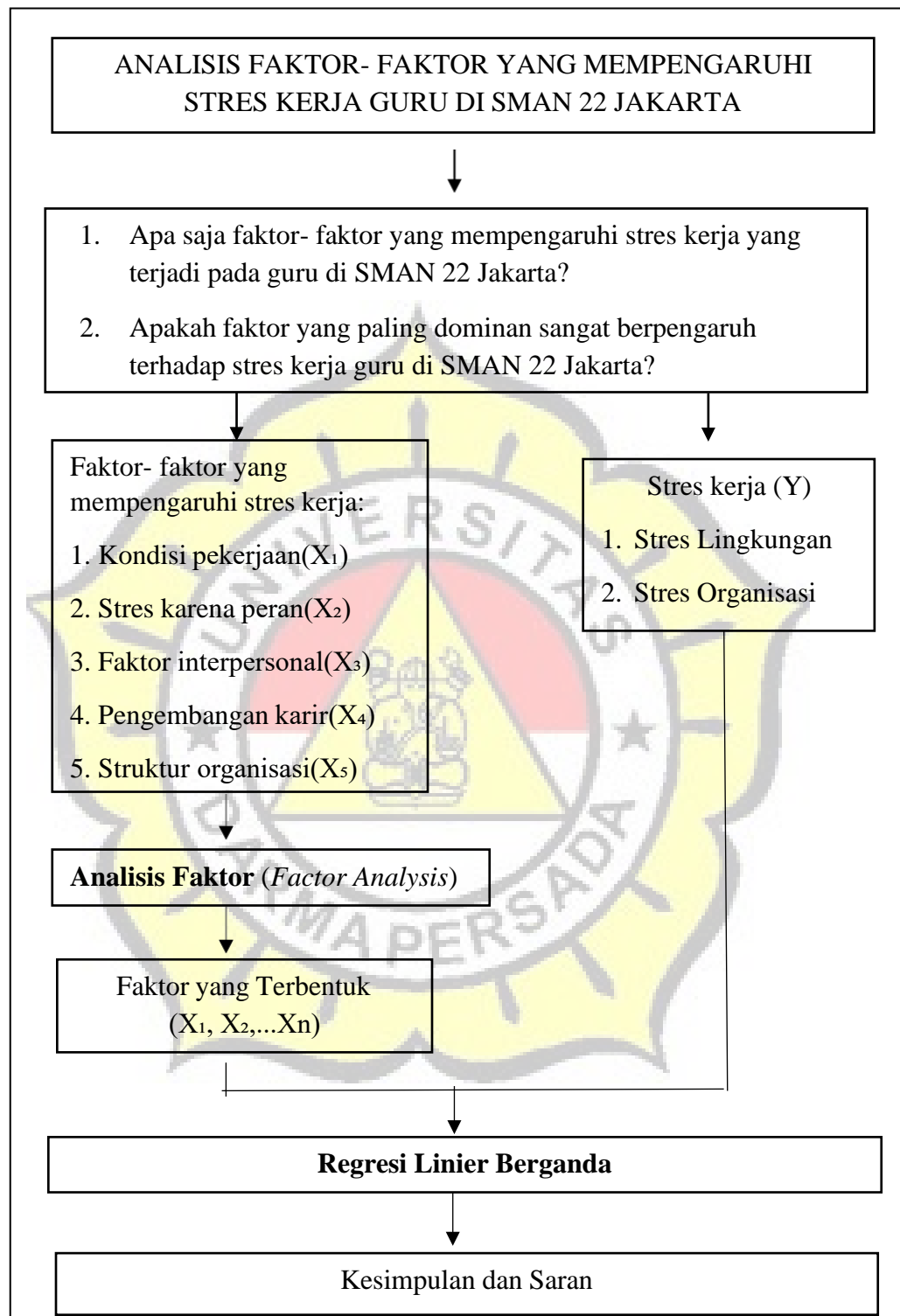
2.3 Kerangka Pikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur dari sebuah gambaran penelitian yang dibuat untuk memudahkan penulis dalam penulis apa yang akan disampaikan. Pada rumusan masalah penelitian ini, terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru sehingga

menimbulkan stres kerja, maka dirumuskan masalah untuk mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja guru di SMAN 22 Jakarta.

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja guru di SMAN 22 Jakarta, maka kerangka penelitian ini dijelaskan melalui gambar sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pikiran
Sumber: disusun oleh penulis

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan kuisioner.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan kajian Pustaka dengan teori- teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja guru di SMAN 22 Jakarta adalah Kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, stuktur organisasi, tampilan rumah pekerjaan.
2. Apakah stres karena peran dan kondisi pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMAN 22 Jakarta?

Ho: Tidak Terdapat Pengaruh antara stres karena peran (X_1) dan kondisi pekerjaan (X_2) terhadap stres kerja guru (Y).

Ha: Terdapat Pengaruh antara stres karena peran (X_1) dan kondisi pekerjaan (X_2) terhadap stres kerja guru (Y).