

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2003) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana didalamnya individu dihadapkan langsung dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang dapat menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar dari stres. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan nervous dan merasakan kekuatiran kronis.

Morgan & King (dalam Dhania, 2010), stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Stres sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang, Kritner dan Kinicki (dalam Akbar, 2017). Menurut Anwar Prabu (dalam Roboth, 2015) stres kerja merupakan suatu perasaan pada individu

yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Anoraga (2009), mengemukakan bahwa secara sederhana stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya merasa terancam, jadi stres merupakan sesuatu yang alamiah yang dapat dialami oleh setiap individu. Stres yang tidak teratasi akan menimbulkan gejala badaniah, jiwa, dan gejala sosial. Secara tidak langsung stres dapat memberi akibat pada saat itu juga, dapat juga terjadi beberapa hari, minggu, bulan ataupun setahun kemudian. McLean (dalam Beehr & Newman, 1978) menyimpulkan bahwa stres bukanlah stimulus, respon, atau variabel intervening, melainkan sebuah istilah kolektif untuk bidang studi - bidang studi, yang, dalam arti luasnya, dibedakan dari area masalah lain yang berhubungan dengan tuntutan apa pun yang membebani sistem, apa pun sistem itu (sistem fisiologis, sistem sosial, atau sistem psikologis) dan tanggapan sistem itu terhadap tuntutan pajak

Menurut Selye (dalam Umam, 2012) stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan terjadinya reaksi pada individu yaitu reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Beehr dan Franz (dalam Roboth, 2015), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau

tegang yang disebabkan oleh pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Selye (dalam Hidayati dkk, 2008), stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut “*eustres*” yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*” menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dalam diri individu yang disebabkan karena adanya perasaan yang menekan atau merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan sehingga timbul reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Schultz & Schultz dan Robbins (dalam Almasitoh, 2011), aspek-aspek stres kerja meliputi :

- a. Deviasi fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres yang mempengaruhi fisik individu antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik,

serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.

- b. Deviasi psikologis, yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup.
- c. Deviasi perilaku, yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Menurut Robbins (dalam Mangkunegara, 2009), terdapat 5 indikator stres kerja, antara lain yaitu, adanya tuntutan tugas, beban kerja yang berat, waktu kerja yang mendesak, tanggung jawab yang besar dan konflik kerja.

Menurut Rini (dalam Akbar, 2017) terdapat beberapa aspek stres kerja antara lain yaitu :

- a. Beban kerja yang tinggi
- b. Tingkat absensi
- c. Terlambat masuk kerja
- d. Tuntutan/tekanan dari atasan
- e. Prestasi dan penurunan produktivitas
- f. Ketegangan dan kesalahan
- g. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek stres kerja anantara lain yaitu deviasi fisiologis, deviasi psikologis, dan deviasi perilaku. Serta beban kerja, tingkat absensi, terlambat masuk kerja, adanya tuntutan/tekanan dari atasan, prestasi dan penurunan produktivitas, ketegangan & kesalahan, dan menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

3. Gejala Stres Kerja

Menurut Anoraga (2009), terdapat gejala stres kerja mulai dari gejala yang ringan, sedang sampai yang berat, antara lain yaitu meliputi :

- a. Gejala Badan, meliputi sakit kepala, sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidurm, lesu letih, kaku pada leher belakang sampai punggung, dada terasa panas/nyeri, rasa terseumbat dikerongkongan,

gangguan psikoseksual, nafsu makan yang menurun, mual, muntah, gejala kulit, gangguan menstruasi, kejang-kejang, pingsan, dan gejala lainnya.

- b. Gejala Emosional, meliputi pelupa, sukar konsentrasi, sulit mengambil keputusan, cemas, was-was, rasa kuatir, mengalami mimpi buruk, murung, mudah marah/jengkel, mudah menangis, pikiran ingin bunuh diri, gelisah, pandangan yang putus asa, dsb.
- c. Gejala Sosial, meliputi meningkatnya merokok dan minuman beralkohol, sering mengontrol pintu jendela, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar, membunuh dan lainnya.

Para ahli menyatakan bahwa stress memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, berperilaku, kognitif dan kesehatan fisik. Menurut Robbins (1996), konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum antara lain yaitu :

- a. Gejala Fisiologis, yaitu hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.
- b. Gejala Psikologis, yaitu stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan

ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga stres dan ketidakpuasan akan mengikat (Cooper dan Marshall 1976).

- c. Gejala Perilaku, yaitu gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa gejala-gejala stres kerja antara lain yaitu gejala fisiologis (gejala pada badan/fisik), gejala psikologis (gejala emosional) dan gejala perilaku (gejala sosial).

4. Faktor-faktor Stres Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi,

karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1996).

Menurut Robbins (2003) terdapat tiga faktor dari stres antara lain yaitu :

- a. Faktor Lingkungan, keadaan lingkungan yang tidak menentukan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, dan juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang baru khususnya terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang cepat, dengan menggunakan inovasi teknologi terbaru. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres.
- b. Faktor Organisasi, didalam faktor organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.
- c. Faktor Individual, kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama mengenai persoalan

keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan mempengaruhi pekerjaan individu itu sendiri yang nantinya dapat merugikan perusahaan. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana individu tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga dan dapat mengatur keuangan dengan baik. Karakteristik kepribadian bawaan setiap individu berbeda-beda tiap individu yang dapat menimbulkan stres yang terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh individu tersebut.

Luthans (dalam Umam, 2012), menyebutkan bahwa faktor penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu :

- a. *Extra organizational stressors*, yang terdiri atas perubahan sosial atau teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas atau tempat tinggal.
- b. *Organizational stressors*, yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi didalam organisasi.
- c. *Group stressors*, yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.

d. *Individual stressors*, yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual (dalam individu itu sendiri).

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2007) mendefinisikan iklim dalam organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang telah terjadi di lingkungan organisasi yang dilakukan secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja organisasi. Kemudian iklim organisasi merupakan sifat didalam lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang disarankan oleh para karyawan atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya (Gibson, dkk, 1996).

Stinger (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang dapat menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh

langsung terhadap kinerja anggota dalam organisasi. Sedangkan menurut Luthans (dalam Simamora, 2006) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu lingkungan internal atau psikologi organisasi. Gilmer (dalam R.A 2006) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan di dalam organisasi dimana setiap anggotanya saling berinteraksi satu sama lain, membatasi dan mengenali satu sama lain serta menentukan kualitas kerja sama, pengembangan anggota organisasi dan efisiensi yang akan mengubah tujuan menjadi hasil.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan internal organisasi yang berlangsung secara rutin, yang dialami oleh anggota organisasi yang nantinya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pada karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Dimensi / Aspek-aspek Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2007) menyebutkan bahwa terdapat dimensi-dimensi iklim organisasi antara lain :

a. Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Antara lain meliputi posisi karyawan didalam suatu perusahaan.

b. Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Antara lain meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Resiko

Menggambarkan kemampuan organisasi untuk mengelola resiko. Pada setiap anggota organisasi harus siap dan mantap dalam bekerja serta mau menghadapi resiko, apabila sejak awal dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

d. Imbalan dan sangsi

Menunjukkan sistem pemberian imbalan dan sangsi yang berlaku didalam organisasi. Sistem pemberian imbalan dan sangsi haruslah berlaku adil dan proposional.

e. Dukungan

Menggambarkan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Antara lain meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

f. Konflik

Menggambarkan situasi yang sedang terjadi apabila ada permasalahan dalam aktivitas organisasi.

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2015) terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu :

- a. *Structure* (struktur) : Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.
- b. *Responsibility* (tanggung jawab) : Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.
- c. *Reward* (penghargaan) : Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik; lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (*rewards*) yang positif atau pemberian hukuman (*punishment*) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.
- d. *Risk* (risiko) : Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan “ aman ” saja.
- e. *Warmth* (kehangatan) : Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.

- f. *Support* (dukungan) : Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.
- g. *Standards* (standar kinerja) : Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.
- h. *Conflict* (konflik) : Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (conflik resolution) di organisasi.
- i. *Identity* (identitas diri) : Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi adalah struktur, tanggung jawab, resiko, imbalan dan sangsi, dukungan, kehangatan, konflik, dan identitas diri.

3. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Stringer (2002) terdapat lima faktor yang memengaruhi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Eksternal

Pada setiap industri yang sama umumnya memiliki iklim organisasi yang sama juga.

b. Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi yang digunakan, energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda tersebut maka menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda pula. Secara tidak langsung strategi mempengaruhi iklim organisasi.

c. Pengaturan Organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh cukup besar terhadap iklim organisasi.

d. Kekuatan Sejarah

Pengaruh kekuatan sejarah dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

Menurut Asmar (2004hui), terdapat lima faktor yang memengaruhi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Penempatan Personalialia

Masalah penempatan personalialia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi

seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

b. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

d. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat

bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

e. **Kondisi Lingkungan**

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung memengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

C. Konflik Kerja–Keluarga

1. Pengertian Konflik Kerja–Keluarga

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985), konflik kerja–keluarga adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Robbins (dalam Rahmadita, 2013) menyatakan konflik adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintangi yang menyebabkan frustrasi dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keinginannya. Stone (dalam Haeruddin, M., & Natsir, 2016) mendefinisikan konflik kerja-keluarga sebagai konflik peran terhadap tuntutan dari pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang

dari beberapa aspek, ini terjadi ketika individu mencoba memenuhi tuntutan di kedua sisi.

Frone, Russell dan Cooper (1992) mendefinisikan bahwa konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan menunggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Sedangkan menurut Santrock (dalam Roboth, 2015) menjelaskan bahwa peran ganda menggambarkan pernikahan antara suami dan istri dan keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkarier.

Bagi wanita yang bekerja yang tugas sebenarnya adalah sebagai ibu rumah tangga yang tidak bisa lepas begitu saja dalam urusan rumah tangga, dalam meniti karier mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Tugas wanita seharusnya lebih dahulu mengatasi urusan keluarga, suami-anak dan menyangkut urusan rumah tangga lainnya. Namun pada kenyataannya banyak wanita yang tidak cukup mampu mengatasi hambatan-hambatan tersebut, maka dari itu apabila si wanita tidak pandai menyeimbangkan peran ganda tersebut maka nantinya mereka akan keteteran (Anoraga, 2009).

Kemudian Anoraga menyebutkan bahwa konflik peran ganda dapat dikatakan sebagai konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa konflik kerja-keluarga adalah suatu kondisi atau keadaan dimana adanya konflik yang timbul akibat tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang dihadapi oleh wanita yang bekerja, dikarenakan harus memilih perannya sebagai ibu rumah tangga atau sebagai pekerja.

2. Aspek-aspek / Indikator / Dimensi Konflik Kerja-Keluarga

Konflik kerja-keluarga muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan ada tiga dimensi konflik kerja-keluarga yaitu :

1. *Time-based conflict*, yaitu konflik peran yang berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan dan keluarga).
2. *Strain-based conflict*, yaitu konflik peran yang terjadi karena terdapat tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behaviour-based conflict*, yaitu konflik peran yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) menyebutkan bahwa indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan diantaranya adalah :

1. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenaxkalan anak.

2. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bias berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek / dimensi dari konflik kerja–keluarga antara lain yaitu dimensi *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behaviour-based conflict*. Serta adanya tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan adanya campur tangan pekerjaan.

3. Faktor-faktor Konflik Kerja–Keluarga

Menurut Muchlas (2008), terdapat tiga faktor yang menjadi sumber atau penyebab konflik peran, yaitu :

a. Komunikasi

Komunikasi dapat menjadi sumber konflik karena diakibatkan adanya salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

b. Struktur

Konflik peran yang bersumber dari struktur dapat terjadi karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan

kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

c. Variabel-variabel pribadi

Variabel-variabel pribadi dalam konteks ini adalah faktor-faktor pribadi, termasuk sistem nilai individual yang dimiliki oleh setiap orang dan karakteristik-karakteristik kepribadian yang bertanggung jawab terhadap terjadinya penyimpangan dan perbedaan-perbedaan.

D. Perawat Perempuan yang Sudah Menikah

Perawat merupakan salah satu profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga, dan komunitas dalam mencapai, memelihara, dan menyembuhkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati. Menurut Kepmenkes RI No. 1239 tahun 2001 tentang registrasi dan praktik perawat, perawat adalah seseorang yang lulus pendidikan perawat, baik didalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketenagaan keperawatan merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat diharapkan memenuhi kebutuhan dasar pasien seperti kebutuhan fisik pasien dan kebutuhan psikologis pasien. Pelayanan keperawatan disini adalah bagaimana

perawat memberikan dukungan emosional kepada para pasien dan memperlakukan pasien dengan baik (Nursalam, 2007).

Menikah bukanlah perkawa yang sepele, karena didalam pernikahan itu memiliki tanggung jawab yang besar, baik itu tanggung jawab laki-laki sebagai seorang suami maupun tanggung jawab seorang perempuan sebagai seorang istri. Setelah menikah wanita akan secara otomatis menjadi seorang ibu rumah tangga. Menjadi seorang ibu rumah tangga bukanlah sebuah pilihan, namun itu merupakan hakikat diciptakannya wanita. Peran dan fungsi ibu rumah tangga dalam Islam sangatlah penting karena hampir semua urusan rumah tangga menjadi kewajiban wanita setelah menikah, yang harus ditanggungnya. Mulai dari melayani suami, mengurus dan mendidik anak serta mengurus pekerjaan rumah tangga lainnya.

Sebagian besar perawat di Indonesia berjenis kelamin perempuan, hal ini dibuktikan tidak hanya sebagai individu saja, tetapi sebagai istri, ibu maupun yang lainnya mempunyai peranan yang sangat kompleks dan penting. Perawat memiliki tugas antara lain memberi asuhan keperawatan, membantu pasien dalam meningkatkan pengetahuan kesehatan dan tindakan yang diberikan, mengarahkan, merencanakan, dan mengorganisasi pelayanan kesehatan yang akan diberikan, serta sebagai tempat konsultasi berbagai masalah atau tindakan keperawatan yang akan diberikan.

Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lainnya. Menurut hasil penelitian sebelumnya, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami sudah mencukupi). Apabila kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan nantinya dapat terjadi konflik antara pekerjaan-keluarga. Sebagai seorang yang menjalani dua peran sekaligus yaitu sebagai perawat dan sebagai ibu rumah tangga itu tidaklah mudah. Bagi perawat perempuan yang telah menikah dan memiliki anak akan memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar yaitu perannya sebagai perawat dan perannya sebagai ibu rumah tangga.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perawat perempuan yang sudah menikah merupakan perawat yang bekerja dibagian keperawatan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat yang sudah menikah memiliki lebih dari satu peran yaitu perannya sebagai seorang perawat dan sebagai seorang ibu rumah tangga.

E. Kerangka Berfikir

Perawat merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting di dalam rumah sakit karena perawat memberikan pelayanan yang

konstan dan terus-menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Perawat merupakan tenaga kerja medis yang memberikan pelayanan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat sesuai dengan diagnosis masalah yang terjadi, dan memperhatikan individu dalam konteks sesuai dengan kehidupan pasien. Dalam aktivitasnya setiap hari perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien saja, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, dengan dokter dan berhubungan dengan peraturan-peraturan yang ada di tempat kerja serta adanya beban kerja yang terkadang tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya, kondisi tersebut membuat perawat sangat rentan timbulnya stres (Almasitoh, 2011).

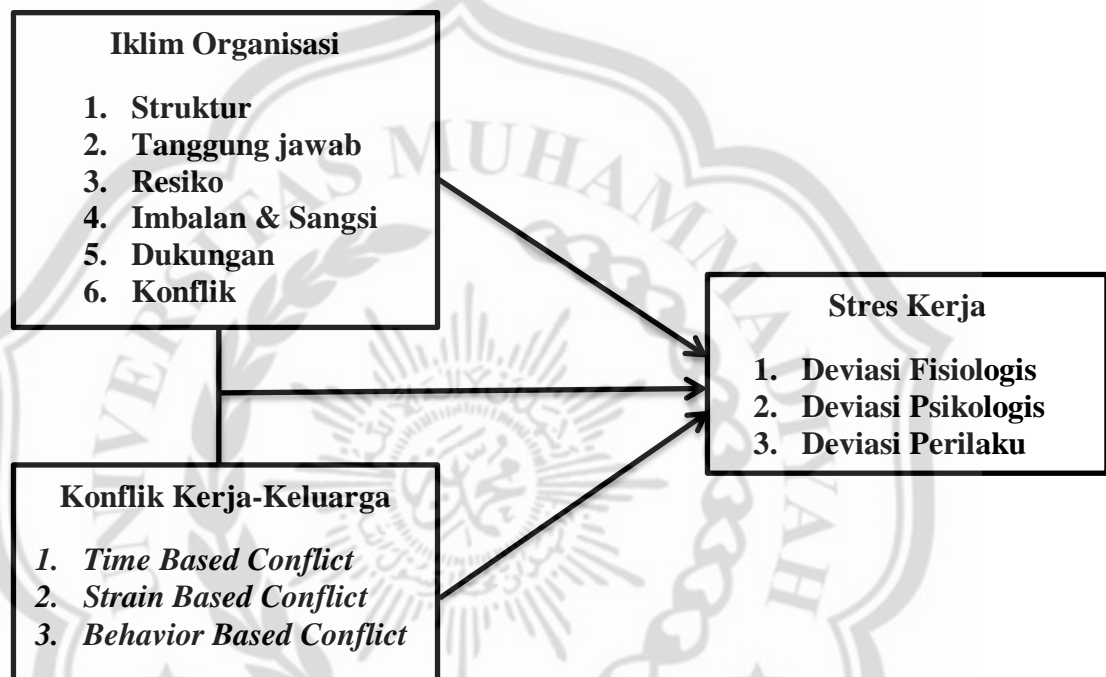
Iklm organisasi memiliki peran yang cukup penting didalam suatu organisasi. Dan iklim organisasi merupakan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Agar terciptanya iklim organisasi yang baik bagi perusahaan/organisasi maka dari itu harus membuat individu di dalam sebuah organisasi terpacu untuk berprestasi dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Wirawan (2007) mendefinisikan iklim dalam organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang telah terjadi di lingkungan organisasi yang dilakukan secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja organisasi. Iklim organisasi yang baik akan membantu menurunkan tingkat stres kerja pada perawat.

Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat ini merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan–keluarga. Menurut Greenhouse dan Beutell (1985), konflik kerja–keluarga adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik kerja–keluarga adalah suatu kondisi atau keadaan dimana adanya konflik yang timbul akibat tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang dihadapi oleh wanita yang bekerja, dikarenakan harus memilih perannya sebagai ibu rumah tangga atau sebagai pekerja.

Menurut Robbins (2003) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang dapat menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar dari stres. Kemudian stres kerja merupakan suatu bentuk perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Menurut Robbins (2003) terdapat tiga faktor dari stres antara lain yaitu : faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan konflik kerja–keluarga mempengaruhi stres kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah. Individu yang memiliki lebih

dari satu peran akan merasa keteteran karena beban yang ditanggung lebih besar. Maka gambaran untuk skema kerangka berpikir mengenai pengaruh iklim organisasi dan konflik kerja–keluarga terhadap stres kerja, penulis gambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah.
2. Ada pengaruh Konflik Kerja–Keluarga terhadap Stres Kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah.
3. Ada pengaruh Iklim Organisasi dan Konflik Kerja–Keluarga terhadap Stres Kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah.

