

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan ancaman bagi sebuah organisasi yang dapat berdampak negatif bagi individu atau organisasi. Dalam pengertian umum, Sukadiyanto (2010) menyatakan stres merupakan suatu tekanan atau suatu perasaan yang menekan dalam diri seseorang. Hal tersebut dapat disebabkan karena ketidakseimbangan antara harapan dengan kenyataan yang diinginkan oleh individu. McGrath (Sukadiyanto, 2010) menyatakan bahwa stres akan muncul pada individu apabila terdapat ketidakseimbangan atau kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani atau rohani.

Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa stres adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik individu dan/atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang. Lain halnya dengan Munandar (2008) mengatakan bahwa stres kerja sebagai hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan

ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang dinamis yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Berbeda dengan Safaria (2011) mengartikan stres kerja sebagai kejadian atau peristiwa seperti tuntutan dalam lingkungan kerja eksternal atau internal yang melebihi sumber daya adaptif individu dan hal tersebut menimbulkan distress serta respon negatif secara emosional, fisiologis, kognitif dan perilaku.

Menurut Handoko (2008) stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami seseorang dalam bekerja dan keadaan itu sangat tidak menyenangkan. Hal ini di karenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, sehingga hal tersebut akan menimbulkan berbagai macam gejala stres baik gejala fisik maupun mental yang akhirnya mengganggu pelaksanaan kerja. Selain itu menurut Anoraga (2006), stres di tempat kerja merupakan suatu tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Secara singkat, Mangkunegara

(2008) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Morgan dan King (Dhania, 2010) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai adanya gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada tindakan yang tidak baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan yang diberikan dengan kenyataan yang dijalankan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan antara tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Luthans dalam Harisma & Witjaksono, 2013).

Lain halnya dengan Lembaga Nasional Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan (Park, 2007). Lindstrom (Park, 2007) menyatakan bahwa sumber terpenting dari stres kerja ditentukan oleh interaksi antar tuntutan psikologis yang tidak seimbang.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan bentuk kondisi yang dialami seseorang dalam bekerja dan keadaan itu sangat tidak menyenangkan. Hal ini disebabkan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan kondisi berfikir seseorang, sehingga hal tersebut akan menimbulkan berbagai

gejala stres baik fisik maupun mental yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2008) mengelompokkan stres kerja ke dalam beberapa aspek, diantaranya :

a. Aspek fisiologis

Pengaruh awal yang akan terlihat ketika mengalami stres biasanya merupakan gejala fisiologis. Riset membuktikan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan hingga dapat memicu serangan jantung.

b. Aspek Psikologis

Dampak yang paling sederhana yang dimunculkan oleh stres kerja yaitu ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam kondisi psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Aspek perilaku

Hal yang berkaitan dengan perilaku mencakup menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi (kemangkiran) dan tingkat masuk karyawan (perputaran karyawan) serta meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, perubahan kebiasaan makan, bicara yang gagap, gelisah, dan tidak keteraturan waktu tidur.

Berdasarkan aspek-aspek di atas menunjukkan bahwa stres kerja memiliki tiga aspek yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Alasan peneliti mengacu teori Robbins dan Judge (2008) ini karena peneliti menggunakan aspek tersebut sebagai skala untuk pengukuran stres kerja dengan cara membuat berdasarkan penurunan dari aspek-aspek stres kerja dari Robbins dan Judge (2008)

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) ada tiga faktor yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja yaitu:

a. Faktor lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu:

1) Ketidakpastian Ekonomi

Bila perekonomian menurun, orang akan menjadi semakin cemas dengan kesejahteraan mereka.

2) Ketidakpastian politik

Situasi politik yang tidak menentu akan mengakibatkan munculnya stres.

3) Ketidakpastian Teknologi

Kemajuan teknologi dapat membantu kinerja karyawan, namun jika teknologi yang digunakan tidak optimal akan membuat keterampilan dan pengalaman karyawan semakin ketinggalan zaman, sehingga perlu melakukan penyesuaian kembali.

b. Faktor organisasi

Ada tiga faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam organisasi yaitu:

1) Tuntutan tugas

Hal ini merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Tuntutan tugas meliputi desain pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan. Kondisi pekerjaan terlalu penuh sesak atau selalu terganggu oleh suara bising dapat menimbulkan stres.

2) Tuntutan peran

Hal ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran yang akan dijalankannya dalam organisasi. Ambiguitas peran tercipta apabila pegawai tersebut tidak memahami perannya dengan jelas dan tidak yakin dengan apa yang seharusnya dilakukan.

3) Tuntutan antarpribadi

Hal ini berkaitan dengan tekanan yang di ciptakan oleh pegawai lain dalam organisasi. Terjadi ketika kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres kerja.

4) Struktur organisasi

Hal ini dapat terjadi ketika adanya aturan kerja yang berlebihan dan tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

5) Kepemimpinan organisasi

Gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menimbulkan stres kerja.

c. Faktor individu

1) Keluarga

Permasalahan dalam keluarga seperti tidak harmonisnya hubungan antara suami istri, kemudian tidak harmonisnya hubungan dengan anak dapat menimbulkan stres kerja.

2) Ekonomi

Tingkat penghasilan seseorang dan ketidak mampuan seseorang dalam mengelola keuangan juga dapat menjadi pemicu dari stres.

3) Kepribadian

Stres juga dapat terjadi berasal dari kepribadian seseorang yaitu bagaimana seseorang tersebut bisa menerima segala perubahan dan tuntutan dari pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres kerja (*stressor*) dalam pekerjaan menurut Kreitner dan Kinicki (2005) yaitu :

a. Tingkat individual, merupakan stressor yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang.

1) Tuntutan pekerjaan

Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan ataupun tingginya standar prestasi yang harus dicapai oleh individu sehingga individu merasa kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2) Konflik peran

Terjadinya ketika sebuah peran memiliki sejumlah tuntutan yang bertentangan dengan peran lain yang memiliki tuntutan yang berbeda pula, misalnya adanya tuntutan yang bertentangan antara pekerjaan dan keluarga. Wanita memiliki konflik peranan yang lebih besar dibandingkan pria, karena para wanita yang lebih banyak mengerjakan pekerjaan dalam keluarga seperti memasak dan mengurus anak.

3) Pengendalian lingkungan yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja

Pengendalian yang dirasakan merupakan suatu moderator yang signifikan dari stres. Individu akan merasakan tingkat stres yang lebih rendah apabila mereka percaya bahwa mereka mampu mengendalikan stressor yang mempengaruhi kehidupan mereka.

4) Hubungan dengan supervisor

Hubungan yang kurang baik dengan supervisor dapat membuat individu merasa tidak nyaman saat berada di kantor dan akhirnya dapat menimbulkan stres.

5) Kelebihan beban, kekurangan beban, dan kemonotonan kerja

Beban pekerjaan yang berlebih sehingga individu merasa tidak sanggup menyelesaikannya, ataupun beban kerja yang kurang sehingga banyak waktu kerja individu yang terbuang percuma serta kemonotonan kerja sehingga membuat individu bosan dengan pekerjaannya dapat menjadi stressor.

b. Tingkat kelompok

1) Tingkat manajerial

Para manajer dapat menciptakan stres pada karyawannya dengan :

- a) Menunjukkan perilaku yang tidak konsisten
- b) Gagal memberikan dukungan
- c) Menunjukkan kurangpedulian
- d) Memberikan arahan yang tidak memadai
- e) Menciptakan suatu lingkungan dengan produktivitas yang tinggi
- f) Memfokuskan pada hal-hal negatif sementara mengabaikan kinerja yang baik.

2) Kurangnya kekompakan

Kekompakan suatu kelompok sangatlah diperlukan. Kekompakan sendiri akan menimbulkan semangat kerja untuk mencapai hasil yang optimal karena satu sama lain anggota kelompok akan saling mendukung.

3) Konflik dalam kelompok

Terjadi karena adanya perbedaan kepentingan dan keinginan masing-masing individu dalam kelompok.

- c. Tingkat operasional, terdiri dari kebudayaan, struktur, teknologi, pengenalan perubahan dalam kondisi kerja. Stressor tingkat organisasional ini dapat mempengaruhi sejumlah besar karyawan. Sebuah lingkungan kerja dengan tekanan pekerjaan yang tinggi dan permintaan kerja yang terus menerus dapat meningkatkan stres. Meningkatkan penggunaan teknologi informasi pun merupakan salah satu stressor.
- d. Ekstraorganisasional, terdiri dari keluarga, ekonomi, waktu yang berubah, serta polusi suara, panas, kepadatan dan udara. Faktor ekstraorganisasional contohnya konflik yang berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan pekerja dan keluarga merupakan salah satu stressor. Stres yang dibawa dari kehidupan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Stres yang lebih tinggi terjadi pada orang-orang dengan status ekonomi yang lebih rendah.

Menurut Handoko (2011) stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres.

Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off the job*.

Penyebab-penyebab stres "*on-the-job*" antara lain :

- a. Beban kerja yang berlebihan contohnya adalah atasan memberikan tugas yang terlalu banyak.
- b. Tekanan atau desakan waktu contohnya adalah ketika tugas yang harus dikerjakan dibatasi dengan waktu yang sedikit.
- c. Kualitas supervisi yang jelek contohnya adalah kepala bagian yang tidak bisa memberikan tugas secara baik kepada para bawahannya
- d. Iklan politis yang tidak aman contohnya iklan-iklan yang menyebabkan tekanan pada karyawan.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai contohnya adalah karyawan tidak bisa menyampaikan pendapat atas hasil kerja yang telah ia lakukan.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab misalnya karyawan mendapat peran tanggung jawab yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan.

- g. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yaitu ketidakjelasan peran contohnya adalah ketika karyawan dibebankan pada pembagian tugas yang tidak jelas.
- h. Frustrasi contohnya adalah banyaknya masalah yang ada pada diri karyawan sehingga ia tidak fokus dalam mengerjakan tugasnya.
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok contohnya adalah adanya masalah dengan karyawan lain.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan contohnya adalah perbedaan konsep pola pikir dan cara pandang antara perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan contohnya adalah aturan kerja dan jam kerja yang berubah.

Dilain pihak stres karyawan juga dapat disebabkan masalah yang terjadi diluar perusahaan. penyebab-penyebab stres "*off-the-job*" yaitu :

- a. Kekhawatiran finansial contohnya adalah terbatasnya masalah keuangan.
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak contohnya adalah anak sedang sakit dan tugas yang dibebankan banyak.
- c. Masalah-masalah fisik contohnya adalah karyawan sedang sakit sehingga karyawan akan tidak fokus dalam bekerja.
- d. Masalah-masalah perkawinan contohnya adalah masalah perceraian

- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal contohnya adalah pindah rumah dan harus menyesuaikan dengan lingkungan yang baru ditinggalinya.
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya contohnya seperti kematian sanak saudara.

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat terjadi karena beban kerja terlalu tinggi, tekanan atau desakan waktu, sistem pengawasan yang kurang baik, adanya konflik antar pribadi maupun antar kelompok dan adanya frustrasi dari pekerja (Handoko, 2011)

Berdasarkan faktor stres di atas, kedua ahli sama-sama merujuk bahwa tuntutan kerja/beban kerja merupakan kondisi kerja yang sering memicu stres kerja.

B. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Holden (2011) menyatakan Beban kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan untuk memenuhi sarana pelayanan yang berkualitas. Selain itu, Spector (2012) berpendapat bahwa beban kerja berfokus pada tuntutan pekerjaan di tempat kerja yang dialami oleh pekerja.

Menurut Sutarto (2006) bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Pengertian beban kerja lainnya menurut Munandar (2008) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres. Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2008) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah

pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal (UU Kesehatan No 36 Tahun 2009).

Sedangkan pendapat lain tentang beban kerja (*workload*) menurut Meshkati (dalam Tarwaka, 2015) adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan.

Riggio (2009) menyatakan beban kerja yang berlebihan merupakan sumber umum stres yang diakibatkan pekerjaan tersebut membutuhkan kecepatan yang berlebihan, output atau konsentrasi. Selanjutnya menurut Blise dan Haverson; Carayon (dalam Riggio, 2009) beban kerja yang berlebihan dilaporkan banyak terjadi pada *air traffic controller*, *courtroom attorneys*, dan pekerja di bidang kesehatan.

Beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh beberapa ahli di atas, dapat dikatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja

berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan atau potensi dari tenaga kerja.

2. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assessment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performansi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

a. Beban waktu (*time load*)

Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan meliputi jarangnya waktu senggang, bertumpuknya kegiatan yang berdekatan, target kerja yang tinggi dalam waktu yang cukup singkat.

b. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental menunjukkan banyaknya usaha mental yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tersebut meliputi

kompleksitas pekerjaan, konsentrasi tinggi, tugas-tugas yang sukar diprediksi, dan memerlukan perhatian yang cukup.

c. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Beban tekanan psikologis muncul karena pekerjaan tersebut, meliputi konflik, tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, frustrasi, perasaan tidak aman dan terganggu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, peneliti mengacu aspek-aspek beban kerja dari Tarwaka (2015) karena aspek tersebut digunakan sebagai skala untuk mengukur beban kerja dengan cara membuat berdasarkan penurunan aspek-aspek beban kerja dari Tarwaka (2015).

C. Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja

Polisi merupakan suatu profesi yang sangat rumit dengan pekerjaan yang sangat kompleks sehingga menyebabkan tidak ada waktu santai, karena kasus datang susul menyusul.

Pekerjaan polisi khususnya pada fungsi teknis Intelijen Keamanan (Intelkam) mencakup banyak aspek yang memiliki ciri: sulit, berbahaya, dan stresfull. Profesi sebagai polisi, memiliki kemungkinan tinggi mengalami hal-hal yang menakutkan, mengejutkan atau mengakibatkan trauma psikologis. Tugas-tugas seperti ini jika anggota tidak siap menghadapinya dapat menimbulkan terjadinya stres dan terjadi perubahan dalam kepribadian seseorang dari pengalaman yang dialaminya. Stres oleh Robbins dan Judge (2008) diartikan sebagai respon adaptif dan hal tersebut

menimbulkan distress serta respon negatif dan emosional, fisiologis, kognitif dan perilaku seperti seperti rasa cemas dan tertekan.

Seorang anggota jika diberikan beban kerja yang mengancam dirinya seperti pada polisi detektif, maka hal ini akan mempengaruhi keadaan atau kondisi fisik maupun mental anggota dalam organisasi yang bisa mengakibatkan stres kerja. Tarwaka (2015) mengemukakan aspek-aspek beban kerja, yaitu beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Beban waktu dapat menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas. Artinya, apakah pekerjaan tersebut dilakukan dengan santai, lamban, cepat, atau bahkan terlalu cepat sehingga berdampak pada kelelahan. Tekanan target pekerjaan yang melampaui batas kemampuan fisik maupun kognitif, dikarenakan desakan waktu yang menuntut anggota harus bekerja secepat mungkin. Dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diperintahkan oleh pimpinan secara rutin, akan memunculkan ketegangan emosional dan kecemasan yang merupakan respon psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerja, sehingga mengakibatkan stres. Hal ini rentan terjadi pada anggota Intelijen keamanan (Intelkam) yang bekerja dalam jalur komando dan patuh pada peraturan yang berlaku, serta dituntut untuk cepat tanggap mengatasi segala permasalahan di masyarakat, sedangkan waktu yang diberikan sangat singkat, jarang dilakukan rotasi atau pergantian. Ketika

anggota tidak dapat beradaptasi dengan baik dan merasa pekerjaan tersebut sangat memberatkan, akan memunculkan respon fisiologis seperti kelelahan, menurunnya tekanan darah dan panik.

Aspek selanjutnya adalah beban usaha mental (Tarwaka,2015), yaitu: banyaknya usaha mental yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Beban kerja muncul akibat dari beban berpikir yang harus ditanggung. Artinya, seberapa besar aktivitas mental dan perceptual yang berkaitan dengan psikologis individu dalam melakukan aktivitas bekerja sehari-hari. Selain itu aspek ini menjelaskan mengenai apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat. Pekerjaan yang terlalu sulit, kompleks, dan bersifat ketat tidak jarang dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada individu sebagai fungsi dari peran yang akan dijlankannya dalam organisasi. Stres kerja bisa saja terjadi jika ada ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggungjawab pada tugas yang diberikan dan apabila anggota dalam organisasi tidak memahami perannya dengan jelas dan tidak yakin dengan apa yang seharusnya dilakukan maka akan memunculkan respon- respon seperti menimbulkan sakit kepala, merasa cemas dan khawatir dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan karena tidak sesuai dengan peran anggota tersebut. Ia juga bisa mengalami perasaan gelisah dalam menjalankan tugas karena khawatir tugas tersebut tidak dapat diselesaikan sesuai dengan perintah atasan.

Beban tekanan psikologis juga merupakan aspek dari beban kerja yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi. Jika beban kerja itu tinggi dan dirinya tidak mampu dalam menghadapi baik dari segi waktu maupun energi, maka hal tersebut akan meningkatkan ketegangan psikologis. Ketika seorang pemimpin tidak bisa mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pemikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku anggotanya hal tersebut dapat menjadi tekanan bagi anggota tersebut. Anggota fungsi intelkam kerap dihadapkan dengan resiko yang tinggi dan berbahaya pada lingkungan kerjanya. Karena pekerjaan yang harus bersentuhan langsung dengan pelaku kejahatan dalam melaksanakan tugas penyelidikan dan pengintaian bahkan hal tersebut dapat menyebabkan baku tembak saat melakukan penangkapan. Hal ini dapat memicu memuncunya respon-respon psikologis seperti rasa cemas karena takut akan keselamatan diri mereka sendiri dalam menjalankan tugas dan mengalami ketegangan yang tinggi serta perasaan gelisah karena pekerjaan tersebut penuh dengan resiko dan bahaya. Bahaya tersebut tidak selalu dapat diantisipasi oleh setiap anggota, tetapi dapat muncul tiba-tiba, hal inilah yang kerap memunculkan respon-respon negatif pada diri anggota seperti menimbulkan sakit kepala dan susah tidur.

Hal ini sesuai dengan penelitian Amrullah (1999), yang mengatakan bahwapolisi yang berada di level bawah dan di lapangan memang cenderung mengalami stres kerja yang lebih berat dibandingkan di ruangan (kantor), serta hal ini disebabkan karena beban kerja yang

terlalu banyak (*over load*), jarang dilakukan rotasi atau pergantian. Selain itu, polisi lapangan secara langsung berhadapan dengan masyarakat. Mereka setiap hari langsung menangani masalah kejahatan di masyarakat. Kalau kerjanya tidak memuaskan, maka merekalah yang akan mendapat celaan dan cacian dari masyarakat. Dari paparan di atas dapat dikatakan bahwa tugas polisi di fungsi intelijen keamanan cenderung berat sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang sudah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara bebankerja dan stres kerja. Semakin tinggi beban kerjamaka akan semakin tinggi tingkat stres kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin rendah tingkat stres kerja.