

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stress Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Cooper dan Straw (2002) mengatakan bahwa kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu tertentu dapat menciptakan stres, karena stres merupakan ungkapan perasaan, gejala maupun keadaan yang luas maknanya. Anaroga (2001) stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Pengertian stres kerja menurut Cooper dan straw (2002) adalah sebagai tanggapan atau proses eksternal maupun internal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai.

Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance individu (Robbins, 2004). Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan Triandani (2014). Lazarus dan Folkman (1984), menambahkan bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual atau proses-proses psikologis yang tidak menyenangkan karena karyawan tertekan dalam bekerja. Perasaan ini disebabkan oleh hasil persepsi dan penilaian karyawan yang menunjukkan

adanya ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara karakteristik tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kepribadian karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir sehingga kondisi tersebut mengganggu dan mengakibatkan diri seseorang yang mengalami stress kerja menjadi terancam. Kemudian stress kerja menyebabkan adanya ketergantungan yang diakibatkan oleh persyaratan pekerjaan.

2. Gejala Stress Kerja

Setiap orang memiliki tingkatan stres yang berbeda-beda, sesuai dengan daya tahan tubuhnya, begitu juga halnya dengan gejala-gejala stres yang dialami individu juga berbeda. Anaroga (2001) mengatakan bahwa gejala-gejala stress kerja meliputi:

- a. Gejala fisik seperti sakit kepala, sakit magh, banyak keluar keringat dingin, serta sakit kepala dan dada.
- b. Gejala emosional seperti sulit berkonsentrasi, cemas, mudah marah, gelisah dan putus asa.
- c. Gejala sosial seperti semakin banyak merokok, minum atau makan, menarik diri dan pergaulan, dan mudah bertengkar.

Cooper dan Straw (2002) menjelaskan bahwa gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 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, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikir 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, mudah panik, pemaarah dan kurang percaya diri.

Gejala stres ditempat kerja menurut Munandar (2001) yaitu: Mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental, ketidaktegasan, hilangnya obyektivitas, kecenderungan berbuat salah, kekhilafan dalam ingatan, hubungan interpersonal yang tegang, beban berlebihan dan mudah tersinggung, dan lainnya. Selain itu gejala stres kerja Mulyadi (2011) ditandai dengan:

- a. Seseorang tersebut memiliki kepuasan kerja yang rendah
- b. Kinerja kerja yang menurun, semangat dan energi untuk bekerja menjadi hilang
- c. Komunikasi dengan rekan kerja tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, Kreativitas dan inovasi bekerja rendah
- d. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan gejala-gejala stres kerja di atas dapat disimpulkan bahwa, gejala stress kerja terdiri dari gejala fisiologis, gejala emosional dan gejala sosial. Gejala fisiologis ditandai dengan sakit kepala, sakit magh, keluar keringat dingin dsb. Gejala emosional ditandai dengan sulit berkonsentrasi, cemas, mudah marah, gelisah dan putus asa sedangkan gejala sosial ditandai dengan komunikasi dengan rekan kerja tidak lancar, pemarah, menarik diri dari lingkungan dsb.

3. Faktor–faktor yang Menimbulkan Stres Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres di pekerjaan berdasarkan penelitian Hurrell, dkk (1988) (dalam Munandar, 2008) yaitu:

1. Faktor instrinsik pekerjaan, meliputi:

- a. Tuntutan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seseorang tenaga kerja. Kondisi fisik yang dapat menimbulkan pembangkit stres di antaranya yaitu:

- 1) Bising

Bising selalu dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran, juga merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis.

- 2) Paparan (*exposure*)

Paparan terhadap bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, tersinggung, dan kemampuan untuk berkonsentrasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Getaran

Getaran merupakan sumber stres yang kuat sehingga menyebabkan peningkatan taraf *catecholamine* dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological.

4) Hygiene

Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres.

b. Tuntutan Tugas

Penelitian menunjukkan bahwa kerja *shift* atau kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi pekerja pabrik yang berpengaruh secara emosional dan biologikan, Monk dan Tepas, (1985) (dalam Munandar, 2008) beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

c. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Timbul jika karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki.

d. Pengembangan Karir

Merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi, Cooper (1993) (dalam Munandar 2008)

f. Struktur dan Organisasi

Iklim organisasi penting dalam memahami sumber-sumber stres, potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan struktur dan iklim organisasi.

2. Faktor Ekstrinsik Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur, kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Menurut Munandar (2008) stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individu, sejauh mana melihat situasinya sebagai penuh stres.

Menurut Handoko 2003 (dalam Triandani, 2014) ada tiga kategori faktor penyebab stres kerja, yaitu:

a. Faktor lingkungan

Seperti halnya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancang struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan dan organisasi tersebut. Beban kerja



yang terlalu berat, konflik dan frustrasi juga merupakan faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres.

b. Faktor organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, tuntutan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, tuntutan tugas, tuntutan atasan, dan rekan kerja yang kurang bersahabat merupakan sumber stres dalam organisasi.

c. Faktor individu

Faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan yang menyebabkan stres adalah menyangkut persoalan keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Sedangkan menurut penelitian Wulandari (2012) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja itu bersumber dari beberapa uraian berikut ini:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi:

- 1) Lingkungan kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.
- 2) *Overload*. Dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan

melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam “tegangan tinggi” *overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan. Maka dari itu banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan dapat menyebabkan timbulnya kelelahan dalam bekerja.

- 3) *Deprivational stress*, yaitu kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).
 - 4) Pekerjaan beresiko tinggi. Jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, misalnya pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan pemadam kebakaran berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan.
- b. Stres Karena Peran.

Sebagian besar karyawan yang bekerja diperusahaan yang sangat besar, khususnya para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini mengalami konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam alam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan



bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres.

c. Faktor interpersonal.

Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting di tempat kerja. Dukungan dari sesama pekerja, manajemen, keluarga, dan teman-teman yang diyakini dapat menghambat timbulnya stres, dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawannya agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Pengembangan karir.

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya system promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbu perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan perilaku stres.

e. Struktur organisasi.

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja itu bersumber dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, selanjutnya bersumber dari faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu. Kemudian stres kerja juga bersumber dari kondisi pekerjaan yang terdiri dari lingkungan kerja, pekerjaan yang *overload* yang menyebabkan seseorang merasakan kelelahan dalam bekerja, *deprivational stress* pekerjaan yang dikerjakan tidak lagi menarik atau membosankan, pekerjaan yang beresiko tinggi, konflik karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Manusia sebagai seorang individu memiliki keinginan-keinginan yang harus dipenuhi, namun jika keinginan tersebut tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu maka akan menimbulkan konflik dalam diri individu tersebut. Lestari (2012) Definisi konflik adalah sebagai peristiwa sosial yang mengandung penentangan atau ketidaksetujuan. Robbins (2007) mengatakan peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan dimiliki seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam unit sosial tertentu.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan – keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak bisa disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik peran adalah keadaan dimana individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan, harapan yang tidak konsisten menciptakan konflik peran Wexley (2005). Hennessy (2005) selanjutnya mendefinisikan konflik peran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ganda ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah suatu keadaan yang membingungkan individu memilih antara keutamaan kepentingan pekerjaan atau keutamaan waktu bagi keluarganya, sehingga konflik yang berlainan tersebut dapat menimbulkan konflik bagi seorang individu.

2. Dimensi konflik peran ganda

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Konflik peran ganda bersifat *bidirectional* dan *multidimensi*, dimana masing-masing bagian/dimensi berpengaruh satu sama lainnya Greenhouse dan Beutell (1985).

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) mendefinisikan 3 dimensi dari konflik peran ganda yaitu:

- a. *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.
- b. *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang

lain. sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuat sulitnya untuk duduk nyaman, menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekana darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.

- c. *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Sebagai contoh, seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berinteraksi dirumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

Berdasarkan beberapa jenis dimensi dari konflik peran ganda di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda memiliki 3 dimensi yaitu: *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior-based conflict*.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Penelitian Apollo dan Andi (2012) menyampaikan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda perempuan bekerja, yaitu:

- a. Faktor internal, yakni persoalan yang timbul dalam diri pribadi.
- b. Faktor eksternal yakni, dukungan suami, kehadiran anak, masalah pekerjaan.
- c. Faktor relasional dengan suami dan anak-anak.
- d. Motivasi yaitu, kebutuhan finansial dan aktualisasi diri.



Senada dengan penelitian Apollo dan Andi (2012), Greenhaus dan Beutell (1085) juga menyampaikan faktor-faktor penyebab konflik peran ganda diantaranya:

- a. Permintaan waktu akan peran yang bercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain dan tidak dapat mengakomodasi kebutuhan masing-masing peran.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang berefek ke dalam peran lain, dikurangi dari kualitas hidup dari peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari suatu peran, dapat mempersulit dan menghambat untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam suatu peran tetapi, tidak dapat berjalan baik dan efektif serta tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda ialah faktor internal, eksternal, relasional dan motivasi. Konflik peran ganda juga dipengaruhi oleh faktor permintaan waktu akan peran yang berbeda, faktor stres, dan kecemasan.

C. Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Tarwaka (2004) kelelahan kerja merupakan suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat dan menurut Suma'mur (2009) menyatakan bahwa kelelahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh. Matthews dkk (2000) menyatakan kelelahan kerja mengacu pada perasaan letih dan ketidaknyamanan tubuh yang diasosiasikan dengan aktivitas yang berlangsung lama ketika seseorang bekerja.

Schuler (1999) Kelelahan kerja adalah sejenis stres yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya, seperti perawat kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya. Jenis reaksi terhadap pekerjaan ini meliputi reaksi-reaksi sikap dan emosional sebagai akibat dari pengalaman-pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan Schuler (1999). Kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja Kurnia (2010).

Berdasarkan uraian beberapa pengertian kelelahan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja, serta ketahanan tubuh yang mengacu pada perasaan letih dan ketidaknyamanan tubuh yang diasosiasikan dengan aktivitas yang berlangsung lama ketika seseorang bekerja.

2: Dimensi kelelahan kerja

Yogisutanti (2016) berdasarkan studi literatur, dimensi kelelahan kerja yang akan dikembangkan adalah sebagai berikut:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Dimensi kurang energi, aitem yang dikembangkan meliputi beban kerja berlebih, kelelahan, kehabisan tenaga, tidak punya tenaga.
- b. Dimensi ketegangan fisik, aitem yang dikembangkan meliputi berkeringat, susah bernafas, kehabisan nafas, suhu tubuh panas.
- c. Dimensi ketidaknyamanan fisik, aitem yang dikembangkan meliputi kelelahan otot, sendi kaku, mati rasa, merasa sakit.
- d. Dimensi motivasi aitem yang dikembangkan meliputi tidak tertarik bekerja, pasif, lesu, acuh tak acuh, tidak mau terlibat.
- e. Dimensi mengantuk, aitem yang dikembangkan meliputi mengantuk, ketiduran, menguap, malas, bosan.
- f. Dimensi kelelahan psikologis, aitem yang dikembangkan meliputi berbaring, mata lelah, sakit pada pundak, sakit pada pinggang, kehilangan kemampuan berpikir, kehilangan konsentrasi, kehilangan kesabaran, merasa kehausan, merasa pusing, kedutan di atas mata.
- g. Dimensi kelelahan fisik, aitem yang dikembangkan meliputi mudah marah, cemas, depresi, merasa sakit, tidak bisa tidur, sering membuat kesalahan, merasa sangat mengantuk saat bekerja, merasa lelah pada saat bangun di pagi hari, lebih mudah lelah dibanding biasanya. Faktor penyebab kelelahan sulit dibedakan antara faktor luar dan dalam, akan tetapi gejala umumnya adalah: kehilangan inisiatif, depresi, kecemasan, peningkatan sifat mudah tersinggung, penurunan toleransi, kadang-kadang berperilaku asosial Yogisutanti (2016).

Gejala kelelahan kerja secara khusus menurut Yogisutanti (2016)

ditandai dengan:

- a. Penurunan kesiagaan dan perhatian
- b. Hambatan persepsi
- c. Cara berpikir dan perbuatan anti sosial yang tidak sesuai dengan lingkungan
- d. Depresi
- e. Kurang tenaga
- f. Kehilangan inisiatif.

Dari beberapa penjabaran gejala kelelahan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa perasaan kelelahan kerja pada setiap individu berbeda-beda, tergantung kepada jenis pekerjaannya, daya tahan tubuhnya serta motivasi yang didapat dari lingkungan sekitarnya. Gejala umum yang sering dirasakan oleh individu ialah sakit kepala, vertigo, gangguan fungsi paru dan jantung, kehilangan nafsu makan, gangguan pencernaan, kecemasan, perubahan tingkah laku, kegelisahan, dan kesukaran tidur.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja

Kurniawati (2012) menyampaikan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan kerja yang tidak memadai untuk bekerja dan masalah psikososial mereka ataupun fisik mereka.
- b. Faktor fisik seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh tingkatan umur, karyawan muda umumnya memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dibandingkan dengan karyawan yang berumur lebih tua Hasibuan (2009). Suma'mur (1995), sebab-sebab kelelahan kerja terdiri dari:

- 1) Monoton/melakukan pekerjaan yang sama setiap waktunya.
- 2) Beban kerja yang tinggi dan lama kerja.
- 3) Lingkungan yang kurang mendukung.
- 4) Faktor kejiwaan pekerja
- 5) Sakit, rasa sakit, dan gizi buruk seorang pekerja

Berdasarkan penjelasan beberapa faktor diatas maka dapat ditarik kesimpulan yang mempengaruhi kelelahan kerja ialah faktor lingkungan kerja dan faktor fisik pekerja berdasarkan umur. Berdasarkan penjelasan beberapa faktor diatas penyebab kelelahan kerja yaitu: pekerjaan yang monoton, beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja, kejiwaan pekerja, keadaan fisik pekerja.

D. Kerangka Berpikir

Stres kerja dapat terjadi kepada siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan. Stres kerja merupakan fenomena yang manusiawi terjadi pada zaman sekarang karena pada dasarnya setiap aspek dapat menjadikan pembangkit stres tanpa terkecuali, mulai dari anak-anak, remaja, dewasa hingga lanjut usia. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami oleh individu tersebut melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja Wulandari (2012), namun tidak hanya itu saja alasan seseorang mengalami stres kerja, pekerjaan sejenis pelayanan jasa seperti pelayanan kesehatan, guru, karyawan dsb juga menjadi penyebab timbulnya stres kerja karena mereka cenderung melakukan jenis pekerjaan yang monoton, masalah

rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah juga dapat menjadi penyebab stres kerja.

Anaroga (2001) stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Berdasarkan penelitian Wulandari (2012) menyampaikan bahwa salah satu sumber dari stres kerja ialah stres karena peran, wanita yang bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga, selanjutnya stres kerja juga bersumber dari kondisi pekerjaan yang *overload*, karena banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas yang mengakibatkan seseorang yang bekerja merasakan kelelahan dalam bekerjanya. Akibat dari peran ganda yang dialami seorang wanita yaitu bekerja dan mengurus rumah tangga dan akibat dari kelelahan dalam bekerja cenderung berakibat terhadap timbulnya stres kerja.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah. wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh buruh pabrik wanita, karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam pekerjaannya. Konflik peran inilah yang menjadi pemicu stres kerja. Setiap peran yang dikerjakan memiliki harapan yang berbeda pula. Harapan yang tidak konsisten menciptakan konflik peran Wexley (2005). Konflik peran adalah keadaan dimana individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hannesy (2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran.

Banyak penelitian yang membuktikan bahwa adanya hubungan antara konflik peran ganda dan stres kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Ruslina dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Pada Wanita ” penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja.

Wanita yang memiliki peran ganda cenderung mengalami kelelahan kerja, mereka yang bekerja harus membagi waktu antara keluarga maupun waktu untuk pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Widayarsi (2012), bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja. Kelelahan dapat menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan kerja yang ditandai oleh sensasi lelah, motivasi menurun. Apabila tidak ada keseimbangan tidak ada keseimbangan antara kerja fisik akan menyebabkan konsentrasi, kemampuan, dan efektifitas menurun, hal tersebut merupakan sebagian dari tanda-tanda kelelahan, kelelahan yang berlanjut akan mengakibatkan stres kerja. Menurut Januarius (2016) kelelahan kerja merupakan suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat.

Berdasarkan beberapa hal yang telah diterangkan di atas, terlihat bahwa konflik peran ganda dan kelelahan kerja dapat berkontribusi terhadap timbulnya stres kerja pada wanita. Konflik peran ganda memiliki hubungan yang positif dengan stres kerja, apabila konflik peran ganda pada wanita semakin besar maka semakin tinggi tingkat stresnya. Stres kerja juga dihubungkan dengan kelelahan kerja, karena semakin besar kelelahan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi stress kerja yang dialaminya.

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Wanita.
2. Ada Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Wanita.
3. Ada Hubungan Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Kerja dengan Stres kerja pada Wanita.