

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Menurut Hamali (2018) Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, ketidakpastian, dan gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Ritonga & Syafrizaldi (2019) stres kerja didefinisikan sebagai suatu respon emosional dan fisik yang dialami oleh karyawan saat kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan dan kepentingan perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Stres ini timbul dikarenakan seorang karyawan dituntut untuk menuntaskan beban kerja yang diluar batas kapasitasnya..

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Hamali (2018) terdapat 4 kategori faktor yang mempengaruhi stres kerja seorang karyawan yaitu:

a. Faktor Individu

Pada kategori ini, stres kerja diakibatkan dari persepsi seorang karyawan terhadap *job demands*, *role conflict*, *job security*, dan *organizational change*. Pada kategori ini reaksi terhadap faktor stres tiap individu bisa berbeda dengan individu lain.

b. Faktor Perusahaan

Pada kategori ini, stres kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh ketidakcocokan budaya organisasi, kurangnya komunikasi dalam organisasi, politik dan persaingan di kantor, tidak jelasnya pengembangan karir di organisasi.

c. Faktor Kelompok

Pada kategori ini stres kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh konflik yang terjadi antar kelompok, gaya kepemimpinan, dan kurangnya kekompakan tim.

d. Faktor diluar pekerjaan

Pada kategori ini stres kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh status ekonomi, tuntutan anggota keluarga, kualitas hidup, dan waktu atau jarak pekerjaan dari rumah

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Hamali (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah :

1. Gejala Emosional

Berkaitan dengan mental dan kejiwaan karyawan yang dialami saat mengalami stres di pekerjaan. Gejala psikologi ini mencakup emosi dan pikiran karyawan saat mengalami stres di pekerjaan.

2. Gejala Tingkah Laku

Berkaitan dengan perubahan perilaku di pekerjaan. Beberapa karyawan yang mengalami stres kerja dapat memperlihatkan perubahan perilaku mereka di lingkungan kerjanya.

3. Gejala Fisiologis

Berkaitan dengan kesehatan karyawan saat mengalami stres di pekerjaan. Beberapa karyawan menunjukkan perubahan tingkat kesehatan mereka saat mengalami stres tergantung kekuatan tubuhnya.

B. *Job Insecurity*

1. Definisi *job insecurity*

Menurut Piccoli dkk (2021), *job insecurity* didefinisikan sebagai rasa khawatir atau cemas karena adanya ancaman atas kehilangan pekerjaan saat ini di masa mendatang. Keberlangsungan dan keberadaan pekerjaan sekarang bagi seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting, rasa cemas dan khawatir akan keberlangsungan pekerjaan ini dapat muncul disaat ada kondisi yang memungkinkan mengancam keberlangsungan kerjanya.

2. Indikator *job insecurity*

Menurut Piccoli dkk (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* adalah:

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan

Beberapa kondisi seperti kondisi ekonomi dan politik dapat membuat operasional perusahaan berhenti. Kondisi seperti ini yang ditakutkan karyawan dapat mengancam keberlangsungan pekerjaan mereka.

2. Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi di perusahaan

Perubahan dalam perusahaan tidak selalu positif bagi beberapa karyawan. Perubahan seperti bergantinya struktur organisasi dan hilangnya beberapa jabatan dapat mengancam keberlangsungan pekerjaan karyawan.

3. Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman

Kondisi individu karyawan dalam mengatasi ancaman yang datang terhadap keberlangsungan pekerjaan. Setiap karyawan memiliki cara masing-masing dalam mengatasi ancaman tersebut

C. Resiliensi

1. Definisi Resiliensi

Broad & Luthans (2020) menyatakan bahwa *psychological capital* (*PsyCap*) merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan harapan positif terhadap hal yang akan terjadi (*hope*), optimisme, kepercayaan diri dalam mengatasi tantangan (*efficacy*), dan ketahanan dalam proses mengatasi tantangan (*resilience*). Connor & Davidson dalam Tampombebu & Wijono (2022) mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan seseorang dalam mengatasi kecemasan, stres bahkan depresi. Resiliensi tidak hanya mencakup kekuatan fisik atau mental, akan tetapi

merupakan hasil dari seseorang mempersepsikan, menilai dan mengatasi tekanan serta tantangan dalam hidupnya. Resiliensi yang dimiliki seseorang dapat menurunkan tingkat stress yang dialami.

2. Indikator resiliensi

Menurut Connor & Davidson dalam Tampombebu & Wijono (2022) terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur resiliensi yaitu :

1. *Personal competence*

Seseorang yang memiliki resiliensi tinggi akan memiliki standar yang tinggi pada dirinya. Kerajinan dan keuletan yang tinggi pada seseorang dapat menandakan bahwa seseorang mempunyai standar yang tinggi.

2. *Trust in one's instincts*

Seseorang yang memiliki resiliensi tinggi akan lebih percaya diri. Seseorang akan tegar dalam menghadapi stres yang dialami serta selalu memiliki persepsi yang positif dalam menghadapi stres.

3. *Tolerance of negative affect*

Seseorang dengan resiliensi tinggi akan dapat menyingkirkan rasa negatif yang dialaminya serta lebih menyukai hubungan yang positif dengan orang lain.

4. *Self Control*

Kontrol diri terhadap emosi yang dialami seseorang dapat menandakan bahwa orang tersebut memiliki resiliensi yang tinggi.

Seseorang mampu mengontrol emosi dan perilakunya walaupun dalam keadaan stres.

5. *Spiritual Influences*

Seseorang yang memiliki tingkat spiritual tinggi akan lebih mampu dalam menghadapi kecemasan, stres bahkan depresi. Seseorang secara tidak langsung akan terpengaruh oleh keyakinan yang dia anut saat menghadapi masalah..

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk melihat perbedaan-perbedaan dari beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya sebagai gambaran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dkk (2020) dengan judul Pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi *Covid-19* (Studi pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok) menemukan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan. Karyawan hotel ternyata merasakan kecemasan yang tinggi terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang diakibatkan oleh pandemi *covid-19*. Di masa pandemi, perkembangan sektor pariwisata benar benar turun drastis. Perubahan ini menjadi sumber kecemasan yang tinggi bagi karyawan hotel sehingga menimbulkan stres kerja yang tinggi juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri dkk (2020) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan *Turnover Intention*

Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk menemukan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Karyawan menilai posisinya tidak stabil serta pemasukan yang kian tidak dapat di prediksi. Adanya dinamika di dalam perusahaan membuat karyawan merasa stres, gelisah, dan merasa terancam karena adanya perubahan di perusahaan yang mempengaruhi stabilitas dan keberlangsungan pekerjaannya.

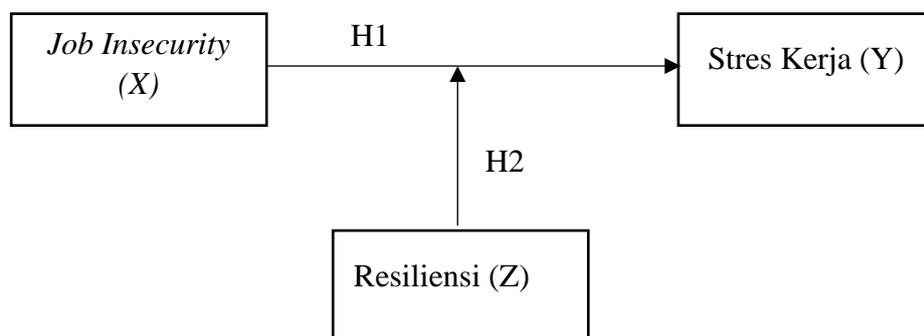
Penelitian yang dilakukan oleh Ramdhan & Fajrianti (2021) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja Karyawan *Outsourcing* menemukan hasil bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan *outsourcing*. Pada penelitian ini, responden yaitu karyawan *outsourcing* tidak merasakan ancaman yang berarti yang akan mengancam keberlangsungan kerjanya. Hal ini disebabkan karena karyawan *outsourcing* hanya bekerja sesuai *jobdesk* perusahaan *outsourcing* itu sendiri, dan tidak masuk ke dalam ranah perusahaan yang menggunakan jasanya. Konflik yang terjadi di perusahaan yang menggunakan jasanya tidak begitu mengancam keberlangsungan kerja karyawan *outsourcing* karena hak dari karyawan *outsourcing* ini ditanggung oleh perusahaan *outsourcing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Tampombebu & Wijono (2022) dengan judul Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19 dan penelitian yang dilakukan oleh Nastasia (2022) dengan judul Hubungan antara Resiliensi dengan Stres Kerja pada Guru pada Masa Pandemi Covid-19 menemukan hasil yang sama yaitu bahwa resiliensi memiliki

pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat resiliensi yang dimiliki oleh karyawan dapat menurunkan tingkat stres yang dialaminya. Diah dkk (2020) dalam penelitiannya menggunakan resiliensi sebagai variabel yang memoderasi pengaruh perfeksionisme terhadap kecemasan seseorang.

E. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menunjukkan masalah apa yang akan dibahas dalam penelitian ini dan juga menunjukkan arah penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Berikut adalah kerangka pemikiran dari peneliti:



F. Perumusan Hipotesis

Berikut merupakan hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja

Job insecurity merupakan perasaan khawatir atau cemas karena adanya ancaman atas kehilangan pekerjaan saat ini di masa mendatang (Piccoli dkk, 2021). Di tengah isu pemutusan hubungan kerja di saat

kondisi ekonomi yang diperkirakan akan mengalami resesi menjadi salah satu sumber rasa khawatir karyawan akan keberlangsungan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dkk (2020) dan Saputri (2020) menemukan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi rasa khawatir atau cemas yang dialami karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya dapat meningkatkan stres kerja yang dialami karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis yang pertama yaitu :

H1 : *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Pengaruh Resiliensi sebagai variabel moderasi dalam memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja

Connor & Davidson dalam Tampombebu & Wijono (2022) menyatakan bahwa resiliensi merupakan kemampuan seseorang dalam mengatasi kecemasan, stres bahkan depresi. Resiliensi tidak hanya mencakup kekuatan fisik atau mental, tetapi merupakan hasil dari seseorang mempersepsikan, menilai dan mengatasi tekanan serta tantangan dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki karyawan maka karyawan akan lebih tenang dalam menghadapi rasa cemas dan terhindar dari stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Tampombebu & Wijono (2022) dan Nastasia (2022) menemukan hasil bahwa resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki karyawan dapat menurunkan tingkat stres kerja yang dialami. Diah (2020) dalam penelitiannya menggunakan resiliensi sebagai variabel yang memoderasi pengaruh perfeksionisme terhadap kecemasan seseorang.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis yang kedua yaitu :

H2 : Resiliensi memperlemah pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta