

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Definisi Stres Kerja

Menurut Parker dan DeCotiis (1983) Stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan individu yang disebabkan oleh peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja. Menurut Ivancevich dan Matteson (1980) definisi stres di tempat kerja adalah respons adaptif yang didasarkan pada kepribadian atau proses psikologis individu dan merupakan hasil dari faktor eksternal, seperti peristiwa atau situasi, yang berdampak pada kebutuhan psikologis dan fisik spesifik orang tersebut. Menurut Aamodt (2009), stres di tempat kerja adalah kejadian yang sering terjadi dalam situasi atau peristiwa yang penting dan yang menyebabkan sejumlah besar tekanan pada orang yang melakukan pekerjaan tersebut.

Riggio (2012) mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan psikologis terhadap peristiwa yang dianggap mengancam dan memberatkan. Selye (Aamodt, 2009) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi fisiologis terhadap peristiwa lingkungan yang tertentu, tetapi stres kerja pada pekerja hanya mengacu pada lingkungan kerja saja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dari itu peneliti memutuskan bahwa penelitian ini mengacu pada teori Parker dan Decotiis (1983) karena teori tersebut membahas secara komprehensif mengenai stres kerja selain itu sudah digunakan oleh beberapa penelitian untuk mengukur stres kerja pada guru, misalnya seperti pada penelitian Leonardi dan Astuti (2023) yang membahas stres kerja guru.

2.1.2. Dimensi Stres Kerja

Parker dan DeCotiis (1983) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dua dimensi, yaitu :

- a. Stres waktu, yaitu perasaan yang berada dibawah tekanan secara terus menerus.

- b. Kecemasan, yaitu perasaan yang berasal dari hasil kondisi kerja yang membuat individu tertekan.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Parker dan DeCotiis (1983) bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, yaitu :

- a. Faktor Lingkungan adalah adanya tuntutan individu dan tuntutan interpersonal. Beberapa faktor dapat menyebabkan stres yaitu seperti tekanan dalam menghindari kesalahan dalam bertugas atau menyelesaikan pekerjaannya dalam terlebih lagi jika adanya rekan kerja yang tidak menyenangkan
- b. Faktor Organisasi adalah dapat mempengaruhi adanya tingkat stres pada karyawan di organisasi tersebut. Ketidakpastian menjadi alasan terbesar bagi karyawan yang memiliki masalah dalam hal mengatasi perubahan organisasi.

2.2. Gratitude

2.2.1. Definisi *Gratitude*

Gratitude didefinisikan oleh Rey (2009) sebagai rasa emosi yang ditandai dengan adanya ungkapan syukur dan cukup yang diperoleh dari kesadaran setiap masing-masing individu akan keuntungan yang didapatkan oleh orang lain. Menurut Watkins et al., (2014) *gratitude* adalah perasaan yang timbul ketika individu mengalami hal yang baik. Emmons et al., (2002) menyatakan bahwa *gratitude* sebagai salah satu *affective trait* atau sifat yang dimiliki oleh setiap individu sehingga mereka dapat mengenali serta merespon sesuatu secara positif melalui perasaan bersyukur.

Selain itu, Emmons et al., (2002) menjelaskan *gratitude* adalah kecenderungan individu untuk memiliki perasaan rasa syukur pada saat menanggapi dan mengenali sesuatu atas pengalaman, hasil yang diperoleh, serta peran orang lain dalam hidupnya. Berdasarkan beberapa definisi di atas, pada penelitian ini menggunakan teori Emmons, teori Emmons relevan dan berkaitan

dalam menggambarkan *gratitude*. Teori Emmons sudah digunakan oleh beberapa penelitian dalam membahas *gratitude* terhadap guru. Misalnya pada penelitian yang dilakukan oleh Pramudani (2021) yang membahas *gratitude* pada guru.

2.2.2. Facet Gratitude

Emmons et al., (2002) mengungkapkan bahwa terdapat empat facet. Digunakan kata *Facet* pada *gratitude* karena semua hal berkaitan tidak terpisahkan antara satu dengan lainnya. *Facet* pada *gratitude* yaitu:

- a. *Intencity* (Intensitas), rasa syukur ketika individu memiliki pengalaman yang positif sehingga *gratitude* yang dimiliki akan semakin tinggi.
- b. *Frequency* (Frekuensi), rasa syukur yang mempengaruhi tindakan dan pelaku sederhana sehingga terbiasa untuk bersyukur pada kehidupan sehari-hari.
- c. *Span* (Jangka), adanya rasa syukur saat pengalaman yang terjadi pada waktu tertentu.
- d. *Density* (Densitas), rasa syukur berkaitan dengan individu lainnya dan memberikan dampak positif dalam kehidupan.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Gratitude*

Emmons et al., (2002) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *gratitude*, yaitu:

- a. Sifat Prososial (*Prosocial Traits*), sifat prososial pada *gratitude* ditunjukkan yaitu kepekaan dan kepedulian terhadap individu lainnya. Adanya *gratitude* melalui empati dan memperhatikan hal sekitar sehingga timbul rasa syukur dari dalam diri individu.
- b. Afek Positif dan Kesejahteraan (*Positive Affective Trait and Well-Being*), Adanya emosi yang positif pada individu yang memiliki rasa syukur atas kehidupannya, yaitu bagaimana individu menghargai setiap hal yang terjadi dalam bentuk emosi positif yang memperoleh kesejahteraan dalam diri inividu.

- c. Agama atau Spiritual (*Religion atau spirituality*), individu yang bersyukur percaya pada *non human forces* yang berkontribusi pada kehidupan mereka, kesejahteraan mereka, dan apa yang mereka miliki seperti tuhan, peluang, keberuntungan, dan lainnya.

2.3. Kerangka Berpikir

Guru SD memiliki tantangan yang berbeda dibandingkan pada guru SMP dan SMA. Seorang guru SD memiliki tantangan yaitu dalam mengajar untuk dapat memahami semua mata pelajaran yang ada, memiliki kesabaran yang cukup dalam menghadapi karakteristik pada anak SD yaitu senang bermain, bergerak, belajar secara kelompok, dan senang dalam memperagakan sesuatu yang dilihatnya secara langsung. Guru SD juga memiliki tantangan dimana harus mengajarkan belajar membaca, menulis, dan berhitung kepada murid SD. Tantang tersebut dapat menjadi sumber stres pada guru SD.

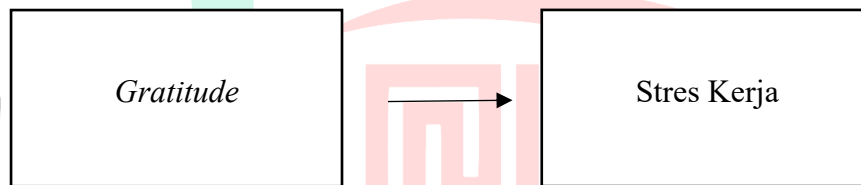
Stres kerja yang dialami guru dapat berpengaruh pada rasa syukur atau *gratitude* guru pada kehidupannya dalam menjalani profesinya atau pekerjaannya, akibatkan stres kerja yang dialami seorang guru dapat berpengaruh pada hasil kerja guru dimana seorang guru akan kurang baik dalam mengelola kelas, berdampak pada kemampuan seorang guru, dan berpengaruh pada kinerja guru dalam mencapai tujuan. Stres memiliki dua sifat yaitu stres positif dan stres negatif, dimana jika stres yang dialami oleh guru adalah stres positif maka hal tersebut dapat menjadi dorongan untuk guru menjalani dan menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan jika stres yang dialami oleh guru negatif maka akan menimbulkan rendahnya dorongan seorang guru dalam menjalani dan menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat faktor yang mempengaruhi stres kerja pada guru SD, salah satunya berkaitan dengan *gratitude* yang dimiliki oleh individu. Hal ini terkait dengan keyakinan individu terhadap keberadaan tuhan atau *non human forces* yang menyebabkan secara konsisten individu melihat kehidupannya dengan pandangan positif dan memiliki *gratitude* (Emmons et al., 2002). *Gratitude* juga memotivasi guru untuk bekerja dengan semangat, dan pikiran positif yang dihasilkan memberikan ketenangan. Maka dari itu dapat dikatakan *gratitude* dapat membantu

individu dalam menghadapi atau mengurangi stres kerja yang dirasakan setiap orang.

Selain itu pada dimensi *gratitude* menurut Emmons et al., (2002) terdapat intensitas yaitu perasaan yang muncul dari emosi positif bersyukur, frekuensi yaitu individu yang memiliki rasa syukur akan lebih banyak menciptakan emosi positif dibandingkan emosi negatif. Maka dari itu *gratitude* dapat mempengaruhi individu dalam menghadapi stres kerja yang dirasakan agar oleh guru.

Berdasarkan paparan tersebut dapat dijelaskan bahwa salah satu hal yang dapat mengurangi rasa stres kerja yaitu *gratitude*. Hal ini berarti apabila *gratitude* yang dimiliki oleh guru rendah, maka stres kerja guru tinggi begitu juga sebaliknya. Maka peneliti ingin meninjau pengaruh *Gratitude* terhadap Stres Kerja pada Guru. Kerangka konsep dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis Penelitian

Berikut merupakan hipotesis dari penelitian:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *gratitude* terhadap stres kerja pada guru sekolah dasar (SD).

H_a : Terdapat pengaruh negatif yang signifikan *gratitude* terhadap stres kerja pada guru sekolah dasar (SD).