

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Stres Kerja

Istilah stres berasal dari Bahasa Inggris *stress*. Di dalam kamus Oxford, *stress* memiliki arti *pressure or worry caused by the problems in somebody's life*, yaitu tekanan atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah dalam hidup seseorang. Sedangkan menurut KBBI stres diartikan dengan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh factor luar; ketegangan (Muslim, 2020). Stres kerja dapat dianggap sebagai ancaman dalam sebuah organisasi karena dapat berdampak negatif bagi individu atau organisasi tersebut.

Para ahli mendefinisikan stres kerja berbeda-beda, menurut Priyoto (2014) stres adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap suatu tuntutan yang dapat mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari. Stres juga bisa didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins S. , 2008). Putra dan Wibawa (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi seorang individu yang berada di bawah sebuah tekanan pekerjaan dari tugas, lingkungan kerja dan pimpinan. Sedangkan menurut Hasibuan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Aldi & Susanti, 2019). Begitu pula Lahat (2018) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang

dialami oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi sehingga berpengaruh pada kondisi mental dan kinerja individu tersebut.

Tingkat stres yang terlalu tinggi akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stres dapat menimbulkan dampak yang positif maupun negatif. Salah satu efek negatif dari stres kerja yaitu jika dilihat dari sisi kesehatan, ketika karyawan mengalami stres kerja maka stabilitas dan daya tahan akan turun diikuti dengan penurunan kinerja serta menghambat karir. Sebaliknya, efek positif dari stres kerja adalah melalui stres tersebut karyawan dapat termotivasi.

2.1.1 Faktor Penyebab Stres Kerja

Beberapa ahli telah mengungkapkan faktor penyebab stres kerja dalam kajian literturnya. Menurut Handoko (2010) ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres *on the job* yaitu:

- Beban kerja yang berlebihan
- Tekanan atau desakan waktu
- Ketidakseimbangan antara *Feedback* dan pekerjaan yang dilaksanakan
- *Role ambiguity*
- Frustrasi
- Iklim politis yang tidak aman
- Konflik pribadi antar kelompok
- Berbagai bentuk perubahan lingkungan kerja

Sedangkan penyebab stres *off the job* (di luar perusahaan) adalah :

- Keadaan finansial

- Masalah keluarga (bersangkutan dengan anak, istri)
- Perubahan pada tempat tinggal

Menurut Luthans penyebab stres terdiri dari 4 hal, yaitu :

- *Extra organizational stressors* : perubahan sosial/teknologi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta lingkungan komunitas/tempat tinggal.
- *Organizational stressors*: kebijakan organisasi, struktur organisasi, dan proses dalam organisasi.
- *Group stressors*: kurangnya kebersamaan dalam kelompok, kurang dukungan sosial, dan konflik antar individu, interpersonal dan intergrup.
- *Individual stressor: role ambiguity*, dayatahan psikologis, *self efficacy*, dan *control personal* (Syarif, 2019).

Menurut Dwiyantri, terdapat dua faktor stres kerja yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, manajemen, dan hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal meliputi tipe kepribadian, pengalaman pribadi dan kondisi sosial-ekonomi keluarga (Martini & Fadli, 2011). Rivai dan Mulyadi dalam (Abdillah & Rizqa, 2016) menyatakan bahwa ada 5 faktor yang dapat menimbulkan stres kerja, antara lain:

- a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan seperti tuntutan fisik dan tuntutan tugas,
- b. Peran individu dalam organisasi

- c. Pengembangan karir
- d. Hubungan interpersonal dalam pekerjaan
- e. Struktur dan iklim organisasi.

2.1.2 Dampak Stres Kerja

Stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu/karyawan, akan tetapi stres kerja pada individu akan berpengaruh juga pada organisasi. Berikut dampak stres kerja menurut Rendall Schuller dalam (Martini & Fadli, 2011) mengidentifikasi perilaku negatif karyawan akibat stres kerja pada perusahaan, yaitu:

- Hambatan pada operasional kerja yang diberikan oleh manajemen
- Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- Menurunnya produktivitas
- Menurunkan profit perusahaan (disebabkan ketidakseimbangan antara produktivitas karyawan dan pengeluaran perusahaan untuk pemberian kompensasi dan fasilitas perusahaan)

Stres kerja dapat berpengaruh positif dan negatif pada individu. Stres kerja yang berpengaruh positif akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi individu terhadap stres dapat berupa reaksi psikis dan fisik. Robbins dalam (Levina & Birowo, 2021) menyatakan bahwa ada 3 jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja, yaitu:

- Gejala fisiologis, terkait dengan timbulnya penyakit seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, hingga sakit jantung.

- Gejala psikologis, ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidakstabilan emosi, dan suka menunda pekerjaan.
 - Gejala perilaku, hal ini dikaitkan dengan perubahan perilaku karyawan seperti penurunan produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan.
- Dampak lain yang timbul akibat stres kerja adalah gangguan tidur, konsumsi alkohol, dan lain-lain.

2.1.3 Ruang Lingkup Stres Kerja Masa Pandemi Covid-19

Ada beberapa ruang lingkup stres di masa pandemi Covid-19 menurut Muslim (2020), yaitu:

1. Stres Akademik

Akademik identik dengan dunia Pendidikan. Stres akademik merupakan suatu keadaan atau kondisi berupa gangguan fisik, mental atau emosional yang disebabkan ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan dengan sumber daya aktual yang dimiliki guru sehingga mereka semakin terbebani dengan berbagai tekanan dan tuntutan dari sekolah. Stres akademik adalah respons yang muncul karena terlalu banyaknya tuntutan dan tugas yang harus dikerjakan siswa/mahasiswa. Salah satu faktor paling tinggi yang harus dihadapi oleh siswa/mahasiswa dalam masa pandemi covid ini adalah sistem pembelajaran yang berlangsung secara daring. Proses belajar menggunakan media *online* lebih melelahkan dan membosankan, karena mereka tidak dapat berinteraksi langsung baik dengan guru maupun teman lainnya. Dengan demikian mengakibatkan frustrasi bagi siswa/mahasiswa,

dan bila terus berlanjut dapat menimbulkan stres. Tidak hanya siswa, guru juga mengalami persoalan yang sama, yaitu ketergantungan pada teknologi dan tidak dapat berinteraksi secara langsung dengan muridnya.

2. Stres Kerja

Pada saat PPKM, masyarakat dituntut untuk melakukan *social distancing* diiringi dengan penerapan protokol kesehatan. Tidak adanya kepastian akan berakhirnya kasus Covid-19 ini membuat para guru bekerja diiringi dengan rasa waspada yang tinggi. Berbagai tuntutan untuk beradaptasi dalam setiap kondisi dan rasa waspada yang terus menerus akan menimbulkan efek negatif terhadap organisasi karena menyangkut aspek kesehatan dan performa kerja para karyawan di dalam sebuah organisasi. Konsekuensi yang akan timbul dari kecemasan ini antara lain psikologis, fisiologis dan perilaku.

3. Stres dalam Keluarga

Pada saat awal pandemi Covid-19, maka seluruh anggota keluarga setiap hari berkumpul di dalam rumah. Dengan demikian, Ibu rumah tangga yang mendapatkan beban terbesar dalam melakukan pekerjaannya. Selain mengerjakan pekerjaan rutin mengurus rumah tangga, ibu juga harus mendampingi anaknya belajar di rumah, dan tidak jarang ibu rumah tangga mengambil peran sebagai guru bagi putra putrinya. Inilah potensi yang dapat menyebabkan stres dalam keluarga. Stres dalam keluarga bisa dialami oleh anak yang bosan dengan model pembelajaran secara *online*, tanpa

dapat bermain dan berinteraksi dengan temannya. Demikian juga dengan suami sebagai kepala keluarga yang harus bekerja dari rumah atau bahkan tidak bekerja, menganggur di rumah, berdampak pada penurunan produktivitas dan pemasukan, dapat pula memicu stres dalam keluarga.

Dengan demikian, stres dalam keluarga merupakan akumulasi dari stresor akademik yang dialami anak, stres kerja yang dialami orang tua (ayah atau ibu), diperburuk dengan kondisi keluarga yang kurang harmonis, semakin memperkuat potensi stres dalam keluarga.

2.1.4 Indikator Stres Kerja

Beberapa ahli telah menerangkan indikator stres kerja dalam kajian literaturnya. Yan dan Tracy (2016) menyatakan ada 4 indikator stres kerja, yaitu :

1. Kekhawatiran

Rasa takut berlebihan pada suatu hal yang baru dan tidak pasti dalam pekerjaannya. Perasaan khawatir ini dialami oleh karyawan karena banyaknya faktor dalam pekerjaan tersebut.

2. Gelisah

Perasaan tidak nyaman dialami dan dirasakan oleh karyawan saat melakukan tugasnya dalam bekerja.

3. Tekanan

Perasaan tertekan yang dialami karyawan saat melakukan pekerjaan, biasanya disebabkan oleh pekerjaan yang terlalu berat bagi pekerja tersebut.

4. Frustrasi

Perasaan kecewa yang timbul akibat gagal dalam pengerjaan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan, terjadi karena adanya ketidakcocokan dengan pekerjaan tersebut.

Sedangkan indikator stres kerja menurut Afandi (2018) terdapat 5 indikator stres kerja, antara lain:

1. Tuntutan tugas, faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada individu sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain
4. Struktur organisasi, adanya ketidakjelasan pada struktur organisasi, kurang jelasnya jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi yang memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan dapat melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman sehingga mampu membuat karyawan bekerja secara optimal. Menurut Nitisemito

(2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan di perusahaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya penerangan yang memadai, fasilitas *air conditioner* (AC), dan lain-lain. Sedangkan menurut Isyandi (2013) menerangkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan alat-alat perlengkapan kerja. Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan.

2.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Afandi (2018) dalam bukunya menjelaskan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Selain itu, rekan kerja yang *supportive* juga berpengaruh pada individu karena akan memberikan motivasi satu sama lain dan pekerjaan selesai dengan tepat waktu. Siagian (2014) mengemukakan bahwa produktivitas dan prestasi kerja individu dapat meningkat ketika lingkungan kerjanya baik. Kepuasan kerja juga akan muncul ketika individu senang dan nyaman dengan situasi kerja.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Siagian (2006) menjelaskan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

2. Ruang kerja
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan umum untuk karyawan

Menurut Pratiwi dan Wahyuningtyas (2016) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, berikut penjelasannya:

1. Lingkungan kerja fisik: Segala keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja, dapat mempengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi ke dalam 2 kategori, yaitu:
 - Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (pusat kerja, sarana prasarana seperti kursi, meja dan lain-lain)
 - Lingkungan perantara
 - Lingkungan umum, lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain. Menurut Moekijat dalam Pratiwi dan Wahyuningtyas (2016) kondisi lingkungan kerja fisik merupakan hal penting karena berpengaruh pada kesehatan karyawan dan efisiensi di tempat kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan/bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi metode kerja, peraturan kerja baik perorangan atau kelompok.

Menurut Wursanto dalam (Suwondo & Sutanto, 2015) terdapat 2 jenis lingkungan kerja. Pertama, lingkungan yang menyangkut segi fisik dan kedua adalah lingkungan yang menyangkut segi psikis, dalam artian lingkungan kerja tersebut tidak dapat ditangkap dengan panca indera.

1. Faktor lingkungan fisik, lingkungan di sekitar individu saat bekerja. Kondisi lingkungan ini dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, meliputi:
 - Rencana ruang kerja: Kesesuaian tata letak peralatan kerja, berpengaruh besar terhadap kenyamanan bekerja.
 - Rancangan pekerjaan: Prosedur kerja atau metode kerja
 - Kondisi lingkungan kerja: Penerangan dan kebisingan berpengaruh pada kenyamanan individu dalam bekerja, begitu juga dengan sirkulasi udara dan suhu ruangan.
 - Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*: tempat privasi individu untuk melakukan pekerjaannya yang memberikan keleluasaan individu dalam bekerja.
2. Faktor lingkungan psikis, merujuk pada hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial dalam suatu organisasi.
 - Pekerjaan yang berlebih: pekerjaan lebih dengan waktu terbatas akan menimbulkan ketegangan dan tekanan.
 - Sistem pengawasan yang buruk: ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik.
 - Frustrasi: ketidaksesuaian antara harapan seorang individu pada organisasi maka akan menyebabkan hambatan dan timbulnya frustrasi.

- Perubahan dalam segala bentuk
- Perselisihan antara pribadi dan kelompok

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016) meliputi:

1. *The facilities to do work*: fasilitas yang mendukung untuk melakukan pekerjaan.
2. *Comfortable workplace*: lingkungan kerja yang bersih,nyaman dan menyenangkan.
3. *Safety*: berada dalam keadaan aman.
4. *Absence of noise*: lingkungan kerja tidak bising.

Sedangkan Indikator lingkungan kerja menurut Soetjipto (2008) yaitu:

1. Dimensi Fisik, diukur menggunakan tujuh indikator, antara lain:
 - Pencahayaan: Pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu individu dalam melakukan pekerjaan.
 - Sirkulasi udara: Sirkulasi udara yang baik akan memberikan asupan oksigen dan menyehatkan.
 - Kebisingan: Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi.
 - Warna: Ruangan dengan komposisi warna yang menarik akan membawa suasana positif dan berpengaruh pada *mood* saat bekerja.
 - Kelembaban udara: Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase, kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara.

- Fasilitas: Penunjang individu dalam menjalankan pekerjaan.
2. Dimensi non fisik, diukur menggunakan tiga indikator:
- Hubungan yang harmonis
 - Kesempatan untuk maju
 - Keamanan dalam pekerjaan

2.3 Guru

Guru adalah seseorang yang berjasa dalam dunia pendidikan karena guru bertugas dalam memberikan ilmu pengetahuan. Nawawi (2015) menyatakan bahwa guru adalah orang dewasa yang karena peranannya berkewajiban memberi pendidikan pada anak didik. Guru merupakan unsur utama dalam kegiatan pendidikan. Menurut Djamarah (2015) guru adalah tenaga profesional yang memberikan ilmu pengetahuan pada anak didik dan menjadikan murid-muridnya untuk dapat merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Guru menjadi faktor utama yang berpengaruh dalam terciptanya generasi penerus bangsa. Selain itu, Djamarah dan Zain (2013) menyatakan bahwa guru adalah seseorang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan ilmu yang dimiliki, guru dapat menciptakan generasi bangsa yang cerdas.

2.3.1 Jenis Guru

Di Indonesia guru terbagi menjadi 3 golongan, yaitu Guru PNS (Guru Tetap), Guru Honorer (Guru Tidak Tetap) dan Guru Tetap Yayasan. Guru Tetap PNS adalah guru tetap yang diangkat sebagai PNS oleh Pemerintah Daerah berdasar pada UU yang berlaku. Sedangkan Guru Honorer adalah pengajar dan tenaga

pendidik yang bekerja di instansi pemerintah uang dibayar oleh sekolah sesuai dengan jumlah jam mengajarnya (Utami, 2010). Guru tetap dan guru honorer memiliki kewajiban yang sama, yaitu memberikan pelajaran kepada murid atau peserta didik. Perbedaan antara guru tetap dan guru honorer terletak pada tingkat penghasilan. Guru tetap menerima gaji setiap bulan dari pemerintah, sedangkan guru honorer menerima gaji dari uang sekolah. Selain itu perbedaan terletak pada pola pengajaran, guru tetap harus selalu hadir ke sekolah sekalipun tidak sedang mengajar, sedangkan guru honorer hanya datang ke sekolah ketika ada jadwal mengajar mata pelajaran yang diampu.

2.3.2 Peran Guru

Seorang guru memegang peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan, yaitu kegiatan belajar mengajar. Beberapa peran yang harus diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar menurut Sofan Amri (2013) antara lain:

1. Korektor: Guru menilai dan mengoreksi semua hasil belajar, sikap, tingkah dan perbuatan siswa baik di sekolah maupun di luar sekolah.
2. Inspirator: Guru memberikan inspirasi kepada siswa mengenai cara belajar yang baik.
3. Informator: Guru memberikan informasi terkait materi yang telah diprogramkan serta informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Organisator: Guru berperan mengelola kegiatan akademik baik intrakurikuler dan ekstrakurikuler.

5. Motivator: Guru dituntut untuk memberi dorongan pada murid agar senantiasa memiliki motivasi tinggi dan aktif dalam belajar.
6. Inisiator: Guru dituntut untuk dapat menyumbangkan ide-ide dalam mencapai kemajuan pendidikan dan pengajaran.
7. Fasilitator: Guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas agar murid dapat belajar secara optimal.
8. Pembimbing: Guru berperan sebagai pembimbing murid dalam menghadapi kesulitan dalam belajar.
9. Demonstrator: Guru berperan untuk memperagakan materi yang diajarkan supaya murid dapat memahami pelajaran secara optimal.
10. Mediator: Guru berperan sebagai penyedia media dan penengah dalam proses pembelajaran.

2.4 PPKM Darurat

PPKM adalah singkatan dari Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat, yaitu serangkaian kebijakan pemerintah dalam menekan angka penularan Covid-19. Kebijakan ini ditegakkan pemerintah lantaran adanya gelombang 2 Covid-19 yang terjadi di Indonesia. PPKM Darurat ditetapkan di wilayah Jawa-Bali dari tanggal 3-20 Juli 2021 yang kemudian diperpanjang oleh Pemerintah hingga tanggal 23 Agustus 2021 dan berganti nama menjadi PPKM level 4,3 dan 2.

Pemberlakuan PPKM didasari dan diatur dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan

Masyarakat Darurat *Corona Virus Disease* 2019 di Wilayah Jawa dan Bali.

Beberapa poin penting dalam Instruksi Mendagri No. 15 Tahun 2021 antara lain:

1. PPKM Jawa-Bali dilaksanakan pada 48 kabupaten/kota dengan penilaian situasi pandemi level 4 dan 74 kabupaten/kota dengan penilaian situasi pandemi level 3.
2. Beberapa kegiatan yang menjadi subjek pengetatan yaitu: (a) 100% WFH untuk sektor non esensial; (b) 50% WFO untuk sektor esensial; (c) 100% WFO untuk sektor kritikal; (d) 100% kegiatan belajar mengajar dilakukan secara daring; (e) 100% pusat perbelanjaan/mal/pusat perdagangan ditutup; (f) pelaksanaan kegiatan makan/minum hanya menerima *take away*; (g) 100% kegiatan konstruksi dapat beroperasi; (h) 70% kapasitas transportasi umum; (i) tempat ibadah dan fasilitas umum tutup sementara.
3. Sanksi atas pelanggaran PPKM ditujukan pada: pimpinan daerah (gubernur, bupati dan walikota) yang tidak melaksanakan ketentuan Instruksi Mendagri No. 15 Tahun 2021 akan dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 68 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pelaku usaha, restoran, pusat perbelanjaan, transportasi umum yang tidak melaksanakan ketentuan dalam Instruksi Mendagri No. 15 Tahun 2021 dikenakan sanksi administratif sampai dengan penutupan usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Selain itu sanksi juga diancamkan pada orang perseorangan yang melakukan 2 pelanggaran PPKM Darurat Jawa dan Bali. Ancaman sanksi dan pelanggaran yang dimaksud bagi orang perseorangan diatur dalam UU

No. 4 Tahun 1984 tentang Wabah Penyakit Menular, UU No. 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan, peraturan daerah, peraturan kepala daerah; serta ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait (Sibuea, 2021).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Zumaidarleni et.al	2019	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur	Beban kerja, lingkungan kerja fisik, stres kerja Objek Penelitian : Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur	Uji F statistik, Uji T, Koefisien determinasi	Pada penelitian ini hasil menunjukkan bahwa semakin lengkap lingkup kerja fisik di sebuah lingkungan kerja maka stres kerja akan menurun atau bisa diartikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.
Abdullah dan Utomo	2015	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT PLN Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Baru Pusat Listrik Baru	Beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja Objek penelitian: seluruh karyawan PT PLN	Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi), analisis regresi linear berganda, uji F, uji T, koefisien determinasi	Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

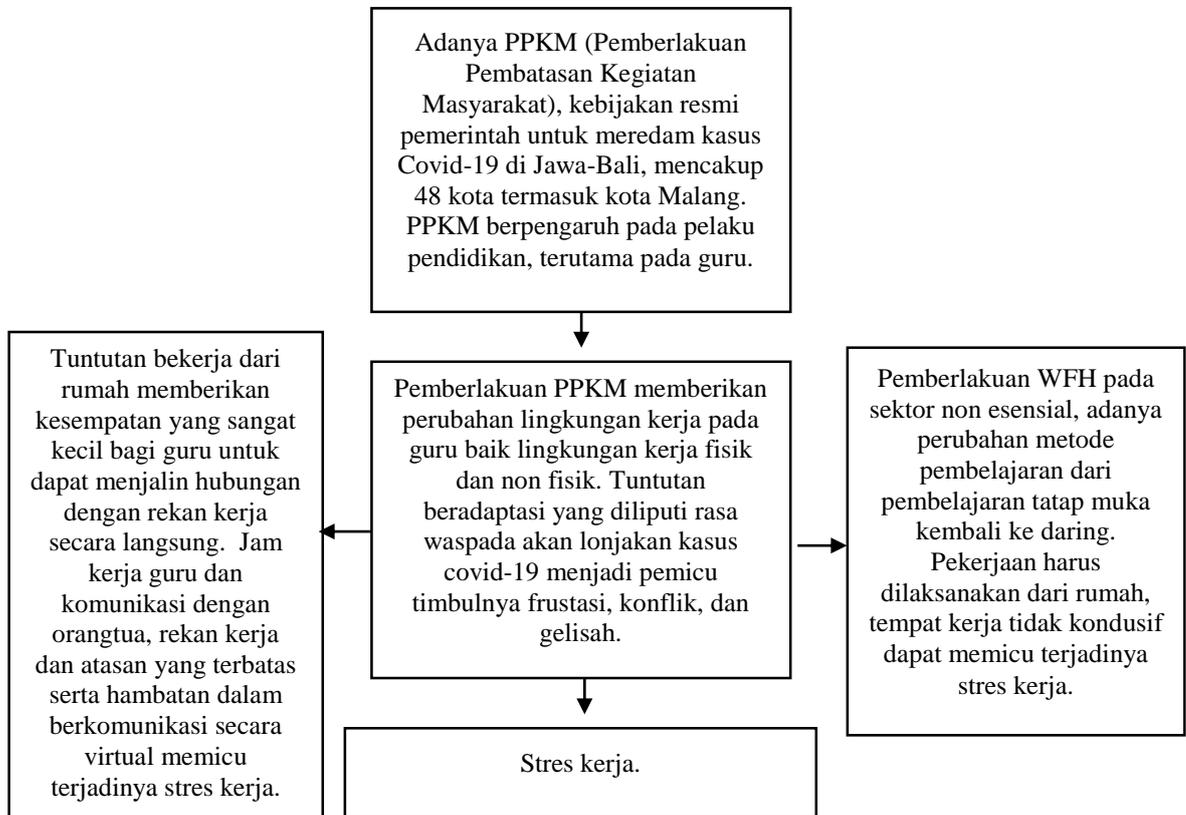
Pratiwi dan Wahyuningtyas	2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT Krakatau Steel Tbk. Divisi CRM)	Lingkungan kerja fisik, stres kerja karyawan Objek penelitian: Karyawan pabrik <i>cold rolling mill</i> PT Krakatau Steel Tbk	Analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, uji T parsial, koefisien determinasi	Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan pabrik <i>Cold Rolling Mill</i> PT Krakatau Steel Tbk yaitu sebesar 32, 7%.
Utama dan Surya	2019	Pengaruh Religiusitas, <i>Adversity Quotient</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja	Religiusitas, <i>adversity quotient</i> , lingkungan kerja non fisik, stres kerja Objek penelitian: Bank Perkreditan Rakyat Sri Partha Bali	Uji validitas, uji regresi linear berganda, uji F, uji T	Religiusitas memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, semakin tinggi tingkat religiusitas maka semakin rendah stres kerja karyawan. <i>Adversity quotient</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.
Rizki et.al	2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)	Lingkungan kerja, stres kerja karyawan Objek penelitian: Karyawan PT PLN area pelayanan Malang, Jatim	Uji T, uji F, regresi linear berganda.	Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan PT PLN.

Kristanti	2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja	Lingkungan kerja fisik dan non fisik, stres kerja, kinerja Objek penelitian : Satlantas Kantor samsat Mojokerto	Analisis statistic deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis R square, dan uji kausalitas.	Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
Dhermawan et.al	2012	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali	Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja Objek penelitian: Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali	Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, koefisien <i>standardized regression weight</i>	Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor PU Bali. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa perbaikan lingkungan kerja Kantor Dinas PU akan meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif signifikan oleh kompetensi terhadap kepuasan kerja. kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
Weken et.al	2020	Hubungan antara Beban Kerja, Konflik Peran dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Guru di Sekolah	Beban kerja, konflik peran, dukungan sosial, stres kerja. Objek penelitian:	Analisis univariat, analisis bivariate, analisis multivariate.	Hasil analisis <i>chi square</i> menunjukkan bahwa adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada guru SMA 1 Manado di masa

		Menengah Atas Negeri 1 Manado pada Masa Pandemi Covid	Guru SMA 1 Manado		pandemi Covid-19.
Safitri et.al	2021	Pengaruh WFH dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Guru SMPN 12 Kota Malang)	WFH, lingkungan kerja, produktivitas kerja Objek Penelitian Guru SMPN 12 Malang	Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji ssumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F simultan, uji T parsial, koefisien determinasi	WFH dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja guru SMPN 12 Malang, WFH tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas guru di SMPN 12 Malang, Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja guru di SMPN 12 Malang.
Prasetya	2010	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Tingkat Stres Kerja dan Kejenuhan Karyawan	Lingkungan kerja fisik dan non fisik, stres kerja, tingkat kejenuhan Objek penelitian: PT Primacom Interbuana	Uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda,	Analisis regresi dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Selanjutnya, dalam analisis regresi berganda menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap tingkat kejenuhan.

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

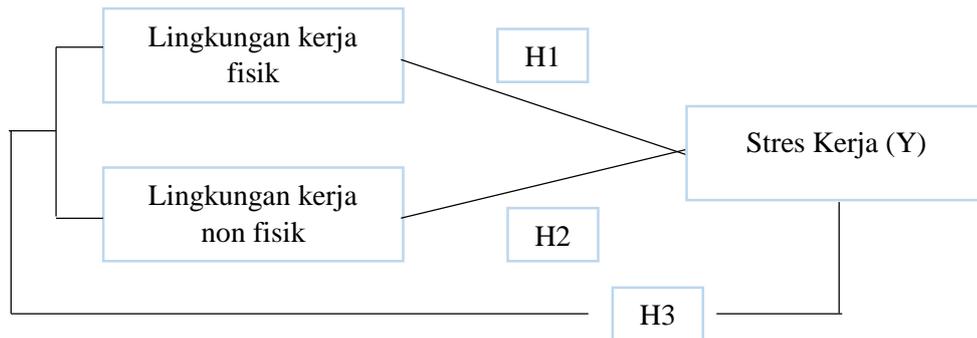
2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2. Kerangka Pikir

2.7 Model Analisis

Berdasarkan temuan masalah yang telah disebutkan, maka penggambaran penelitian akan disajikan dalam model penelitian seperti berikut ini:



Gambar 3. Model Analisis

2.8 Hipotesis

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan dapat melakukan aktivitas setiap hari. Menurut Isyandi (2013), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Pratiwi dan Wahyuningtyas (2016) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jika karyawan menyukai lingkungannya maka karyawan akan merasa nyaman dan melakukan aktivitas pekerjaannya serta memanfaatkan waktu secara efektif (Nurindasari, 2017). Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak nyaman akan

menurunkan semangat kerja yang memicu penurunan produktivitas kerja seorang individu serta menjadi pemicu dalam stres kerja (Dhermawan & Sudibya, 2012).

Kristanti (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja pada anggota satlantas Samsat Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja fisik yang ada maka tingkat stres kerja akan menurun. Selain itu, dalam penelitian ini dinyatakan juga bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Penelitian selanjutnya oleh Zumaidarleni, Sarianti dan Fitria (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, diperjelas bahwa semakin lengkap lingkup kerja fisik di sebuah lingkungan kerja maka stres kerja akan menurun.

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan/bawahan maupun sesama rekan kerja. Utama dan Surya (2019) menyatakan bahwa religuitas memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, semakin tinggi tingkat religuitas maka semakin rendah stres kerja. Selain itu, dinyatakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar -0,454 yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan pada Bank Sri Partha Bali, apabila nilai lingkungan kerja non fisik meningkat maka nilai stres kerja akan menurun. Prasetya (2009) dalam penelitiannya pada PT Primacom Interbuana menunjukkan hasil analisis regresi berganda dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,207 yang berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik memberikan 20,7% perubahan pada tingkat stres kerja. Melalui pernyataan tersebut dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Begitu pula dengan Rizki, Hamid dan Yuniadi (2016) dalam penelitiannya melalui uji hipotesis secara simultan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja.

Berdasarkan landasan teori serta penelitian terdahulu, maka penulis merumuskan 3 dugaan sementara (hipotesis), yaitu:

H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan pada stres kerja Guru di Kota Malang saat PPKM.

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan pada stres kerja Guru di Kota Malang saat PPKM.

H3: Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara simultan pada stres kerja Guru di Kota Malang saat PPKM