

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka (atau literature review) adalah bagian dari tesis yang memuat pembahasan sistematis mengenai teori-teori, temuan-temuan sebelumnya, dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan topik atau permasalahan yang sedang diteliti.

2.1.1 Stress Kerja

Stres adalah fenomena umum yang dialami oleh individu di seluruh dunia. (Gul, 2011) mendefinisikan stres sebagai keadaan internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan sosial yang bersifat merusak dan sulit dikendalikan. Kondisi ini dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, termasuk pekerjaan. Tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga dapat memicu peristiwa emosional, yang dikenal sebagai stres kerja. Ufah hayati et al., (2019) menggambarkan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Johnson et al., (2005) menambahkan bahwa stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi fisik individu. Sementara itu, Shabrina Shabrina et al., (2024) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika individu menghadapi tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya, sehingga merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan tugas-tugas

mereka.

Stres kerja, menurut Hasibuan (2014), didefinisikan sebagai ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam keadaan psikologis karyawan, yang dapat memengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi pribadi mereka. Stres ini muncul akibat tuntutan dan tekanan berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin buruk dampaknya terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan. Luthans (2010) juga menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons individu terhadap kondisi eksternal yang dapat menyebabkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku dalam organisasi. Keadaan eksternal yang tidak kondusif dapat meningkatkan tingkat stres karyawan, dan jika dibiarkan, hal ini akan mengganggu proses kerja mereka.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mengurangi tingkat stres karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang timbul dari berbagai masalah yang membuat karyawan merasa tidak nyaman, cemas, dan sulit berpikir jernih. Tingkat kecemasan yang tinggi akan berbanding lurus dengan tingkat stres kerja, sedangkan tingkat kecemasan dan tekanan yang rendah akan mengurangi stres kerja karyawan.

Indikator Stress Kerja

Robbins (2018) mengemukakan bahwa faktor penyebab stres kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak stabil dapat berdampak negatif pada pembentukan struktur organisasi yang sehat bagi karyawan. Dalam konteks faktor lingkungan, terdapat tiga aspek utama yang dapat memicu stres bagi karyawan, yaitu faktor ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan yang cepat dalam ketiga aspek tersebut dapat menciptakan ancaman bagi individu, yang pada gilirannya meningkatkan risiko stres. Contohnya, perubahan teknologi yang cepat dapat menyebabkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki seseorang menjadi tidak relevan, karena banyak pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu singkat dengan teknologi baru.

b. Faktor Organisasi

Dalam organisasi, berbagai faktor dapat berkontribusi terhadap munculnya stres, antara lain tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan, serta tahap perkembangan organisasi. Setiap faktor ini dapat menciptakan tekanan yang signifikan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

c. Faktor Personal

Faktor penyebab stres yang bersifat personal sering kali berasal dari lingkungan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik individu. Hubungan yang kurang harmonis dalam keluarga dapat berdampak pada kinerja pekerjaan, karena masalah pribadi sering kali terbawa ke dalam konteks pekerjaan seseorang.

Dalam kesempatan yang lain, (Fred Luthans, 2010) menerangkan dari hasil penelitiannya didapatkan empat utama faktor penyebab stres kerja, yakni:

a. Kondisi dan situasi pekerjaan.

- b. Pekerjaannya.
- c. Job requirement seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas.
- d. Hubungan dan komunikasi antar anggota kelompok.

Menurut (Hasibuan, 2013), terdapat enam faktor yang dapat memengaruhi stres kerja, yaitu:

1. Beban Kerja yang Sulit dan Berlebihan

Beban kerja yang melebihi kemampuan seorang karyawan dapat menyebabkan stres, karena karyawan dihadapkan pada kondisi kerja yang menekan untuk menyelesaikan tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini mengakibatkan tenaga dan pikiran karyawan terkuras lebih banyak dibandingkan dengan situasi kerja normal.

2. Tekanan dan Sikap Pimpinan yang Kurang Adil

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengatur dan memimpin bawahannya. Ketika pimpinan terlalu menekan, menuntut, dan tidak menjalin hubungan baik dengan karyawan, hal ini dapat menyebabkan stres. Karyawan mungkin merasa tertekan, takut, dan gelisah jika hasil kerja mereka tidak memenuhi harapan pimpinan, yang berdampak pada karir mereka di perusahaan.

3. Waktu dan Peralatan Kerja yang Kurang Memadai

Waktu dan peralatan kerja adalah aspek penting yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Jika terdapat masalah pada kedua aspek ini, karyawan dapat mengalami stres, karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaan mereka.

4. Konflik dengan Pimpinan atau Rekan Kerja

Hubungan sosial di tempat kerja, termasuk interaksi dengan pimpinan dan rekan kerja, dapat mempengaruhi kenyamanan individu. Jika hubungan sosial tidak harmonis, individu akan merasa tidak nyaman, yang jika dibiarkan dapat memicu stres kerja.

5. Balas Jasa yang Terlalu Rendah

Setiap pekerjaan memiliki risiko dan tanggung jawab yang berbeda. Karyawan yang menghadapi pekerjaan berisiko tinggi biasanya mengharapkan imbalan yang setimpal. Upah yang adil mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap karyawan. Ketika upah yang diberikan tidak seimbang dengan beban kerja, karyawan akan merasa stres, karena usaha yang mereka lakukan tidak dihargai.

6. Masalah Keluarga

Masalah pribadi, seperti yang berkaitan dengan anak, pasangan, atau mertua, dapat memengaruhi karyawan. Ketidakstabilan emosional yang disebabkan oleh masalah keluarga menyulitkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan, dan ketika menghadapi beban kerja yang berat, hal ini dapat menyebabkan stres kerja.

2.1.2 Kesejahteraan Psikologis

Menurut (Ryff, 2014) individu dapat dianggap memiliki kesejahteraan psikologis yang baik jika mereka bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti kecemasan dan ketidakpuasan. Yang lebih penting untuk diperhatikan adalah individu memiliki rasa penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, serta kemampuan untuk terus berkembang dan mengembangkan

diri. Ryff juga menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis mencerminkan sejauh mana individu merasa nyaman, damai, dan bahagia berdasarkan penilaian subjektif mereka, serta bagaimana mereka memandang pencapaian potensi yang dimiliki.

(Ryff, 2014) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai dorongan untuk menggali potensi diri secara menyeluruh. Dorongan ini dapat mendorong individu untuk berusaha memperbaiki keadaan hidup mereka, sehingga meningkatkan kesejahteraan. Menurut (Ryff, 2014), terdapat dua poin utama dalam kesejahteraan psikologis. Pertama, kesejahteraan yang berfokus pada proses pemenuhan dan pertumbuhan individu yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan. Kedua, menekankan pengaturan efektif dari sistem fisiologis untuk mencapai tujuan tertentu.

(Diane E. Papalia, 2008) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah perasaan subjektif dan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri. Kesejahteraan psikologis mencerminkan kondisi di mana individu mencapai kebahagiaan tanpa gangguan psikologis, yang ditandai dengan kemampuan untuk mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Doyle dan Hanks (dalam Lakoy, 2009) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan refleksi dari kebahagiaan, kesejahteraan emosional, dan kesehatan mental positif. Kesejahteraan emosional berkaitan dengan pikiran dan perasaan terkait depresi, kecemasan, frustrasi, harapan hidup, kemampuan untuk bersantai, dan kebahagiaan.

Selain itu, (Huppert, 2009) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai kondisi kehidupan yang berjalan dengan baik, yang merupakan kombinasi dari perasaan positif dan fungsi yang efektif. Individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi cenderung merasakan kebahagiaan, mendapatkan dukungan, dan merasa puas dengan kehidupan mereka. (Lakoy, 2009) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis meliputi kebaikan, keharmonisan, dan hubungan positif dengan orang lain, baik secara personal maupun dalam kelompok.

(Johnson et al., 2005) mendefinisikan kesejahteraan psikologis di tempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dialami seseorang di lingkungan kerja. (Diane E. Papalia, 2008) mengartikan kesejahteraan psikologis sebagai kemampuan individu untuk menerima diri apa adanya, menjalin hubungan hangat dengan orang lain, mandiri dalam menghadapi tekanan sosial, mengontrol lingkungan, menemukan makna dalam hidup, serta merealisasikan potensi diri secara konsisten.

Seseorang dapat dianggap memiliki kesejahteraan psikologis jika mampu menilai dirinya secara positif, bertindak secara otonom, menguasai lingkungan, memiliki tujuan dan makna hidup, serta mengalami perkembangan kepribadian. Menurut (Diane E. Papalia, 2008)), kesejahteraan psikologis mencerminkan fungsi manusia yang optimal, termasuk makna hidup, tujuan hidup, hubungan yang saling mendukung, keterlibatan, serta kontribusi terhadap diri sendiri dan orang lain.

Dari penjelasan para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kemampuan individu untuk menerima diri sesuai dengan norma masyarakat, membangun hubungan positif dengan lingkungan, dan mengatur sikap secara mandiri, sehingga individu dapat merumuskan tujuan hidup serta memiliki keinginan untuk mengembangkan diri.

Indikator Kesejahteraan Psikologis

Menurut (Ryff, 2014) faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis adalah:

1. Faktor demografis yang memengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya.
2. Dukungan sosial sendiri diartikan sebagai rasa nyaman, perhatian, penghargaan, atau pertolongan yang dipersepsikan oleh seorang individu yang didapat berbagaisumber, diantaranya pasangan, rekan kerja, teman, dokter, maupun organisasi sosial.
3. Evaluasi terhadap pengalaman hidup, mencakup berbagai bidang kehidupan dalam berbagai periode kehidupan. Evaluasi individu terhadap pengalaman hidupnya memiliki pengaruh yang penting terhadap kesejahteraan psikologis.
4. Locus of Control didefinisikan sebagai suatu ukuran harapan umum seseorang mengenai pengendalian (kontrol) terhadap penguatan (reinforcement) yang mengikuti perilaku tertentu, dapat memberikan peramalan terhadap kesejahteraan psikologis.

Dijelaskan pula oleh (Ima Nia Uliasari & Sri Ernawati, 2024) yang tertuang ada beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu:

- a. Personal Control, yaitu kemampuan individu dalam mengontrol segala bentuk emosi dan dorongan yang ada dalam diri.
- b. Self Esteem (harga diri) yakni memiliki harga diri yang seimbang
- c. Positive Affect, emosi atau kondisi emosional yang positif (kebahagiaan atau kegembiraan).
- d. Manage Tension, ialah kemampuan untuk mengatur ketegangan yang keluar dari dalam diri, misalnya amarah atau kesenangan, sehingga tidak muncul secara berlebihan.
- e. Positive Thinking, yaitu berpikir positif dalam menyikapi sebuah peristiwa, kejadian, suasana, atau individu baru.
- f. Ide & Feeling yang efisien, yaitu mengeluarkan ide dan perasaan yang tepat dan sesuai dengan konteks serta tidak berlebihan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada beberapa teori dan peneliti terdahulu yang sesuai dengan judul penelitian yang diangkat dalam penelitian ini, penelitian terdahulu dijelaskan pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	(ulfah hayati et al., 2019)	Stress Kerja Pada Polisi	metode kualitatif dengan teknik penggalan data melalui wawancara	Adapun komponen tersebut diantaranya yaitu beban kerja yang berlebih, resiko cedera dalam pekerjaan, jam kerja yang berlebih, dan tekanan dari masyarakat, serta sumber daya yang tidak memadai.

2	(Ima Nia Uliasari & Sri Ernawati, 2024)	Kesejahteraan Psikologis Anggota Kepolisian Bag Logistik Polresta Surakarta	Kualitatif	Dari hasil keempat jurnal yang telah dianalisis tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan positif. Pekerjaan yang dimiliki bag logistic tidak merasa terbebani dan merasa stress, hubungan yang dimiliki subjek sesama rekan kerja yang baik membuat subjek merasa nyaman.
3	(Shabrin a et al., 2024)	Dampak Stress Kerja Terhadap Kesejahteraan Mental Anggota Kepolisian	studi literatur	Hasil pada penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak sosial dan dampak psikologis bagi kesejahteraan mental individu anggota kepolisian yang menjalankan kewajibannya. Pentingnya untuk manajemen beban kerja dan dukungan sosial dari atasan serta rekan kerja yang termasuk sebagai salah satu faktor yang berpengaruh dalam mengelola dampak stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja
4	(Fani Rakhim, 2021)	Stres kerja pada anggota kepolisian di jawa timur: Bagaimana peranan makna kerja?	model likert	Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu institusi kepolisian dengan mengembangkan program-program untuk meningkatkan pemaknaan kerja pada polisi agar dapat mereduksi stres kerja.

5	(Sulaika h Et Al., 2021)	Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetens	Kuantitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Dukungan Sosial Tidak Mempengaruhi Kinerja, Begitupun Kompetensi Manajerial Yang Tidak Mempengaruhi Kinerja Serta Pengalaman Kerja Tidak Terbukti Mempengaruhi Kinerja.
6	(Sandi & Tiarapusa, 2023)	Tinjauan Literatur: Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personil Polri	Kualitatif	Hasil Tinjauan Literatur Menunjukkan Bahwa Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Rekrutmen/Seleksi, Dan Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personal Polisi. Faktor-Faktor Tersebut, Seperti Etos Kerja Yang Tinggi, Motivasi Yang Kuat, Kepuasan Kerja Yang Baik, Kompensasi Yang Memadai, Disiplin Kerja Yang Tinggi, Kompetensi Yang Baik, Lingkungan Kerja Yang Kondusif.
7	(Aisy Et Al., 2024)	Strategi Dalam Menghadapi Stres Kerja Polisi	(Library Research)	Beberapa Strategi Yang Dapat Dilakukan Polisi Untuk Menghadapi Stres Dan Meningkatkan Kinerja Yaitu Dengan Membangkitkan Pemaknaan Sebagai Anggota Polisi, Meningkatkan

				Kemampuan Hardness, Mindfulness, Berkomunikasi, Dan Manajemen Waktu Dapat Menjalani Pekerjaan Secara Optimal Sekaligus Menghindari Kelelahan Fisik Dan Mental Akibat Konflik Batin.
--	--	--	--	---

Sumber : Penelitian 2025

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah penulis paparkan di atas, maka peneliti membuat alur pemikiran untuk mencari jawaban atas permasalahan yang telah peneliti sampaikan sebagai berikut: Kerangka peranan yang dijelaskan oleh (Soerjono Soekanto, 2009) dapat diaplikasikan dalam menganalisis peran psikolog Polri dalam mengatasi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis personel di Polda Bengkulu, sebagai berikut:

1. Peranan Pilihan (Achieved Role)

Psikolog Polri menjalankan peranan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus di bidang psikologi, terutama yang berkaitan dengan penanganan stres dan kesehatan mental. Sebagai profesional yang telah dilatih, mereka memiliki tanggung jawab untuk membantu personel Polri yang mengalami stres kerja. Peranan ini didapatkan melalui usaha individu untuk mencapai status sebagai psikolog yang diakui dalam institusi kepolisian.

2. Peranan Bawaan (Ascribed Role)

Dalam konteks Polda Bengkulu, peranan bawaan psikolog Polri mungkin mencakup tanggung jawab inheren sebagai anggota kepolisian itu sendiri. Misalnya, psikolog yang juga merupakan bagian dari struktur organisasi Polri harus memahami budaya dan sistem kerja Polri, yang secara otomatis membentuk bagian dari peran mereka dalam mendukung kesejahteraan personel. Tanggung jawab ini muncul bukan karena usaha pribadi, melainkan sebagai bagian dari status mereka sebagai anggota Polri.

3. Peranan yang Diharapkan (Expected Role)

Psikolog Polri di Polda Bengkulu diharapkan menjalankan peranan sesuai dengan standar dan protokol yang telah ditetapkan oleh institusi. Mereka harus memberikan dukungan psikologis yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Polri, seperti memberikan konseling, mengadakan program pencegahan stres, serta menangani masalah kesehatan mental personel. Harapan ini datang dari institusi dan masyarakat yang menginginkan personel Polri dapat bekerja dengan optimal tanpa terganggu oleh stres yang berlebihan.

4. Peranan yang Disesuaikan (Actual Role)

Dalam praktiknya, psikolog Polri mungkin harus menyesuaikan peran mereka sesuai dengan kondisi spesifik di lapangan, seperti karakteristik personel di Polda Bengkulu dan tingkat stres yang mereka alami. Peranan ini bisa mencakup penyesuaian pendekatan terapi, metode intervensi, atau strategi penanganan stres yang disesuaikan dengan kebutuhan individu atau kelompok

personel yang berbeda.

Melalui keempat jenis peranan ini, psikolog Polri memainkan peran penting dalam menjaga kesehatan mental personel, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis mereka. Proses ini tidak hanya membantu personel mengatasi stres, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja Polri secara keseluruhan, sesuai dengan norma dan ekspektasi institusi.