

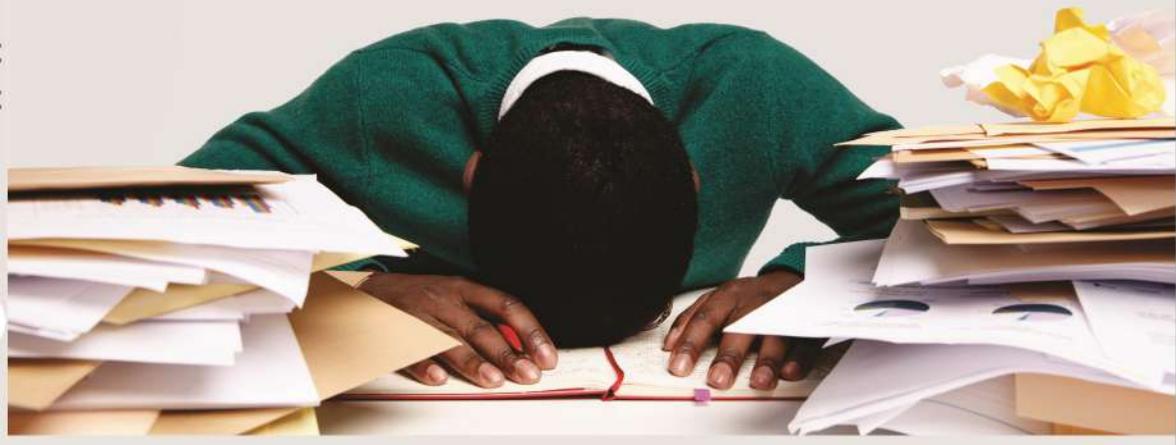
Dewi Sartika, S.E., M.M.



Stres Kerja

Editor:

Agung Tri Putranto, S.T., M.M.



Stres Kerja

Dewi Sartika, S.E., M.M.

Editor:

Agung Tri Putranto, S.T., M.M.



STRES KERJA

Penulis:

Dewi Sartika, S.E., M.M.

Desain Cover:

Atep

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Agung Tri Putranto, S.T., M.M.

ISBN:

978-623-459-464-5

Cetakan Pertama:

April, 2023

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2023

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telpon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rasa syukur patutlah pada kesempatan ini kami curahkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat, Hidayah, dan Inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Buku dengan judul “Stres kerja”.

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap stres kerja. Stres kerja adalah suatu keadaan di mana individu mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Dengan demikian stres dapat menyebabkan kinerja dan produktivitas karyawan menurun.

Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja.

Selanjutnya Rivai mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan. Saat seseorang mengalami stres maka ia dapat kelelahan baik secara fisik maupun psikis dan berpotensi menyebabkan gangguan fisik, psikis, emosi, kognisi, hingga konasi (motivasi) pula. Dengan demikian stres dapat menyebabkan gangguan campuran yang cukup kronis apabila dialami oleh seseorang.

Lebih lanjut Saina menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respons penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui *stress reaction* dan *demands*. Tidak hanya dari beban pekerjaan pada perusahaan saja stres juga dapat disebabkan oleh faktor luar entah itu karyawan sedang mengalami masalah rumah tangga, sedang mengalami bencana, dan sebagainya.

Maka dari itu stres kerja adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik.

Kehadiran buku ini tentunya dapat diselesaikan karena kontribusi dan bantuan dari semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun menghaturkan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang sudah banyak memberikan kontribusi dalam proses penyusunan buku ini.

Sebagai insan yang penuh kekurangan dan kekhilafan, tentunya Buku ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak sangat kami harapkan. Akhirnya kami berharap semoga kehadiran buku ini bermanfaat bagi kita semua, amien.

April, 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 MANAJEMEN KINERJA	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Falsafah Manajemen Kinerja	4
C. Definisi Manajemen Kinerja	6
D. Tujuan Penilaian Kinerja	16
E. Tahapan Manajemen Kinerja	18
F. Model Manajemen Kinerja	19
G. Kriteria Penilaian Kinerja	20
H. Syarat Penilaian Kinerja	22
I. Elemen dan Proses Penilaian Kinerja	23
J. Rangkuman Materi	24
BAB 2 KONSEP STRES KERJA KARYAWAN	27
A. Pendahuluan.....	27
B. Pengertian Stres Kerja	28
C. Klasifikasi Stres Kerja	30
D. Faktor Pengaruh Stres Kerja	31
E. Gejala-Gejala Stres Kerja	45
F. Dampak Stres Kerja	46
G. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	47
H. Pengukuran dan Alat Ukur Stres Kerja	49
BAB 3 PENGELOLAAN RETENSI KARYAWAN	53
A. Pendahuluan.....	53
B. Pengertian Retensi Karyawan.....	54
C. Manfaat Retensi Karyawan	55
D. Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan	56
E. Cara Mengelola Retensi Karyawan.....	58
F. Program Meningkatkan Retensi Karyawan	58
G. Rangkuman Materi	65
BAB 4 PRODUKTIVITAS KERJA	67
A. Pendahuluan.....	67
B. Konsep Produktivitas Kerja.....	68
C. Sumber Produktivitas Kerja	71
D. Prinsip-Prinsip Produktivitsa Kerja	72

E. Indikator Produktivitsa Kerja Karyawan	72
F. Penyebab Turunnya Produktivitsa Kerja	73
G. Penentu Produktivitas Kerja	74
H. Penentu Produktivitas Kerja	75
BAB 5 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)	79
A. Pendahuluan	79
B. Definisi	80
C. Sejarah dan Perkembangan K3	83
D. Filosofi	86
E. Tujuan	88
F. Fungsi	89
G. Landasan Hukum/ Regulasi	89
H. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	90
I. Langkah-Langkah Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	94
J. Rangkuman Materi	96
BAB 6 KONSEP KEPUASAN KERJA	99
A. Pengertian Kepuasan Kerja	99
B. Komponen Kepuasan Kerja	100
C. Pendukung Kepuasan Kerja	101
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	103
E. Meningkatkan Kepuasan Kerja	106
BAB 7 REWARDING PERFORMANCE	109
A. Pendahuluan	109
B. Konsep <i>Rewarding Performance</i>	110
C. Konsep <i>Reward System</i> Dalam <i>Rewarding Performance</i>	112
D. Kompetensi, Kinerja dan <i>Performance Management</i>	114
E. Indikator Kinerja Karyawan	116
F. Cara Mengukur Kinerja Karyawan	117
G. Bentuk Penghargaan Bagi Kinerja Karyawan	118
H. Rangkuman Materi	120
BAB 8 KESELAMATAN, KESEJAHTERAAN, DAN KESEHATAN KARYAWAN	123
A. Pendahuluan	123
B. Definisi Keselamatan, Kesejahteraan, dan Kesehatan Karyawan	123
C. Tujuan Pemberian Keselamatan, Kesejahteraan, dan Kesehatan Karyawan	124
D. Indikator Keselamatan, Kesejahteraan, dan Kesehatan Karyawan	126

E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan, Kesejahteraan, dan Kesehatan Karyawan	128
F. Upaya-Upaya Yang Mempengaruhi Keselamatan, Kesejahteraan, dan Kesehatan Karyawan	129
G. Rangkuman Materi	131
BAB 9 PENAWARAN TENAGA KERJA	133
A. Penawaran Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek	133
B. Penawaran Tenaga Kerja Dalam Jangka Panjang	139
C. Rangkuman Materi	146
BAB 10 UTILITAS TENAGA KERJA.....	149
A. Konsep Utilitas.....	149
B. Partisipasi Angkatan Kerja	152
C. Perubahan Siklus Ukuran Angkatan Kerja	155
D. Rangkuman Materi	157
DAFTAR PUSTAKA	161
PROFIL PENULIS	167



MANAJEMEN KINERJA

A. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan pasar global yang terus berjalan saat ini begitu pesat, kondisi ini memberikan peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan manufaktur logam untuk dapat bertahan dalam menjalankan usahanya. Dalam persaingan yang semakin ketat diperlukan suatu pengelolaan perusahaan dengan cara yang baik menuju daya saing perusahaan yang handal. Keberhasilan manajemen dalam menentukan arah dan tujuan strategi perusahaan sangat mempengaruhi perusahaan (Utomo dkk, 2020). Dewasa ini, sebagian organisasi berkeinginan untuk mengukur hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan atau kinerja yang dapat dijadikan alat pendorong dalam memacu motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan upaya tersebut, pegawai diharapkan selain meningkatkan produktivitasnya juga dapat menghasilkan rasa memiliki dan loyal kepada organisasi.

Pembahasan materi ini meliputi teori dan konsep manajemen kinerja. Anda diharapkan memperoleh gambaran mengenai pengertian manajemen kinerja dan tujuan serta manfaat penilaian kinerja dan menjelaskan bagaimana mengimplementasikan konsep manajemen kinerja, tanpa menemukan kesulitan. Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen kinerja (performance



KONSEP STRES KERJA KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang.

Stres kerja merupakan respon adaptif seorang pekerja terhadap suatu kondisi yang dirasa mengancam atau menantang. Stres kerja adalah keadaan dimana terjadi kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan, dan menakutkan yang dialami oleh pekerja. Stres kerja juga dapat berupa ungkapan dari emosional dan fisik yang timbul apabila kemampuan pekerja tidak sesuai kebutuhan sumber daya. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja juga menjadi salah satu faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja. Stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu. Stres kerja adalah sebuah konsep yang terus-menerus bertambah karena jika meningkatnya permintaan tuntutan kerja maka potensi stres kerja juga



PENGELOLAAN RETENSI KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Retensi karyawan mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Banyak yang menganggap retensi karyawan terkait dengan upaya yang dilakukan pengusaha untuk mempertahankan karyawan dalam angkatan kerja mereka. Dalam pengertian ini, retensi menjadi strategi daripada hasil.

Sebuah perbedaan harus ditarik antara karyawan berkinerja rendah dan berkinerja terbaik, dan upaya untuk mempertahankan karyawan harus ditargetkan pada karyawan yang berharga dan berkontribusi. Perputaran karyawan adalah gejala dari masalah yang lebih dalam yang belum terselesaikan, yang mungkin termasuk moral karyawan yang rendah, tidak adanya jalur karir yang jelas, kurangnya pengakuan, hubungan karyawan-manajer yang buruk atau banyak masalah lainnya. Kurangnya kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi juga dapat menyebabkan seorang karyawan menarik diri dan mulai mencari peluang lain. Gaji tidak selalu memainkan peran besar dalam mendorong pergantian seperti yang biasanya diyakini.

Dalam pengaturan bisnis, tujuan pemberi kerja biasanya untuk mengurangi pergantian karyawan, sehingga mengurangi biaya pelatihan, biaya rekrutmen dan hilangnya bakat dan pengetahuan organisasi. Dengan menerapkan pelajaran dari konsep perilaku organisasi kunci, pengusaha dapat meningkatkan tingkat retensi dan mengurangi biaya terkait turnover tinggi. Namun, ini tidak selalu terjadi. Pengusaha dapat mencari "Perputaran



PRODUKTIVITAS KERJA

A. PENDAHULUAN

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. (Sutrisno, 2009).

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai. (Ernie Tisnawati, S, 2005)

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisi



KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

A. PENDAHULUAN

Pada proses/ aktivitas pekerjaan yang dilakukan seseorang, selalu ada risiko kegagalan (*risk of failures*) yang bisa disebabkan oleh berbagai aspek, misalnya keteledoran pekerja itu sendiri, faktor alam, atau manajemen yang kurang matang. Hal-hal semacam ini bisa berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja itu sendiri dan industri/ perusahaan/ lembaga. *International Labour Organization* (ILO) tahun 2018, menyatakan bahwa setiap tahunnya terdapat 2,78 juta pekerja meninggal karena kecelakaan kerja (13,7%) dan penyakit akibat kerja (86,3%) . Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung terus meningkat. Pada tahun 2017 (123 ribu kasus), kasus kecelakaan kerja meningkat sekitar 20% dibandingkan tahun 2016. Pada tahun 2018 kembali meningkat dengan kasus sebanyak 157.313 kasus (Srisantyorini & Safitriana, 2020). Kasus-kasus yang terjadi tersebut menunjukkan kurang berjalannya pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab bersama, baik pekerja, perusahaan, maupun pemerintah. Namun, kunci utamanya yaitu kesadaran pekerja itu sendiri sebagai individu yang menjalankan pekerjaan untuk selalu meminimalisir risiko atau berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya. Faktanya, masih terdapat beberapa pihak (individu atau perusahaan) yang mengabaikan prosedur atau standar keselamatan dan kesehatan kerja dengan dalih selama ini aman-aman saja atau dengan alasan efisiensi biaya. Seberapapun kecilnya kecelakaan kerja, akan mengakibatkan efek kerugian (*loss*) sehingga sebisa mungkin dan sedini



KONSEP KEPUASAN KERJA

A. PENGERTIAN KEPUASAN KERJA

Menurut Luthans (2012:243), “kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting”. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2010:244) yaitu: (1) kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, (2) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan terhadap rekan kerja, (4) kepuasan terhadap promosi, dan (5) kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2012:148). Kepuasan kerja dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”

Selanjutnya menurut (Martoyo, 2013: 142) “Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.



REWARDING PERFORMANCE

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari dunia bisnis saat ini. Bagi setiap perusahaan untuk mencapai strategi perusahaannya, penting untuk memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan berkomitmen dalam perusahaan. Oleh karena itu menjaga kepuasan karyawan adalah suatu keharusan bagi setiap organisasi. Jika tidak, mereka mungkin meninggalkan perusahaan karena masih banyak peluang kerja di dunia bisnis modern ini.

Kegiatan penghargaan dan pengakuan yang bersifat transparan bekerja untuk membangun kepercayaan dengan karyawan akan sangat dihargai dalam proses pemberian penghargaan pada proses kinerja karyawan. Jika kriteria penghargaan atau proses pengakuan dirahasiakan, maka akan muncul kecurigaan bagi karyawan dan tentu akan memberikan risiko yang cukup besar bagi proses kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pemberian penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan lainnya. Strategi ini sangat baik bagi perusahaan dan individu. Berguna bagi perusahaan jika mengingat bahwa karyawan adalah *intangibile resource* yang sangat berguna bagi kemajuan perusahaan. Sementara bagi karyawan, dengan diberikannya penghargaan atas prestasi kerja akan banyak memotivasi untuk menjadi lebih berprestasi.

Dengan diberikannya sistem penghargaan yang baik pada karyawan terbaik, diharapkan tercipta hubungan baik antara karyawan dan juga pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Selain itu pemberian bonus juga akan meningkatkan loyalitas dan secara tidak langsung membuat kualitas karyawan menjadi lebih baik. Sehingga akhirnya ini akan menjelaskan mengenai sistem penghargaan yang efektif yang juga harus



KESELAMATAN, KESEJAHTERAAN, DAN KESEHATAN KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah *asset* hidup yang perlu diperhatikan dan dikembangkan karena memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi melalui pemeliharaan dan peningkatan sumber daya manusianya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien, antara lain berupa sistem keselamatan dan kesehatan kerja atau K3.

Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah Hak Asasi Manusia (HAM) yang harus selalu digugah, diingatkan, serta di budidayakan di kalangan para pekerja. Perusahaan sangat perlu memahami dan melaksanakan K3 terutama dalam syarat - syarat kerja. Hal tersebut berkaitan dengan masalah perlindungan sumber daya manusia dari kecelakaan kerja untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan, kesejahteraan, dan kesehatan karyawan akan di bahas di bagian ini.

B. DEFINISI KESELAMATAN, KESEJAHTERAAN, DAN KESEHATAN KARYAWAN

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya kemungkinan menemui risiko keselamatan seperti kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, pendengaran, semua itu sering berhubungan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan



PENAWARAN TENAGA KERJA

A. PENAWARAN TENAGA KERJA DALAM JANGKA PENDEK

Menurut pengertian ekonomi, penawaran adalah beberapa kuantitas barang yang ditawarkan pada berbagai tingkat harga satu tingkat harga dapat dihubungkan dengan satu kuantitas barang yang ditawarkan. Penawaran merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan fungsional antara tingkat harga kuantitas barang yang ditawarkan. Jadi, penawaran tenaga kerja merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.

Cara pendekatan untuk memahami permasalahan dimulai dari dua faktor, yaitu mikro dengan unit analisisnya seseorang individu dan makro dengan menganggap masyarakat sebagai satu kesatuan. Tujuan utama dari kedua cara pendekatan tersebut adalah mengenali variabel-variabel yang berperan dalam peranan, corak peranannya, dan bila mungkin seberapa besar peranannya.

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Apabila kita menyebutkan soal penawaran suatu komoditi, maka ia merupakan hubungan antara harga dan kuantitas komoditi itu yang para pemasok siap untuk menyediakannya. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada (1) jumlah penduduk, (2) persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja, (3) jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut, masing-masing dari ketiga komponen ini dari jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan



UTULITAS TENAGA KERJA

A. KONSEP UTILITAS

Utilitas adalah tingkat kepuasan kerja seseorang, yang disebabkan adanya kesempatan kerja yang diperoleh sehingga seseorang mampu menghasilkan produk barang atau jasa serta memperoleh upah yang memadai dengan menggunakan waktu senggang yang dimilikinya. Dalam hal ini, keluarga merupakan suatu unit pengambil keputusan yang menentukan beberapa keputusan berikut.

- 1) Berapa orang dan siapa di antara anggota keluarga yang harus bekerja dan berapa jam seminggu tiap orang tersebut perlu bekerja?
- 2) Berapa orang dan siapa yang mengurus rumah tangga?
- 3) Berapa orang dan siapa yang meneruskan sekolah?

Keluarga sebagai unit pengambil keputusan kerja menyusun strategi seperti dikemukakan di atas untuk memaksimalkan tingkat kepuasan keluarga secara keseluruhan berdasarkan:

- 1) Kesempatan yang terbuka bagi tiap anggota keluarga, dan
- 2) Keterbatasan yang dihadapi oleh masing-masing anggota serta oleh keluarga sebagai keseluruhan.

Kesempatan yang terbuka dapat tercermin dalam bentuk tersedianya lowongan kerja (kerja penuh dan tidak penuh, kesempatan kerja untuk ibu dan anak, tingkat upah, dan lain-lain), kesempatan pendidikan dan latihan (sekolah sekitar tempat tinggal, jurusan yang dikehendaki yang relatif murah). Di lain pihak, kekurangan dalam kesempatan kerja dan fasilitas pendidikan merupakan keterbatasan. Di samping itu, keterbatasan dapat berbentuk

DAFTAR PUSTAKA

- Adzka,S.A, Perdhana,M.S. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan.Diponegoro Journal of Management. Vol 6 No 4, -- 922-928
- Aguinis, H. 2012. Performance Management, Edinburgh, UK: Edinburgh Business School Heriot-Watt University
- Armstrong, Michael. 2009. Human Resource Management. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Anoraga. (1992). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, M. 2009. Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-based Guide to Delivering High Performance. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Baron, A. 2005. Managing performance: performance management in action. CIPD Publishing.
- Bacal, Robert. 1998. Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta. Baird, Lloyd, 1986, Management and Organizational Behavior Series, Wiley Series in Management.
- Baird, Lloyd. 1986. Management and Organizational Behavior Series, Wiley Series in Management.
- Bambang Wahyudi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.
- Budi W. Soetjipto. 2008)., Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book,
- Cascio, WF. (2006). Mengelola Sumber Daya Manusia, Produktivitas, Kualitas Kehidupan kerja Keuntungan (edisi k2-&) Burr Ridge, IL: Irwin/McGraw-Hill. Mitchell, TR, Holtom, BC, & Lee, TW 2001.
- Davenport, T.H, Prusak, L. 2000. Working Knowledge: How Organization Manage What They Know. Boston: Harvard Business School Press.
- Dessler, Gary. 1997. Human Resource Management. 5th Edition. Pear-son Prentice-Hall, Inc., Florida.
- Dessler, Gary. 2003. Human Resource Management. 7th Edition. Pear-son Prentice-Hall, Inc., Florida.
- Dessler, Gary. 2015. Human Resource Management. 10th Edition. Pear-son Prentice-Hall, Inc., Florida.
- Dessler,Gary.(1997). Manajemen Personalia Cet.3.jakarta: Erlangga.

- Dewi Prahastuti Sujoso, A. (2012). Buku Dasar – Dasar Kesehatan & Keselamatan Kerja. In Kesehatan Masyarakat. UPT Penerbitan UNEJ.
- Dharma. (1995). Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Erlangga.
- Eddy Soeryanto Soegoto. 2021. Penerapan Manajemen Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. Majalah Ilmiah UNIKOM, bidang Humaniora, Vol.6, No. 2. Hal. 131-142.
- Edi Sutrisno. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Ekhsan, M., Sudiro, A., Mugiono, M., & Hussein, A. S. (2021). Exploring the Relationship between Employer Branding and Talent Management to Employee Retention: Literature Review.
- Ellanda Dania Wardhani. 2011. Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja di Bank Jateng Pati. Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Ernie Tisnawati. S. dan Kurniawan. (2005), Pengantar Manajemen, Jakarta: Kencana.
- Faustino Cardoso Gomes 2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: ANDI.
- Fitrianti Nur A., (2021) Ekonomi Sumber Daya Manusia, Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama)
- Handoko T. Hani.(2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: FE-UGM.
- Handoko, T.H. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan M.S.P. (2003).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H.M.S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1996). Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hedianto,Mukzam,dan Iqbal.(2014).Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja karyawan. JurnalAdministrasiBisnis (JAB)|Vol. 10 No. 1

- <https://howtoimproveemployeeerentention.wordpress.com/>, diakses tanggal 25 Agustus 2021
- Husaini Usman. (2008), Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, (Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, H. (2013). Strategi Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (E. Bujawati (ed.)). Alaudin University Press.
- Irham Fahmi. 2014. Perilaku Organisasi. Bandung ALFABETA.
- Ittner, C.D, Larcker, D.F. and Randall, T. 2003, Performance Implications of Strategic Performance Measurement in Financial Service Firm, Accounting Organization, and Society, 28 th edition. Prentice Hall.
- Kartika Rachmania, Selasa, 28 September 2021
<https://www.asani.co.id/blog/manfaat-sistem-manajemen-kesehatan-dan-keselamatan-kerja>
- Komalasari Imas (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia 2
- Lantara, D., dan Nusran, M. 2019. Dunia Industri, Perspektif Psikologi, Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Lebas, M., & Euske, K.A. 2004. A Conceptual and Operational Delineation of Performance. in Neely, A (Eds.) Business performance measurement. pp.65-79
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang.(2006). Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Moenir , A. S.1983. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: gunung Agung
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mathis, R. L dan J. H, Jackson, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat,
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. 2006. Human Resource Management. International Student Edition. South-Western, a division of Thomson Learning, Thomson Learning is a trademark used herein under license, In Singapore.
- Meillin, A., Wahyu Utami, F., Puji Rantini, I., Lestari, P., Sunyoto, Kurniasari, U., Sriharini, W., Amaliyasari, Y., Suwarsi, Aulia, D., & Braco Athatur, E. (2021). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. In T. S. PRESS

- (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. STRADA PRESS.
- Mendis, M.V.S. 2017. The Impact of Reward System on Employee Turnover Intention: A Study on Logistic Industry of Sri Lanka. *International Journal of Scientific and Technology Research* Vol. 6, Issue 09.
- Moenir, A.S. (1983). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap PembinaanKepegawaian*. Cetakan Ke – 1. Gunung Agung. Jakarta.
- Mondy, Wayne R. & Robert M. Noe. (2005). *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nasrullah Nursam. 2017. Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. Vol.2, No.2 Oktober 2017, Hal 167 – 175. ISSN : 2548 – 4052.
- Neely, A. 2014. The performance measurement revolution: why now and what next? *International Journal of Operations & Production Management*, 19 (2), 205-228.
- Nining Yuningsih. 2017. Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai di Instansi pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 19 No. 2 Agustus 2017. Hal. 141-154.
- Pangkey, F., Malingkas, G. Y., & Walangitan, D. O. R. (2012). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Proyek Konstruksi Di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado). *Jurnal Ilmiah MEDIA ENGINEERING*, 2(2), 100–113.
- Prasetya, A. M. P. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pt. Indopherin Jaya. *Journal of Public Health Research and Community Health Development*, 1(1), 48. <https://doi.org/10.20473/jphrecode.v1i1.20456>
- Purnadi, Pungki. 2019. *Talent Management*. Jakarta. Pungki Purnadi Associate.
- Putra,I.B.G.S, Rahyuda,A.G. (2016) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-jurnal Manajemen*. Vol 5 No 2
- Resniawati Rini, (2023) *Kepuasan Dan Profesionalisme Kerja Karyawan Hotel, Widina Bhakti Persada Bandung, (Grup CV. Widina Media Utama)*
- Rinaldo. 2020. *Manajemen Kinerja. Pelatihan Kepemimpinan Administrasi Angkatan 1*. Badan Pusat Statistik. Republik Indonesia.
- Riwayatı.(2014).*Pengaruh Employee Engagement dan Workplace Wellbeing terhadap Turnover intention di kabupaten ABC & Rekan.Skripsi.Jakarta: Program Studi Manajemen PERBANAS*
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saefullah, U. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sama'mur. (1986). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Setiawan, I., & Ekhsan, M. (2021). Peran Mediasi Kepercayaan pada Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan PT Nesinak. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 256-266.
- Setyoko. (2017). Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan. *Orbith*, 13(3), 172–177.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Slamet Saksono .(1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Soeprihanto, Jon. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Srisantyorini, T., & Safitriana, R. (2020). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pembangunan Jalan Tol Jakarta-Cikampek 2 Elevated. *Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 151–163. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JKK>
- Suharto, E. (2008). *Kebijakan Sosial Sebagai kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Sumakmur. (1996). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Sunyoto, Danang. (2012). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Susihono, W., & Rini, F. A. (2013). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Identifikasi Potensi Bahaya Kerja (Studi kasus di PT. LTX Kota Cilegon- Banten). *Spektrum Industri*, 11(2), 209. <https://doi.org/10.12928/si.v11i2.1663>

- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwaji,R, Sabella,R.I. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood Acs Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol 3 No 10
- Swasto, Bambang.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Malang: UB Press: Malang
- Triyono, M. B., Ismara, I., Slamet, Hargiyarto, P., Solikhin, M., Yuniarti, N., Sugoyono, Badraningsih, Zuhni Khayati, E., Dwi Jatmiko, R., Fatah, A., Wulandari, B., Hidayat, N., & Wahyuni, I. (2014). *Buku Ajar: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*.
- Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 tentang Kesehatan Kerja.
- Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 2 angka 31 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Utomo, dkk. 2020. Analisis Implementasi Model Manajemen Kinerja Karyawan Pada Industri Steel Casting (Studi Kasus PT. MB Indonesia). *Journal Industrial Servicess* Vol. 5 No. 2 Maret 2020. Hal. 213-219.
- Vanchapo, A.R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara media.
- Washin, George J. (1997). *Administrasi Kepegawaian*. Slamet Saksono. Terjemahan.
- Wati, N., Ramon, A., Husin, H., & Elianto, R. (2018). Analisis Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Mukomuko Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah AVICENNA*, 13(3), 8–15.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Kinerja, edisi kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, edisi kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja, edisi kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

PROFIL PENULIS



Dewi Sartika, S.E., M.M., lahir di Depok pada tanggal 25 September 1987, pada tahun 2012 lulus Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen (Universitas Pamulang). Kemudian melanjutkan ke Program Magister Manajemen di Universitas Pamulang, lulus tahun 2017. Penulis pernah menempuh Pendidikan nonformal pada Ansaindo Mulka Holistica (*Certified of Trainer*). Beberapa hasil penelitian dipublikasikan pada jurnal ilmiah Terakreditasi Nasional ber ISSN, lalu penulis juga memiliki publikasi pada jurnal ilmiah Terakreditasi Scopus. Saat ini berkarier sebagai Dosen tetap di Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, selain itu penulis juga aktif dalam beberapa kegiatan sosial kemasyarakatan dan Kampus Merdeka. Selain hobi menulis, penulis juga memiliki hobi memasak, harapan penulis semoga kelak penulis dapat menuangkan hobi memasaknya dalam karya tulis. Demikian sekilas biodata penulis, semoga buku yang diterbitkan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi diri penulis dan khalayak umum yang membutuhkan. Penulis bisa dihubungi melalui email: dosen02208@unpam.ac.id.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Penyebab stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal ini dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. Tipe kepribadian yang cenderung yang mengalami stres kerja yang lebih tinggi adalah tipe kepribadian A. Individu tipe A lebih cepat mengalami kemarahan yang apabila ia tidak dapat menangani hal tersebut, individu tersebut akan mengalami stres yang dapat menuju terjadinya masalah pada kesehatan individu tersebut.

Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negative. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stress tersebut merangsang mereka untuk meningkatkan usahanya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Stress dikatakan negative bila stress memberikan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan. Maka dari itu pentingnya pemahaman stress kerja untuk di pahami oleh perusahaan agar perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan bersama secara goal.