

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Rizki Andhi Irawan, dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada P.D. BPR Jepara Artha)”.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bpr Jepara Artha Semarang.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian kualitatif dengan bentuk penelitian deskriptif dan survey yaitu suatu metode pengumpulan penyajian dengan penganalisaan data, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai obyek yang diteliti dan menarik kesimpulan berdasarkan penelitian yang dilakukan.

2. Hermita, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel stres kerja yang

paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep. di Desa Biringere Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan bentuk penelitian deskriptif yaitu pengumpulan, penyajian dan penganalisaan data sehingga dapat memberi gambaran yang dapat menarik kesimpulan dari penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *stressors* individu, faktor *stressors* kelompok dan faktor *stressors* organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep sebesar 40,2 %. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep adalah faktor *stressors* kelompok sebesar 16,2%.

3. Zainur Rozikin (2006) Universitas Merdeka Malang yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah Di Kota Malang”.

Variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas stres kerja dan konflik peran. Hasil dari penelitian tersebut adalah nilai signifikansi 0.000 ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa secara bersama-sama konflik peran dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Elfia Nora (2009) Universitas Negeri Malang yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Tulungagung”.

Dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. dan variabel bebas stres kerja. Dengan hasil pengaruh total variabel X terhadap variabel Y -0,405 nilai ini menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung antara stres kerja melalui motivasi kerja dimana pengaruh itu negatif atau berlawanan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Rizki Andhi Irawan (2010) Universitas Diponegoro Semarang	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada P.D BPR Jepara Artha Semarang)".	Variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Variabel tidak terikat yaitu stres kerja dan gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Hermita (2011) Universitas Hasanuddin Makassar	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep	Variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Variabel tidak terikat yaitu <i>stressors</i> kerja individu(konflik peran, beban kerja, pengembangan karir) dan kelompok(struktur organisasi dan kepemimpinan)	faktor <i>stressors</i> kelompok dan faktor <i>stressors</i> organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep sebesar 40,2 %. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pangkep adalah faktor <i>stressors</i> kelompok sebesar 16,2%.

Zainur Rozikin (2006) Universitas Merdeka Malang	Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah Di Kota Malang.	Variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Variabel bebas yaitu stres kerja dan konflik peran.	Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa secara bersama-sama konflik peran dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Elfia Nora (2009) Universitas Negeri Malang	Pegaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Tulungagung.	Variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Variabel bebas yaitu stres kerja.	Pengaruh total variabel X terhadap variabel Y -0,405 nilai menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung antara stres kerja melalui motivasi kerja dimana pengaruh itu negatif atau berlawanan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2005:108). Suatu bentuk tanggapan dari seseorang inilah yang menimbulkan reaksi kimiawi dalam tubuh manusia yang mengakibatkan perubahan-perubahan, antara lain meningkatnya tekanan darah tinggi dan tingkat metabolisme. Dengan demikian stres kerja berhubungan langsung dengan perubahan dalam lingkungan dan diri manusia sendiri.

Stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa dan bosan (Fraser, 1985:78)

Seorang ahli endokrin yang menghabiskan karirnya untuk mempelajari psikologi tentang stres mengatakan bahwa stres adalah reaksi pelatihan tubuh secara umum terhadap sebuah penyebab stres kerja, dasar dari stres tersebut adalah mekanisme aktifitas beberapa sistem saraf dan hormon dalam waktu yang lama (Berry, 1998:421). Dengan kata lain bahwa stres merupakan suatu reaksi untuk kepentingan pertahanan, yang membantu manusia untuk mengenali bahaya yang lebih besar, yang mungkin akan muncul.

Stres kerja juga terjadi kepada karyawan bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjanya (Fraser,1992: 79)

Persepsi dari tenaga kerja akan adanya ancaman atau tantangan yang menggerakkan, menyiagakan atau membuat dirinya aktif terhadap pekerjaannya juga dikategorikan sebagai stres kerja (Anoraga, 1998:112). Tenaga kerja dapat merasakan lingkungan kerjanya sebagai suatu ancaman atau suatu tantangan. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan seorang karyawan dapat bekerja dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya serta karyawan dapat menikmati tanpa ada suatu ancaman yang dapat membahayakan dirinya dalam

bekerja. Dalam bekerja tantangan yang dialami karyawan sangatlah besar, oleh karena itu setiap karyawan harus dapat menempatkan posisi dirinya dalam lingkungan yang ada.

2.2.2 Macam-Macam Respons Stres Kerja

Dalam dunia kerja, stres juga di bagi menjadi 2 kelompok antara lain :

- 1) *Eustres* adalah suatu respons stres yang positif terhadap stress, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja yang akan dilakukan.
- 2) *Distres* adalah suatu stres negatif, menyertai sesuatu yang tidak produktif serta tidak menyenangkan, misalnya perampokan, pemerkosaan, penggunaan obat-obatan atau narkoba, minuman keras dan lain-lain. Reaksi emosional terhadap stres bisa berupa : perasaan cemas, takut, frustrasi dan putus asa. Banyak sekali permasalahan yang dialami seseorang sehingga stres mudah muncul dalam kehidupannya baik dalam keluarga maupun dengan pekerjaannya (Berry, 1998:421).

2.2.3 Penyebab Terjadinya Stres Kerja

Stressor adalah tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Karena hampir semua hal dapat menempatkan tuntutan khusus pada seseorang, (Ivancevich,dkk., 2005: 297) membagi penyebab stres kerja dalam empat tingkatan yaitu:

1. Tingkat individu

Stressors tingkat individu adalah *stressors* yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang, hal tersebut meliputi konflik peran,

kelebihan beban peran, ketidakjelasan peran, tanggung jawab atas orang, pelecehan, kecepatan perubahan dan status yang tidak sesuai

2. Tingkat kelompok

Setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok-kelompok. Karakteristik kelompok dapat menjadi *stressors* yang kuat bagi beberapa individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memperbaiki hubungan yang baik antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik. *Stressors* tingkat kelompok meliputi perilaku manajerial, kurangnya kohesivitas, konflik intra kelompok dan status yang tidak sesuai.

3. Tingkat organisasi

Selain *stressors* potensial yang terjadi pada individu, terjadi juga *stressors* yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih makro level, khususnya pada organisasi yang terdapat *stresors* diantaranya teknologi, gaya manajemen, rancangan organisasi, politik dan budaya.

4. Non pekerjaan

Stres kadangkala juga diakibatkan oleh kondisi sosial dan lingkungan di luar pekerjaan, karena pekerja juga akan bersosialisasi dengan lingkungan pada saat selesai bekerja. *Stressors* tersebut meliputi beberapa hal yaitu perawatan orang lanjut usia dan anak, ekonomi, kurangnya mobilitas, pekerjaan sukarela dan kualitas kehidupan.

Stres kerja dapat terjadi kepada semua karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, Agus (1994: 30) mengatakan bahwa *stressors* yang dapat memicu terjadinya stres di lingkungan kerja yaitu:

1. Tuntutan kerja

Karena beban kerja yang terlalu besar dan berat dan harus menyelesaikan sesuai dengan waktu yang terbatas maka pekerjaan tersebut akan menuntut banyak pikiran dan tenaga, terlebih lagi ada pegawai yang menjadi monitoring pegawai.

2. Kerja yang penuh tanggung jawab

Pekerjaan akan menjadi berat disaat bekerja penuh dengan tanggung jawab untuk menjaga dan melindungi sesuatu yang menjadi hak milik orang lain

3. Rasa kurang memiliki pengendalian

Para pekerja ditingkat manajer menengah dan kebawah yang hanya sebagai pelaksana dan kurang berperan sebagai pengambil keputusan hanya akan melakukan apa yang belum tentu dia sepakati.

Banyak sekali hal yang dapat memacu terjadinya stress kerja. Berry, (1998:428) mengemukakan tentang penyebab stres kerja antara lain :

1. Kejadian yang mendadak yang berkekuatan tinggi, misalnya menimbulkan dampak pada manusia contohnya bencana alam.
2. Kejadian dengan kekuatan besar yang memberi dampak pada sedikit manusia, misalnya krisis keluarga.

Anoraga (1993:166) menambahkan mengenai penyebab terjadinya stres kerja antara lain :

1. Tekanan hidup intrinsik dalam bekerja

Seseorang akan mengalami stres bila mempunyai terlalu banyak pekerjaan. Stres ini dapat dibagi antara lain kelebihan kerja secara kuantitatif yaitu suatu kejadian dimana seseorang diberikan terlalu banyak pekerjaan atau tanggung jawab dalam waktu yang terbatas, kelebihan kerja secara kualitatif adalah melakukan pekerjaan yang sukar dan rumit untuk dilaksanakan, dan kekurangan waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2. Peranan dalam organisasi

Peranan dalam organisasi ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu konflik dalam peranan, ini muncul bila pekerja itu tidak tahu hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang didapatkannya, dan keaburan dalam peran, hal ini akan timbul bila peranannya dalam bekerja dari segi ruang lingkup, tanggung jawab dan apa yang diharapkan darinya tidak jelas karena pekerjaan itu mempunyai struktur dan definisi yang lemah.

3. Perkembangan karier dalam organisasi.

Hal ini akan menimbulkan stres bila seseorang itu dinaikkan pangkatnya tapi tidak selaras dengan kemampuan atau tidak mendapatkan pangkat yang sesuai dengan kontribusinya dalam bekerja. Stres disini merupakan rasa gentar dan kurang yakin bila ia hendak mengambil berbagai tindakan dalam menjalankan tugasnya.

4. Hubungan dalam organisasi dan pekerjaan.

Stres ini muncul jika seorang pekerja memiliki hubungan tidak baik dengan pimpinannya, teman sejawat, ataupun para bawahannya. Hal ini juga berkaitan erat dengan kesulitan di dalam mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

5. Suasana di tempat kerja

Keadaan kerja yang tidak memuaskan akan bisa merusak mutu pekerjaan seseorang. Lama kelamaan kesukaran yang berasal dari tempat kerja ini akan menimbulkan stres dalam dirinya, sebagai contoh: suhu, tingkat kebisingan dan sebagainya.

2.2.4 Gejala-Gejala Stres Kerja

Menurut Lucas dan Kimwilson (1989:10) mengemukakan mengenai gejala-gejala stres kerja, antara lain :

- a. Gejala fisik : sakit kepala, sakit maag, tidur tidak teratur, sakit punggung, diare, susah buang air besar, terganggunya pencernaan, tekanan darah meninggi, berkeringat, berubah selera makan, lelah, banyak melakukan kesalahan kerja dalam hidup.
- b. Gejala emosional : gelisah atau cemas, sedih, depresi, mudah menangis, mudah marah, gugup, mood mudah berubah, mudah tersinggung, gampang menyerang orang dan bermusuhan.

- c. Gejala intelektual : susah konsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun, produktivitas atau prestasi kerja menurun, dan mutu kerja rendah.
- d. Gejala interpersonal : kehilangan kepercayaan pada orang lain, mudah mempersalahkan orang, mudah membatalkan janji, suka mencari kesalahan orang, dan menyerang orang dengan kata-kata.

Anoraga (2005:110) mengemukakan mengenai gejala-gejala stres kerja antara lain :

- a. Gejala fisik, seperti sakit kepala, sakit maag, macam-macam gangguan menstruasi, keputihan dan dada sakit.
- b. Gejala emosional, seperti sulit berkonsentrasi, cemas, mudah marah, gelisah dan putus asa.
- c. Gejala sosial, seperti makin banyak merokok, banyak minum, banyak makan, minuman keras, menarik diri dari pergaulan social dan mudah bertengkar.

Robbins (2003:383) mengemukakan tentang gejala-gejala stres kerja meliputi:

- a. Gejala Fisiologis, seperti meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
- c. Gejala Perilaku, seperti perubahan dalam produktivitas, absensi, dan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok, konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja adalah gejala fisik, gejala emosional, gejala intelektual, gejala interpersonal, dan gejala sosial yang dapat mengubah kondisi seseorang sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal.

2.2.5 Penanggulangan Stres Kerja

Penanggulangan (*coping*) adalah proses mengelola permintaan (eksternal atau internal) yang dinilai sebagai beban atau melebihi sumber daya seseorang karena penanggulangan yang efektif, mampu mengurangi stress (Ivancevich,dkk., 2005: 312) mengemukakan bahwa stres kerja di perusahaan dapat dicegah dengan:

1. Program mengelolah dan mengatasi stres
2. Merancang ulang pekerjaan untuk meminimalkan *stressors*
3. Mengubah gaya manajemen sehingga memasukkan lebih banyakdukungan dan bimbingan utuk membantu pekerja mencapai tujuan mereka.
4. Jam kerja yang lebih fleksibel dan perhatian yang iberikan kepada keseimbangan kehidupan kerja/keluarga dan kebutuhan seperti perawatan anak dan orang tua lanjut usia.
5. Komunikasi dan praktik *team-bluiding* yang baik
6. Umpan balik yang baik atas kinerja pekerja dan ekspektasi manajemen.

2.2.6 Proses Terjadinya Stres Kerja

Berry (1998:421) Stres kerja dapat timbul sewaktu-waktu terhadap diri kita sendiri. Jika daya tahan tubuh kita tidak kuat dan tidak seimbang maka stres kerja mudah muncul dalam aktifitas kita, misalnya dalam aktifitas pekerjaan. Selain

pengertian stres kerja diatas ada juga teori yang membahas mengenai stres kerja, antara lain :

a. Teori Gangguan Lingkungan Seseorang (*Person Environment Fit Theory*)

Teori ini membahas tentang bagaimana kehidupan sosial seseorang mempengaruhi perubahan sosial, fisik, dan mental seseorang. Teori ini berorientasi secara spesifik pada stres dan juga pekerjaan. Ada empat konsep dasar dari teori ini antara lain : stres organisasi, ketegangan, "coping", dan dukungan sosial. Stres organisasi didefinisikan sebagai kondisi anacaman yang potensial dari pekerjaan (*stressors*). Kondisi yang penting dari stres organisasi meliputi kompleksitas pekerjaan, kelebihan jumlah kerja, ambiguitas peran, dan kemampuan yang kurang. Strain atau ketegangan adalah respon yang tidak sehat yang dibuat seseorang. Respon fisiologis, seperti tekanan darah tinggi, atau karakteristik perilaku seperti penggunaan obat-obatan, semua itu merupakan bukti dari ketegangan.

b. Syndrom Adaptasi Umum (*General Adaptation Syndrom*).

Seorang ahli endokrin yang menghabiskan karirnya untuk mempelajari psikologi tentang stres. bahwa stres adalah reaksi pelatihan tubuh secara umum terhadap sebuah penyebab stres kerja, dasar dari stres tersebut adalah mekanisme aktifitas beberapa sistem saraf dan hormon dalam waktu yang lama. Dengan kata lain bahwa stres merupakan suatu reaksi untuk kepentingan pertahanan, yang membantu manusia untuk mengenali bahaya yang lebih besar, yang mungkin

akan muncul. Syndrom adaptasi umum adalah sebuah konsep yang digunakan Selye dalam menjelaskan proses stres yang terdiri atas 3 tahap, antara lain :

- a. Fase peringatan awal/ *the initial alarm phase*
- b. Fase pertahanan/ *resistance phase*
- c. Fase lelah/ *exhaustion phase*

Selama dalam masa peringatan tubuh membuat reaksi melalui berbagai perubahan hormonal dan sistem syaraf. Jika stres dibebaskan atau dapat diatasi tubuh kembali pada keadaan normal, maka stres berlangsung ketahap berikutnya yang konsekuensi yang lebih serius.

Selama tahap pertahanan tanda-tanda tertentu yang muncul menandakan tubuh masih dalam keadaan bertahan tingkat hormonal tetap tinggi. Akhirnya, jika stres berlanjut maka seseorang memasuki tahap lelah. Proses tubuh mulai rusak dan penyakit muncul sehingga stres kerja mudah timbul. Selain itu stress juga bisa dikatakan *eustres* (stres positif, menyertai sesuatu yang produktif dan menyenangkan) dan *distres* (stres negative, menyertai sesuatu yang tidak produktif serta tidak menyenangkan).

Teori penilaian kognitif (*Cognitive Appraisal Theory*) yang dikemukakan oleh Sarafino (1990: 78) tentang suatu transaksi yang menyebabkan kondisi stres, yang umumnya melibatkan pada suatu proses penilaian. Penilaian kognitif adalah suatu proses mental/ kejiwaan dimana individu menilai dengan dua faktor, antara lain :

- a. Apakah sebuah tuntutan mengancam kesejahteraannya (*Primary Appraisal*)

- b. Apakah sumber-sumber yang tersedia cukup untuk memebuhi permintaan (*Secondary Appraisal*)

Kedua faktor diatas membedakan dua jenis penilaian yaitu *primary appraisal* (penilaian primer) dan *secondary appraisal* (penilaian sekunder) :

- a. Penilaian Primer (*Primery Appraisal*)

Ketika individu menghadapi kejadian yang benar-benar membuat dirinya terancam atau tertekan, misalnya: ketika individu mendengar berita akan datangnya badai salju, hal yang pertama yang dilakukan adalah individu menilai secara kognitif dampak dari situasi bagi kesejahteraannya. Ancaman disini didefinisikan sebagai antisipasi yang dinilai bahaya, dan tantangan diartikan sebagai kepercayaan diri individu dalam mengatasi tuntutan tersebut. Kejadian dinilai baik atau positif bila dapat dipakai alasan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

Kejadian yang kita nilai dalam stres dinilai lebih dari banyaknya kerusakan dan kehilangan bila telah terjadi sesuatu, seperti seseorang menderita atau kesakitan, ancaman atau kerugian yang dibayangkan akan terjadi, dan tantangan untuk mendapatkan kemajuan, kepandaian, maupun keuntungan dengan menggunakan sumber-sumber yang biasa untuk memahami tuntutan. Perasaan-perasaan inilah yang tidak menyebabkan stres secara langsung tetapi dipengaruhi oleh penilaian individu pada suatu peristiwa.

b. Penilaian sekunder (*Secondary Appraisal*)

Penilaian sekunder tidak harus dilakukan setelah penilaian primer, hal ini dilakukan melihat kondisi stres dari pengalaman individu bergantung pada keluarnya penilaian-penilaian yang individu buat dalam interaksi individu dengan lingkungan. Stres terjadi dalam situasi atau keadaan genting. Adapun faktor yang menyebabkan penilaian kejadian sebagai *stressful appraisal* adalah faktor individu, meliputi : intelektual, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan faktor situasi, meliputi : tuntutan yang kuat, mendesak, situasi tak diinginkan dan situasi tak terkontrol.

Newman (1978) dalam (Berry, 1998:425) mengembangkan model untuk mengidentifikasi dan mengatur semua komponen yang berhubungan dengan stres kerja. Model ini melibatkan berbagai variabel yang telah dipelajari dari penelitian sebagai hubungan stres. Variabel tersebut dikategorikan kedalam beberapa kelompok yang berbeda, antara lain:

- a. *Personal facet*, meliputi karakteristik personal yang dapat memiliki pengaruh bagaimana seseorang mengalami stres. Contohnya kecocokan fisik dan kepribadian. Karakteristik personal bertujuan untuk berinteraksi dengan variabel lingkungan melalui proses facet yang melibatkan pemikiran dan evaluasi kognitif dari situasi stres.
- b. *Place facet*, mengarah pada lingkungan kerja dan termasuk tuntutan peran kerja seperti kelebihan karakter orang, ukuran perusahaan, dan tuntutan luar (pelanggan).

- c. Konsekuensi manusia, meliputi pengaruh pada fungsi psikologis seperti : kecemasan, mempengaruhi kesehatan fisik, perilaku yang tampak seperti pemakaian obat dan penyerangan.
- d. Konsekuensi organisasi dari stres, meliputi pengaruh kepada produktifitas.
- e. Respon adaptif, meliputi konsekuensi mewakili berbagai usaha untuk menangani stres. Contohnya para karyawan dapat membuat respon adaptif dengan mencari dukungan sosial, organisasi dapat membuat respon adaptif dengan perubahan jadwal/ jam kerja dan yang terakhir dapat membuat respon adaptif dengan sumbangan perlakuan.

Beberapa uraian proses terjadinya stres diatas, maka dapat disimpulkan bahwa proses stres kerja terjadi secara bertahap tergantung dari daya tahan tubuh kita. Individu mampu memberikan respon yang berupa respon adaptif awal dari proses stres yang berlangsung secara bertahap. Jika respon adaptif awal lolos maka akan muncul respon adaptif yang kedua dari individu. Kedua respon ini sangat penting dalam menimbulkan stres dan di dalam organisasipun respon ini akan muncul, sehingga proses stres kerja dalam waktu yang panjang akan terjadi. Kemudian adanya karakteristik individu, konsekuensi individu dan organisasi, karakter lingkungan merupakan komponen yang berhubungan dengan stres kerja.

2.2.7 Tindakan-Tindakan Untuk Memanajemen Stres Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (1985) ada beberapa cara untuk mengurangi stres, melalui tiga pendekatan yaitu:

1. Meditasi

Meditasi mencakup pemusatan pikiran untuk menenangkan fisik dan emosi. Meditasi membantu menghilangkan stres duniawi secara temporer dan mengurangi gejala-gejala stres. Jenis meditasi yang populer adalah *meditasi transendental*. Pada umumnya meditasi memerlukan unsur berikut:

- a. Lingkungan yang relatif tenang
- b. Posisi yang nyaman
- c. Rangsangan mental yang repetitive
- d. Sikap yang pasif

2. *Biofeedback*

Suatu pendekatan yang berbeda terhadap suasana kerja yang mengandung stres. Dengan *biofeedback* orang di bawah bimbingan medis belajar dari umpan balik instrumen untuk mempengaruhi gejala stres, sehingga dapat membantu dalam mengurangi efek stres yang tidak diinginkan.

3. *Personal Wellness*

Program pembinaan preventif bagi *personal wellness* lebih baik dalam mengurangi penyebab stres dengan metode-metode penanggulangan membantu seseorang menghadapi *stressors* yang berada di bawah pengendalian langsung. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) cara mengatasi stres dapat dilakukan dengan

dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan organisasi. Bagi individu penting dilakukannya penanggulangan stres karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Sedangkan bagi organisasi bukan karena alasan kemanusiaan tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dari organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perbedaan penanggulangan stres antara pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu organisasi maupun kedua-duanya

Handoko (2001) Menemukan cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Sebagai contoh, departemen personalia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dengan memindahkan (transfer) ke pekerjaan lain, mengganti penyelia yang berbeda dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Latihan dan pengembangan karir dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru.

Cara lain untuk mengurangi stres adalah merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Desain pekerjaan dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan peran. Komunikasi yang lebih baik bisa memperbaiki pemahaman karyawan terhadap situasi-situasi stres.

Siagian (2004) menerangkan strategi penanganan stres yang dapat ditempuh dapat diklasifikasikan pada dua kategori, yaitu pendekatan oleh karyawan itu sendiri

dan pendekatan organisasional. Pendekatan individu dapat dikatakan bahwa orang pertama dan yang paling bertanggung jawab dalam menghadapi dan mengatasi stres adalah yang bersangkutan sendiri, strategi yang efektif untuk ditempuh meliputi manajemen waktu, olah raga yang teratur, pelatihan rileks dan memperluas jaringan dukungan sosial. Adapun strategi yang dilakukan melalui pendekatan organisasional yang dikendalikan oleh manajemen harus dilakukan langkah-langkah tertentu seperti:

1. Perbaiki proses seleksi dan penempatan.
2. Penggunaan prinsip-prinsip penentuan tujuan secara realistik.
3. Rancang bangun ulang pekerjaan.
4. Pengambilan keputusan yang partisipatif.
5. Proses komunikasi.
6. Program kebugaran.

Siagian (2005) mengemukakan ada berbagai langkah yang dapat diambil untuk menghadapi stres para karyawan antara lain:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.

3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat teridentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat diletakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

2.2.8 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Karakteristik Pegawai Yang Memiliki Kinerja Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Minik dalam (Raharjo: 2005) menyebutkan beberapa karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi yang meliputi :

a. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

b. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

c. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

- d. Kompetensi Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

b. Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai perlu dilakukan pengukuran. Penilaian juga berarti melihat keberhasilan setiap tahapan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ada berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut para ahli sumberdaya manusia. Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Dharma *dalam* (Iswahyu Hartati: 2005), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. Kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Pengukuran kinerja/prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Sementara Dharman (2000:154) menjelaskan banyak cara pengukuran yang digunakan seperti penghematan kesalahan dan banyak lagi. Hal ini berkaitan dengan :

- a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standard yang ditentukan.

- b. Kualitas

merupakan ketelitian, keterampilan dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standard kerja yang ditentukan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 383), ada enam hal yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu (*Time liness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan. Selanjutnya Malthis dan Jacson (2002:78) menetapkan lima standar utama dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka panjang
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

Berkaitan dengan pengukuran di atas, Swasto (1996:30) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- a. Kuantitas kerja

Yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kuantitas kegiatan yang mampu diselesaikan disesuaikan dengan standar yang ada.

- b. Kualitas kerja

Yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

- c. Pengetahuan tentang pekerjaan

pemahaman tentang pekerjaan akan dapat menjadikan seorang pekerja bisa menikmati pekerjaannya.

d. Pendidikan tentang pekerjaan

Sebelum bekerja seseorang harus memiliki pendidikan tentang pekerjaan yang akan dikerjakannya sehingga adanya pelatihan kinerja terlebih dahulu.

e. Keputusan yang diambil

Ketepatan dalam mengambil keputusan adalah salah satu aspek yang menjadi penilaian kinerja, karena ketepatan dalam mengambil keputusan akan membawa dampak pada perusahaan

f. Perencanaan kerja

Yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk melakukan tugas organisasi.

g. Daerah organisasi kerja

Kinerja yang bagus akan dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, karena organisasi akan menjadi baik apabila lingkungan kerjanya juga baik.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong (1998) dalam Rizki (2010) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi sejumlah faktor antara lain:

- a. Faktor-faktor pribadi yaitu keahlian pribadi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
- b. Faktor-faktor kepemimpinan yaitu kualitas dorongan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pimpinan tim.
- c. Faktor-faktor tim yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh kolega atau rekan kerja.

- d. Faktor sistem kerja dan fasilitas (instrumen tenaga kerja) yang diberikan oleh organisasi.
- e. Faktor-faktor kontekstual (situasional) yaitu tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Agar mampu menunjukkan kinerja yang produktif maka seorang pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

2.2.9 Stres Kerja dan Kinerja Dalam Kajian Islam

a. Stres Kerja Dalam Kajian Islam

Stres kerja dalam islam dipandang sebagai sesuatu yang wajar yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengganggu baik kondisi fisik maupun non fisik, hal tersebut ditujukan agar manusia lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT, sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Quran :

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ
لِّلْمُؤْمِنِينَ

Artinya:

Hai manusia, Sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman. (QS Yunus: 57)

Penyakit yang ada dalam dada (*stress*) yang diberikan kepada manusia agar manusia tidak merasa karena dirinya sendiri dapat mencapai apa yang diinginkan, akan tetapi Allah SWT yang memberikan semua itu, hal itu juga ditujukan agar manusia dapat bersyukur nikmat yang diberikan kepadanya.

Dalam Islam, stres kerja merupakan penyakit jiwa yang perlu diarahkan dengan pendekatan yang tercantum dalam Al-Qur'an Menurut An-Najar (2000:150) penyakit jiwa/was-was sebagai penyakit syaraf, yaitu pengaruh sebuah pikiran terhadap pikiran seseorang yang sakit dan pengaruh itu terjadi dengan berulang-ulang yang akhirnya tidak memiliki kemampuan untuk menjauhkan pengaruh dari pikiran tersebut sekalipun itu tidak masuk akal seperti yang telah difirmankan Allah SWT:

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ

Artinya:

Dan Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya. (QS Qaaf:16)

Allah SWT lebih mengetahui stress yang dialami oleh manusia, dari pada manusia itu sendiri, sehingga manusia harus lebih mendekatkan diri kepada Allah agar stress yang ada dapat menjadi manfaat dan mempunyai hikmah dengan adanya stress tersebut.

Dalam masalah ini (Al Muhasibi *dalam* An-Najar 2000:150) mengajak agar mempergunakan metode introspeksi dalam psiko analisa, dan ia berkata:”hendaknya seseorang mengenali masa lalunya, sebab dengan mengenal masa lalunya ia akan mengenal jiwanya.”yaitu dapat dengan melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Wara'

Dari abu Dzar *Radliallahu'Anhu*, ia berkata : Rasulullah SAW bersabda yang artinya: “ Sebagian dari tanda kebikan Islam seseorang adalah meninggalkan apa yang tidak bermanfaat baginya.”(HR.At-Tirmidzi dan Ibnu Majjah dengan sanad shahih)

Dengan melakukan perbuatan yang wara'maka seseorang akan bisa memilih hal yang dianggap bisa menjadikan stress kerja dan mana yang bisa meningkatkan kinerjanya.

2. Zuhud (Az Zuhdu)

Orang yang zuhud tidak merasa senang dengan melimpah ruahnya harta dan tidak merasa susah dengan kehilangannya. Allah SWT berfirman:

لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ

فَخُورٍ ﴿٢٣﴾

Artinya:

(Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. dan Allah tidak menyukai Setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri.(QS Al-Hadid: 23)

Yang dimaksud dengan terlalu gembira ialah gembira yang melampaui batas yang menyebabkan kesombongan, ketakaburan dan lupa kepada Allah sehingga manusia akan lalai terhadap dirinya sendiri dan tidak bisa mengontrol dirinya sendiri, hal tersebut akan menyadikan stress yang fatal.

3. Sabar

Sabar adalah obat jiwa seperti yang dikatakan Hamdun Al Qishar :”seseorang tidak akan mengeluh atas sesuatu musibah kecuali yang menuduh Rabbnya.”Allah berfirman:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٠﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.(QS Ali Imran: 200)

Sabar hakikatnya adalah sikap berani dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang bisa mengganggu jiwa seseorang, dengan sabar kondisi syaraf akan dapat menjadi terkendalikan dan akan dapat meredam terjadinya stres kerja.

4. Tawakkal

Sikap tawakkal memberikan ketenangan kepada seorang Mukmin yang akan memberikan sikap stabil dan ketenangan jiwa. Sesungguhnya tidak perlu

khawatir dan mengundang keguncangan jiwa bagi seorang muslim untuk menghadapi persoalan yang diluar dan kehendak kita Allah SWT berfirman:

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَلِغُ
أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ﴿٣﴾

Artinya:

Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan Barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah Mengadakan ketentuan bagi tiap tiap sesuatu. (QS Ath Thalaq: 3)

Tawakkal adalah kunci dari indahnya kehidupan sehingga orang bisa bertawakkal dengan sungguh-sungguh niscaya orang tersebut akan mendapatkan ketenangan jiwa, walaupun berbagai masalah menghampirinya.

5. Syukur

Setelah jiwa dipenuhi dengan kesabaran, maka barengilah dengan jiwa syukur. Karena, Jiwa yang sabar akan melahirkan manusia yang pandai bersyukur. Syukur seringkali diartikan dengan "menggunakan nikmat Allah yang diterima sesuai dengan tujuan yang dikehendaki oleh-Nya". Misalnya, nikmat harta harus diinfakkan, ilmu harus diamalkan, umur untuk ibadah dan sebagainya firman Allah SWT:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي

لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya:

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"(QS Ibrahim:7)

Syukur juga bisa berarti mengungkapkan keringanan hati lantaran kenikmatan yang diberikan Allah SWT, dengan cara tersebut hati dan pikiran akan menjadi tenang dan damai sehingga tidak akan sda rasa bersalah dan berhutang kepada siapapun.

b. Kinerja Dalam Islam

Islam beranggapan bahwa bekerja adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh umat muslim untuk mendapatkan nikmat dunia. Sebagaimana dalam firman Allah SWT :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya:

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Al-Jumu'ah :10).

Setelah beribadah untuk alam akhirat Allah SWT menganjurkan agar mencari rizqi yang banyak agar manusia dapat memenuhi kebutuhan badan mereka untuk ibadah kepada Allah nantinya. Allah juga akan menguji hambanya yang benar-benar bertakwa kepadaNya sehingga keteguhan hati dan kesungguhan dari manusia yang mau berusaha akan memberikan imbalan pahala dan amal kepada hambanya tersebut, sesuai dengan firman Allah SWT:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Artinya:

Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.
(QS Al Mulq: 2)

2.2.10 Kerangka Berpikir

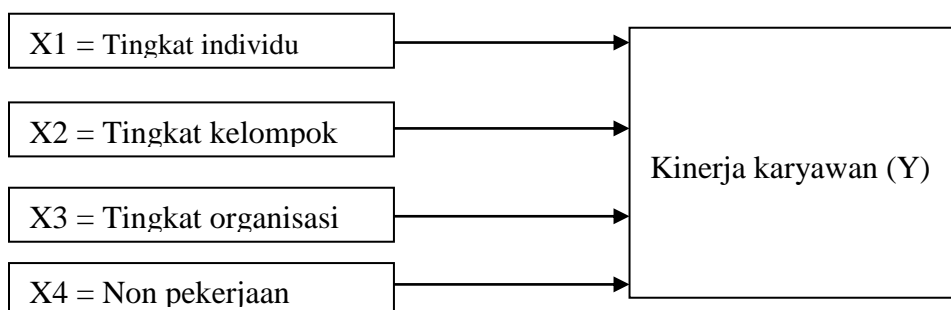
a. Model konsep

Dalam penelitian ini model konsep penelitian adalah sebagai berikut

Pengaruh simultan



Pengaruh Parsial



b. Model Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan model hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh penyebab stres kerja yang terdiri dari tingkat individu (X1), tingkat kelompok (X2), tingkat organisasi (X3) dan non pekerjaan (X4) secara simultan terhadap kinerja pegawai.
- b. Ada pengaruh penyebab stres kerja yang terdiri dari tingkat individu (X1), tingkat kelompok (X2), tingkat organisasi (X3) dan non pekerjaan (X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- c. Diduga variabel tingkat individu (X1) yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.