

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

1. Hermita (2011) Universitas Hasanuddin Makasar dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel stres kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Desa Biringere Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan bentuk deskriptif yaitu pengumpulan, penyajian dan penganalisaan data sehingga 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 *stressors* kelompok sebesar 16,2%.

2. Fadhilah Luthfi (2010) Universitas Diponegoro Semarang “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating”.

Analisis yang digunakan adalah meliputi validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan moderating.

Hasil analisis menggunakan regresi sederhana (untuk hipotesis 1) dan Moderating (untuk hipotesis 2) sehingga dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (H1), dan variabel interkasi antara hubungan stres kerja dengan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui stres kerja dan interaksi antara stres kerja dengan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java).

3. Susilowati (2010) Universitas Pembangunan Nasional “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja karyawan”.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang merupakan analisis peubah ganda atau multivariabel dalam bentuk struktural relationship.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (lingkungan Organisasi/kerja, Organisasi dan individual) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Junger Farma Distributor di Surabaya.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hermita (2011)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Pangkep.	Variabel terikat: kinerja karyawan. Variabel tidak terikat: <i>stressors</i> kerja individu (konflik peran, beban kerja, pengembangan karir), dan kelompok (struktur organisasi dan kepemimpinan).	kuantitatif dengan bentuk deskriptif.	Semen Tonasa (persero) Pangkep sebesar 40,2% faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep adalah <i>stressors</i> kelompok sebesar 16,2%.
2.	Fadhilah Luthfi (2010)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating.	Variabel independennya stres kerja, kepuasan kerja serta variabel moderatingnya adalah dukungan sosial.	validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan moderating.	stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (H1), dan variabel interkasi antara hubungan stres kerja dengan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H2).
3.	Susilowati (2010)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja karyawan.	Variabel stres kerja dan motivasi.	analisis SEM (Structural Equation Modeling) yang merupakan analisis peubah ganda atau multivariabel dalam bentuk struktural relationship.	stres kerja (lingkungan Organisasi / kerja, Organisasi dan individual) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Junger Farma.

Sumber: Hermita,2011, Fadhilah Luthfi ,2010, Susilowati,2010.

**Tabel. 2.2 Perbedaan dengan penelitian terdahulu**

Aspek Pembeda	Hermita (2011)	Fadhilah Luthfi (2010)	Susilowati (2010)	Penelitian Sekarang
Variabel	Variabel terikat: kinerja karyawan. Variabel tidak terikat: <i>stressors</i> kerja individu (konflik peran, beban kerja, pengembangan karir), dan kelompok (struktur organisasi dan kepemimpinan).	Variabel independennya stres kerja, kepuasan kerja serta variabel moderatingnya adalah dukungan sosial.	Variabel stres kerja dan motivasi.	Stres kerja (X1). dan Prestasi kerja karyawan (Y).
Objek	PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep.	PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java).	PT. Junger Farma Distributor di Surabaya.	PT. Kebon Agung Malang.
Alat uji	kuantitatif dengan bentuk deskriptif	validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan moderating.	analisis SEM (Structural Equation Modeling) yang merupakan analisis peubah ganda atau multivariabel dalam bentuk struktural relationship.	Pendekatan Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Sumber: Hermita,2011, Fadhilah Luthfi ,2010, Susilowati,2010, Sefi,2013.

## 2.2. Kajian Teori

### 2.2.1. Definisi Stres Kerja

Berbagai definisi mengenai stres telah dikemukakan oleh para ahli dengan versinya masing-masing, walaupun pada dasarnya antara satu definisi dengan definisi lainnya terdapat persamaan.

Menurut Robbins (1996:222) stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*contrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Selanjutnya Rivai (2004:516) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Berikutnya Mangkunegara (2000:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom dalam Arifin (2003:207) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Sunyoto (2012:61) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif.

Sedangkan Hasibuan (2003:201) stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami *stres* dan *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis.

Selain itu stres menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006:441) stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Handoko (2010:200) mengemukakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami karyawan yang dimana tidak ada keseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi *nervous*.

### 2.2.2. Penyebab Stres

Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Mangkunegara (2000:157).

kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres kerja karena kombinasi *stressors*. Menurut Handoko (2010:210) ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas surveksi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peranan.
- h. Frustrasi.
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.

- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab stres *of-the-job* antara lain:

- a. Kekuatiran *financial*.
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah-masalah fisik.
- d. Masalah-masalah perkawinan (missal, perceraian).
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Robbins (1996:224) mengemukakan sumber potensi stres adalah:

- a) Faktor lingkungan antara lain: 1) Ketidakpastian ekonomi, 2) Ketidakpastian politik, 3) Ketidakpastian teknologi.
- b) Faktor organisasi antara lain: 1) Tuntutan tugas, 2) Tuntutan peran, 3) Tuntutan hubungan antar pribadi, 4) Struktur organisasi, 5) Kepemimpinan organisasi, 6) Tahap hidup organisasi.
- c) Faktor individu antara lain: 1) Masalah keluarga, 2) Masalah ekonomi, 3) Kepribadian.



Gibson dalam Yusianto (1992) menyebutkan empat aspek stres kerja sebagai berikut :

a) Sumber Stres Lingkungan Fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara.

b) Tekanan Individu

Terdiri dari : konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, tidak adanya desain pekerjaan.

c) Tekanan Kelompok

Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja.

d) Tekanan Keorganisasian

Partisipasi menyangkut sampai seberapa jauh pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Patricia Buhler (2007:363) berpendapat *Stresor* kerja meliputi kategori sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas.
- b. Tuntutan peran.
- c. Tuntutan hubungan antar pribadi.

d. Tuntutan fisik.

Banyak sekali hal yang dapat memacu terjadinya stres kerja. Hasibuan (2004:2011) mengemukakan tentang faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b) Tekanan dan dikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e) Balas jasa yang terlalu rendah.
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

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

- a) Tekanan hidup intiristik dalam bekerja

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

b) 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 diharapkannya, dan kekaburan dalam peran, hal ini akan timbul bila peranannya dalam bekerja dari segi ruang lingkup, tanggung jawab dan apa yang diharapkan darinya tidak jelas karena pekerjaannya itu mempunyai struktur dan definisi yang lemah.

c) Perkembangan karir 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.

d) Hubungan dalam organisasi dan pekerjaan

Stres ini muncul jika seseorang 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.

e) Suasana di tempat kerja

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

Terkait dengan banyaknya sumber-sumber stres, Arifin (2003:2011) juga menjabarkan tentang penyebab stres sebagai berikut:

a) Peranan dalam organisasi

Peranan seseorang dalam organisasi dapat menciptakan stres. Hal ini terjadi karena masing-masing individu dalam setiap tingkatan akan memikul tanggung jawab pekerjaan. Peranan seseorang dalam pekerjaan mengharuskan seseorang untuk memikul tanggung jawab mengenai pemasaran, keuangan bangunan, atau proyek-proyek. Semua itu dapat menciptakan penyebab stres karena sangat bergantung pada faktor-faktor lain yang tidak terduga.

b) Hubungan di tempat kerja

Hubungan dengan orang lain dapat menjadi sumber utama penyebab stres maupun dukungan di tempat kerja. Saat hubungan dengan atasan baik maka akan ada suasana yang hangat, bersahabat dan saling percaya. Sedangkan apabila yang terjadi sebaliknya, atasan justru dapat menjadi kritis, tak terjangkau, tak tertarik dan jauh. Hal yang sama juga dapat terjadi pada hubungan dengan bawahan.

c) Perubahan organisasi

Organisasi termasuk suasana budayanya, dapat memiliki pengaruh yang mendalam pada individu kesejahteraan. Dalam situasi yang statis atau bergerak sangat lambat, ancaman terhadap rasa aman, kemandirian, dan kemerdekaan seseorang dapat berkurang. Sebaliknya, perubahan besar di dalam organisasi terbukti dapat menimbulkan banyak stres, seperti

ditutupnya lokasi, dilakukan relokasi, terjadinya kelebihan tenaga kerja, dijalankannya restrukturisasi, dan dilaksanakannya pengambilalihan atau penggabungan.

### 2.2.3. Konsekuensi Stres

Menurut Robbins (1996:228) stres dapat muncul melalui sejumlah cara. Semua ini dapat dibagi dalam tiga kategori umum yaitu:

#### a. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stres diarahkan ke gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan dapat menyebabkan serangan jantung.

#### b. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan

ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan lebih banyak riset untuk memperjelas memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Stres juga telah diidentifikasi sebagai alasan meningkat pesatnya kemangkiran kerja yang tidak terjadwal.

Sedangkan menurut Suprihanto (2003:66) ada lima kategori potensial konsekuensi stres yaitu:

1. *Subjective effects*. Akibat subjektif ini berupa kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kemarahan, rendah diri, gugup, dan perasaan kesepian.
2. *Cognitive effects*. Akibat kognitif berupa ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintangan mental.

3. *Behavior effects*. Akibat perilaku berupa kecenderungan mengalami musibah, alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, perilaku yang tidak rasional.
4. *Phycological effects*. Akibat fisiologis dapat berupa kenaikan denyut jantung, kenaikan kadar gula, tekanan darah tinggi, berkeringat dan tubuh yang panas dingin.
5. *Organizational effect*. Akibat keorganisasian dapat berupa ketidak hadiran, produktivitas yang menurun (rendah), disingkirkan dari rekan sekerja, dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadap organisasi.

Akibat seperti yang disebutkan di atas hanya merupakan sebagian kecil dari akibat-akibat potensial stres. Bagi para manajer perlu untuk memahami tingkat stres karyawan, terutama apabila akibat stres tersebut merupakan kontra terhadap produktivitas seorang karyawan.

#### **2.2.4. Cara Mengelola Stres Kerja**

Dari titik pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat stres yang rendah sampai sedang. Alasannya karena tingkat semacam itu bersifat fungsional dan mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat rendah tetapi berkepanjangan, dapat mendorong ke penurunan kinerja karyawan, dan kerjanya menuntut tindakan dari manajemen. Menurut Robbins (1996:229), ada dua pendekatan dalam mengelola stres yaitu:

## 1. Pendekatan individu

Karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup:

### a) Pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu

Banyak orang tidak mengelola waktunya dengan baik. Hal-hal yang seharusnya mereka selesaikan dalam hari atau pekan tertentu seharusnya selesai jika mereka mengelola waktu dengan baik. Pemahaman dan pemanfaatan prinsip-prinsip dasar pengelolaan waktu dapat membantu individu mengatasi dengan lebih baik ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan. Beberapa prinsip pengelolaan waktu lebih dikenal adalah membuat harian kegiatan yang akan diselesaikan, memprioritaskan kegiatan menurut peringkat prioritas, mengetahui siklus harian dan mengenai bagian yang paling menuntut pekerjaan kita selama kita dipuncak siklus yang disitu kita paling waspada dan produktif.

### b) Meningkatkan latihan fisik

Latihan fisik nonkompetitif seperti aerobik, berjalan, jogging, berenang, dan bersepeda telah lama direkomendasikan oleh para dokter sebagai cara menangani tingkat stres yang berlebihan. Bentuk latihan fisik ini meningkatkan kapasitas jantung, menurunkan laju detak jantung, memberikan pengalihan mental dari tekanan kerja, dan menawarkan cara melepas energi.



c) Pelatihan pengenduran (relaksasi)

Individu dapat melatih diri mengurangi ketegangan lewat teknik pengenduran seperti meditasi, hipnotis, dan *biofeedback*. Sasarannya adalah mencapai keadaan relaksasi yang dalam, dimana fisik orang merasa santai, agak terpisah dari lingkungan sekitar, dan melepaskan diri dari sensasi tubuh. Pengenduran yang dalam selama 15 atau 20 menit sehari akan mampu melepaskan ketegangan dan memberi rasa kedamaian yang mendalam.

d) Perluasan jaringan dukungan sosial

Mempunyai teman, keluarga, atau rekan kerja untuk diajak bicara memberikan saluran keluar bila tingkat stres menjadi berlebihan. Oleh karena itu, memperluas jaringan dukungan sosial bisa merupakan cara pengurangan ketegangan. Kita harus menentukan seseorang yang mampu mendengar masalah-masalah kita dan memberikan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi itu.

2. Pendekatan organisasi

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, serta struktur organisasi di kendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau di ubah. Strategi yang mungkin ingin dipertimbangkan oleh manajemen antara lain:

a) Perbaiki seleksi personil dan penempatan kerja

Keputusan seleksi dan penempatan hendaknya mempertimbangkan fakta ini. Manajemen seharusnya tidak hanya mempekerjakan individu yang

berpengalaman dengan tempat kedudukan internal, namun individu semacam ini dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik pada pekerjaan dan menjalankan pekerjaan tersebut dengan lebih efektif.

b) Penggunaan penepatan sasaran yang realitas

Berdasarkan hasil riset, individu-individu berkinerja lebih baik bila mereka mempunyai sasaran yang spesifik dan menantang serta menerima umpan balik atas kemajuan mereka yang tepat ke arah sasaran ini. Pengguna sasaran dapat mengurangi stres dan juga memberi motivasi. Sasaran spesifik yang dipersiapkan sebagai dapat dicapai akan memperjelas harapan kinerja. Selain itu, umpan balik sasaran mengurangi ketidakpastian mengenai kinerja yang sebenarnya. Ini akan mengakibatkan kurangnya frustrasi, ambiguitas peran, dan stres karyawan.

c) Mendesain ulang pekerjaan

Merancang ulang pekerjaan sehingga mampu memberi karyawan lebih banyak tanggung jawab, lebih banyak kerja yang bermakna, lebih banyak otonomi, dan peningkatan umpan balik sehingga dapat mengurangi stres karena faktor-faktor ini karyawan itu kendali yang lebih besar terhadap kegiatan kerja dan mengurangi ketergantungan orang lain.

d) Peningkatan keterlibatan karyawan

Stres peran bersifat merusak bagi sebagian besar karyawan karena karyawan merasa tidak pasti sasaran, harapan, cara mereka akan dinilai, dan sebagainya. Dengan memberi karyawan ini suara dalam pengambilan keputusan yang secara langsung mempengaruhi kinerja

mereka, manajemen dapat meningkatkan kendali karyawan dan mengurangi stres ini. Maka para manajer hendaknya mempertimbangkan peningkatan keterlibatan karyawan ke dalam pengambilan keputusan.

e) Perbaiki komunikasi organisasi

Meningkatkan komunikasi organisasi formal dengan para karyawan akan mengurangi ketidakpastian karena mengurangi *ambiguitas* peran dan konflik peran. Oleh karena pentingnya peran persepsi dalam memperlunak hubungan stres-respon itu, manajemen dapat juga menggunakan komunikasi yang efektif sebagai cara membentuk persepsi karyawan.

f) Program kesejahteraan secara organisasi

Program yang didukung organisasi yang memusatkan perhatian pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan. Misalnya, program-program itu secara khusus mengadakan lokakarya untuk membantu orang berhenti merokok, mengedalikan penggunaan alkohol, menurunkan berat badan, makan dengan lebih baik, dan menyusun program latihan yang teratur. Asumsi yang mendasari sebagian besar program kesejahteraan itu adalah bahwa para karyawan harus memikul tanggung jawab pribadi atas kesehatan fisik dan mental mereka.

### 2.2.5. Tindakan-Tindakan Untuk Mengurangi Stres

Menurut Davis dan Nestrom dalam Henny (1985) ada beberapa cara untuk mengurangi stres, melalui tiga pendekatan:

### 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 trsansental*. Pada umumnya memerlukan unsure 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 instrument untuk mengurangi gejala stres, sehingga dapat membantu dalam mengurangi efek stres yang tidak diinginkan.

### 3. Personal wellness

Program pembinaan *preventif* bagi personal *wellnes* lebih baik dalam mengurangi penyebab stres dengan metode-metode penanggulangan membantu seseorang menghadapi *stressor* yang berada di bawah pengendalian langsung.

Menurut Handoko (2010:203) 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 berada dan menyediakan lingkungan kerja baru.

Latihan dan pengembangan karir dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru. Cara lain mengurangi stres adalah merancang kembali pekerjaan-pekerjaan dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Desain pekerjaan dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan.

#### 2.2.6. Stres Dalam Perspektif Islam

Setiap manusia dalam kehidupan sehari-harinya tentu pernah mengalami kegagalan atau ketidaksiharian kenyataan yang dihadapi dengan harapan sebelumnya. Kondisi ini dapat mengarahkan dia ke situasi yang tidak nyaman, yang membuat dirinya sedih, cemas, ragu-ragu, atau bingung. Kondisi ini adalah salah satu ciri adanya gangguan psikis, yang dimana di bidang psikologi di antaranya dikenal sebagai kondisi stres.

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al-Baqarah: 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ  
وَدَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: *Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.*

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk-bentuk cobaan ini, misalnya kematian, sakit, dan kehilangan. Bukan kondisi yang buruk menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian dan jabatan juga sebagai cobaan bagi manusia.

Begitu juga dengan ayat Al-Baqarah: 10

فِي قُلُوبِهِمْ مَّرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا ۗ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ ۖ بِمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ ﴿١٠﴾

*Artinya: Dalam hati mereka ada penyakit (23), lalu ditambah Allah penyakitnya; dan bagi mereka siksa yang pedih, disebabkan mereka berdusta.*

*(23) yakni keyakinan mereka terhadap kebenaran nabi Muhammad s.a.w. lemah. Kelemahan keyakinan itu, menimbulkan kedengkian, iri-hati dan dendam terhadap nabi s.a.w., agama dan orang-orang Islam.*

jadi dalam surat Al-Baqarah: 10 menyatakan kondisi stres dan gangguan psikologis yang mengikuti manusia sebagai penyakit hati. Lebih jelasnya berbunyi “dalam hati mereka ada penyakit, lalu ditambah Allah penyakitnya dan bagi mereka siksa yang pedih, disebabkan mereka berdusta.”

Penyakit hati ini diartikan sebagai sifat kedengkian, iri hati dan dendam terhadap orang lain. Sifat dan perasaan ini menjadikan seorang senantiasa merasa terancam oleh sesuatu yang sesungguhnya dapat dihindari.

Situasi atau peristiwa yang memunculkan stres disebut sebagai sumber stres. Segala sesuatu yang ada dilingkungan manusia dapat menjadi stressor, baik berupa lingkungan keluarga, masyarakat, sekolah, tempat kerja, dan tempat umum. Orang lain yang ada disekitar kita juga dapat menjadi *stressor*,

sebagaimana benda fisik seperti ruangan, angkutan umum, kemacetan, cuaca, dan sebagainya.

Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Ali 'Imron ayat 139 yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

Secara rinci, beberapa cara mengelola stres yang telah diajarkan oleh Islam adalah berikut ini:

1. Niat Ikhlas. Upaya yang dilakukan oleh individu senantiasa diliputi oleh bermacam motivasi. Motivasi inilah yang menentukan bagaimana upaya yang dilakukan dan bagaimana bila tujuan tercapai. Islam telah mengajarkan agar senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan agar nilai usaha tinggi di Mata Allah SWT dan dia mendapat ketenangan apabila usaha tidak berhasil sesuai harapan. Sebagaimana surat At Taubah ayat 91 berikut:

لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَىٰ وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يُنْفِقُونَ حَرَجٌ إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ ۗ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٩١﴾

artinya Tiada dosa (lantaran tidak pergi berjihad) atas orang-orang yang lemah, orang-orang yang sakit dan atas orang-orang yang tidak



*memperoleh apa yang akan mereka nafkahkan, apabila mereka berlaku ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya. tidak ada jalan sedikitpun untuk menyalahkan orang-orang yang berbuat baik. dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*

2. Sabar dan Sholat. Sabar dalam islam adalah mampu berpegang teguh dan mengikuti ajaran agama untuk mengahapi atau menentang dorongan hawa nafsu. Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi *stressor* yang ada.
3. Bersyukur dan Berserah diri (tawakal). Salah satu kunci dalam menghadapi *stressor* adalah dengan selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah SWT.
4. Doa dan Dzikir. Sebagai insan Beriman, Doa dan Dzikir menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Adanya harapan yang tinggi disandarkan kepada Allah SWT, demikianpun apabila ada kekhawatiran terhadap suatu ancaman maka sandaran kepada Allah SWT senantiasa melalui doa dan Dzikir. Sebagaiman dalam surat Ar Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

*Artinya: (yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, Hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.*

Uraian diatas menunjukkan bahwa islam sudah menyediakan penawar terhadap munculnya stres melalui berbagai macam bentuk ibadah didalamnya. Sholat, doa, dan dzikir dan ibadah lainnya adalah sebagian ibadah yang membentuk kesiapan manusia dalam menghadapi *stressor*. Dengan demikian,



apabila umat islam mampu mengamalkan ibadah-ibadah secara benar maka akan mendapatkan manfaat dalam pengeloaan stres yang dialaminya.

## **2.3. Kajian Teori**

### **2.3.1. Definisi Prestasi Kerja**

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan sebagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja menurut Mankunegara (2000:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya. Sedangkan menurut Siswanto (1989:195) prestasi kerja adalah hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

Bernardin dan Rusel dalam Sutrisno (1993:204) memberikan definisi tentang prestasi adalah tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kerugian tertentu selama kurun teretentu.

Selain itu, Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian terssebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu

di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerja itu.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan Handoko (2010:135).

Poerwodarminto dalam Fajar (1976:34), “prestasi merupakan hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya)”. Menurut Moekijat dalam Fajar (1990:40) juga mengatakan bahwa “prestasi kerja (*achievement*) merupakan hasil, kepandaian maksudnya apa yang dicapai”. Sehingga untuk mendapatkan prestasi itu tidak mustahil jika terjadi kompetisi dan usaha keras mengingat kemampuan individu untuk mendapatkan prestasi terdapat perbedaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tertentu menurut kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### **2.3.2. Pengukuran Prestasi Kerja**

Seperti yang dikatakan oleh Handoko (2010:135) bahwa penilaian kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi/menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian itu dilakukan dengan baik, tertib dan benar dapat

membantu meningkatkan loyalitas kerja organisasi dari karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini menurut Ranupandojo dalam Fajar (1981:125) adalah:

a. Kuantitas Kerja

Faktor ini diukur dari jumlah hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan berupa barang yang dihasilkan. Apabila seorang karyawan mempunyai keterampilan yang tinggi, tentu produktivitasnya juga tinggi sebaliknya apabila karyawan tersebut mempunyai keterampilan yang rendah, maka produktivitasnya juga rendah.

b. Kualitas Kerja

Penilaian mengenai faktor ini menunjukkan pendapat mengenai kebaikan pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Yang dipertimbangkan dari faktor ini meliputi; ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

c. Sikap Kerja

Faktor ini dinilai dari sikap kerja karyawan. Sikap kerja yang dimaksudkan adalah sikap kerja dengan teman dan sikap kerja dengan pimpinan.

d. Kedisiplinan

Faktor ini memiliki kerajinan karyawan dalam bekerja, kemauan karyawan dalam mengikuti perintah pimpinan, kehadiran karyawan dalam proses produksi dan inisiatif karyawan.

Sementara Siagian (1995:230) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui indikator:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan organisasi
7. Daerah organisasi

Sedangkan menurut Rao (1996:89) berpendapat bahwa prestasi kerja diukur melalui:

- a) Kecakapan kerja
- b) Pengalaman kerja
- c) Inisiatif
- d) Kreatif

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2010:139) yaitu evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja (personal standart) yang mana prestasi diukur agar efektif, standar kerja hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, sekedar memiliki standar kerja belumlah cukup. Para karyawan perlu menyadari bahwa mereka memerlukan standar tersebut.

Berprestasi atau tidaknya seseorang karyawan dapat diketahui melalui perilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemandirian, keaktifan, dalam memecahkan permasalahannya yang dihadapi dalam pekerjaannya, kreatifitas dan inisiatif serta percaya diri.

### **2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut stres dalam Sutrisno (2009:151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seseorang.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan perananan seseorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil pekerja, yang ada pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhannya. Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor- faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

3. *Role* atau *perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor –faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu material
4. Pendidikan
5. Supervisi
6. Desain organisasi
7. Pelatihan
8. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menyuguhkan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Mc Cormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2009:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku sendiri, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

#### 2.3.4. Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam menganjurkan kepada umat manusia untuk bekerja dan memperoleh rizki yang halal di bumi Allah, asalkan manusia mau bersungguh sungguh dengan segala usaha yang baik dan sesuai dengan jalan yang telah diperintahkan oleh Allah SWT. Karena sesungguhnya selain yang digariskan oleh Allah SWT keberhasilan seseorang tergantung dari kerja keras dan upaya manusia itu sendiri.

Allah Surat Al Jumu'ah Ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*Artinya: Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya prestasi kerja dalam islam adalah hal yang mudah diperoleh oleh umat manusia karena Allah memberikan fasilitas yang begitu agung hanya semua hasil yang diperoleh tergantung dari apa yang manusia upayakan. Dan Allah akan memuliakan manusia yang terus mencari prestasi dengan memperdalam potensi diri dan

pengetahuannya. pada dasarnya mencari dan memperdalam ilmu pengetahuan tidak terbatas pada lingkup usia tertentu, atau situasi dan kondisi tertentu.

Selain itu, Islam juga menganjurkan umatnya memiliki kemampuan dan kepakaran yang dapat memberi sumbangan dan manfaat kepada umat Islam seluruhnya serta mampu mempertahankan kedaulatan Islam. Dalam hal ini termasuk kekuasaan ekonomi, ilmu dan teknologi, kekuasaan politik dan persenjataan serta ikatan perpaduan yang kukuh. Firman Allah S.W.T dalam Al-Qur'an Surat Al-Mulk ayat 15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ  
النُّشُورُ ﴿١٥﴾

*Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*

Berdasarkan beberapa ayat di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja tidak begitu saja dapat diperoleh manusia begitu saja, hal tersebut bisa didapat dengan bekerja pun tanpa didasarkan pada semangat dan niat yang tulus tidak akan terwujud.

#### **2.4. Hubungan Stres Dan Prestasi Kerja**

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Menurut Robbins (1996:232), stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan

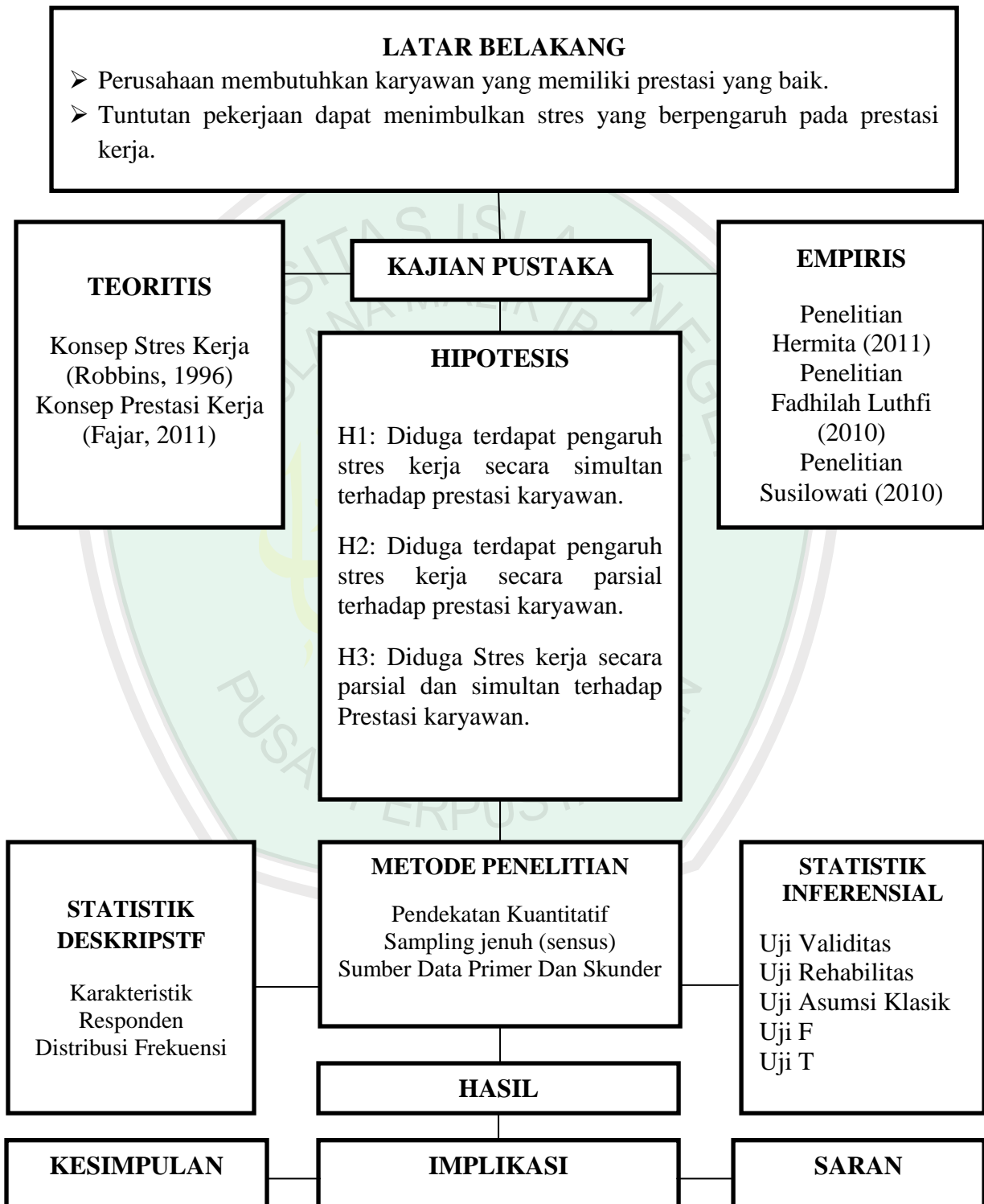


meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, intensif, dan lebih cepat. Tetapi jika terlalu banyak stres justru akan menyebabkan kinerja menurun. Telah cukup banyak penelitian yang menyelidiki hubungan antara stres dan prestasi kerja. Hubungan yang menunjukkan antara stres dan prestasi kerja disebut model stres-prestasi kerja. Dari model stres-prestasi kerja ini dapat disimpulkan beberapa poin penting (Handoko, 2010:202), antara lain:

- a. Bila tidak ada stres tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah.
- b. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan.
- c. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.
- d. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau ”melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

## 2.5. Kerangka Berfikir

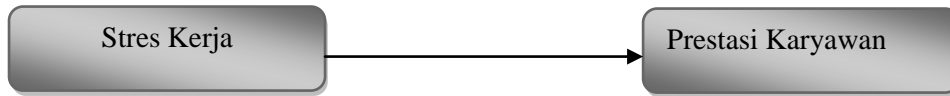
Gambar: 5.1. Karangka Berfikir



Sumber: Robbins, 1996, Fajar, 2011, Sefi, 2013.

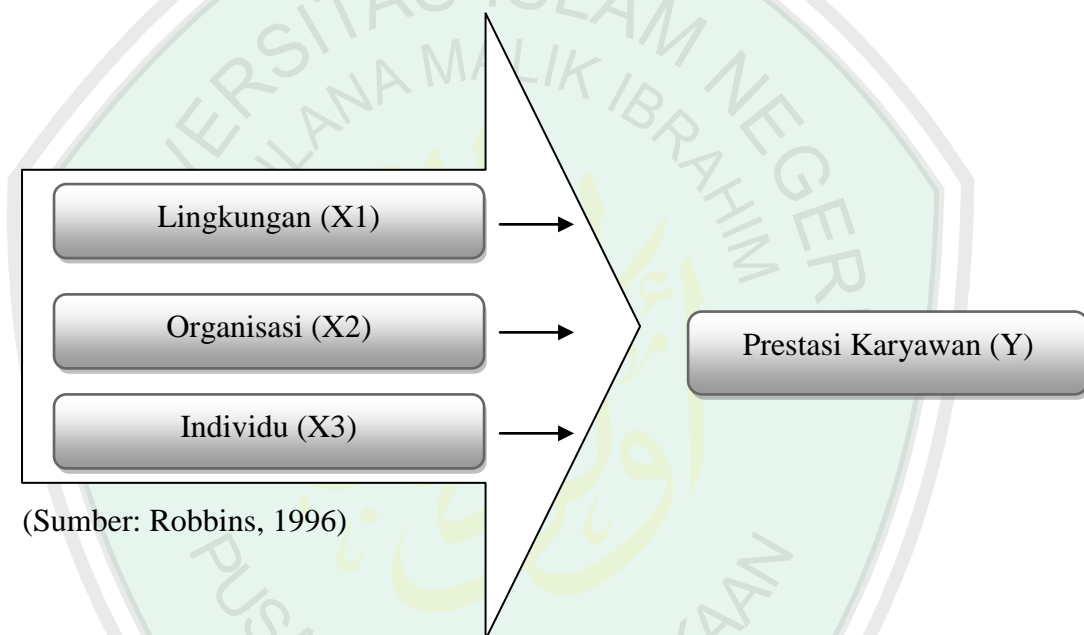
### 2.5.1. Model Konseptual

**Gambar 5.2. Model Konsep Penelitian**



### 2.5.2. Model Hipotesis

**Gambar 5.3. Hipotesis Pada Penelitian**



**Keterangan:**

→ Pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y

⇨ Pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel

### 2.5.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Arikunto, 2006:64) berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan dengan mempertimbangkan hasil penelitian terdahulu maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh Stres kerja secara simultan terhadap Prestasi karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh Stres kerja secara parsial terhadap Prestasi karyawan.
3. Diduga Stres kerja secara parsial dan simultan terhadap Prestasi karyawan.