BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut **Luthans (Yulianti,** 2000) mengemukakan bahwa :

"Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang".

Menurut Baron & Greenberg (Margiati, 1999) berpendapat bahwa :

"Stres adalah sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan indivudi mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya".

Sedangkan menurut Aamodt (Margiati, 1999:71) berpendapat bahwa :

"Stres dipandang sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis".

Berdasarkan beberapa pengertian stres diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan.

2.1.1.2.Sumber-sumber Stres Kerja

Banyak ahli mengemukakan mengenai penyebab stres kerja itu sendiri. **Soewondo (1992)** mengadakan penelitian dengan sampel 300 karyawan swasta di Jakarta, menemukan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas 4 (empat) hal utama, yakni:

1. Kondisi dan situasi pekerjaan
2. Pekerjaannya
3. *Job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas
4. Hubungan interpersonal

Luthans (1992) menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yakni:

1. *Extra organizational stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
2. *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.
4. *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol personal, *learned helplessness, self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan **Cooper dan Davidson (1991)** membagi penyebab stres dalam pekerjaan menjadi dua, yakni:

- *Group stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.
- *Individual stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

2.1.1.3. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya (Rice, 1999). Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga *turnover* (Greenberg & Baron, 1993; Quick & Quick, 1984; Robbins,1993).

Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 1999) mengkaji ulang beberapa

kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yaitu:

1. Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan :

- Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- Sensitif dan *hyperreactivity*
- Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- Komunikasi yang tidak efektif
- Perasaan terkucil dan terasing
- Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- Menurunnya rasa percaya diri

2. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah:

- Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- Meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh: adrenalin dan noradrenalin)

- Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung)
- Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*)
- Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- Gangguan pada kulit
- Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- Gangguan tidur
- Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

3. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:

- Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas
- Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
- Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
- Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas

- Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi stres kerja

Cooper (dalam Rice, 1999) memberikan daftar lengkap *stressor* dari sumber pekerjaan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Daftar stressor

Stressor **Dari** **Stres Kerja**	**Faktor Yang Mempengaruhi (Hal-hal Yang Mungkin Terjadi Di Lapangan)**	**Konsekuensi Kondisi Yang Mungkin Muncul**
Kondisi pekerjaan	• Beban kerja berlebihan secara kuantitatif • Beban kerja berlebihan secara kualitatif • *Assembly-line hysteria* • Keputusan yang dibuat oleh seseorang • Bahaya fisik • Jadwal bekerja • *Technostress*	• Kelelahan mental dan/atau fisik • Kelelahan yang amat sangat dalam bekerja (*burnout*) • Meningkatnya kesensitivan dan ketegangan
Stress karena peran	• Ketidakjelasan peran • Adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran gender • Pelecehan seksual	• Meningkatnya kecemasan dan ketegangan • Menurunnya prestasi pekerjaan
Faktor interpersonal	• Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk • Persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan • Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan	• Meningkatnya ketegangan • Meningkatnya tekanan darah • Ketidakpuasan kerja
Perkembangan karir	• Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya • Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya • Keamanan pekerjaannya • Ambisi yang berlebihan	• Menurunnya produktivitas • Kehilangan rasa percaya diri • Meningkatkan kesensitifan dan

	sehingga mengakibatkan frustrasi	ketegangan • Ketidakpuasan kerja
Struktur organisasi	• Struktur yang kaku dan tidak bersahabat • Pertempuran politik • Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang • Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan	• Menurunnya motivasi dan produktivitas • Ketidakpuasan kerja
Tampilan rumah-pekerjaan	• Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi • Kurangnya dukungan dari pasangan hidup • Konflik pernikahan • Stres karena memiliki dua pekerjaan	• Meningkatnya konflik dan kelelahan mental • Menurunnya motivasi dan produktivitas • Meningkatnya konflik pernikahan

Sumber : Cooper (dalam Rice, 1999)

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Menurut **Simamora (1995:327)** menyatakan bahwa :

"Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan".

Menurut **Prawirosentono (1999)** menyatakan bahwa :

"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika".

Sedangkan menurut **Motowidlo dan van Scotter (1994),** menyatakan bahwa :

"Kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang subtantit yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakterisik individu yang satu dengan yang lain dapat menyebabkan berbedanya performa kerja atau dalam hal ini kinerjanya jika dihadapkan dalam situasi yang berbeda. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada di dalam situasi kerja yang berbeda. Secara garis besar semua ini menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu: faktor idividu dan faktor situasi.

2.1.2.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual seseorang dengan prestasi yang diharapkan. Handoko (1993) menyatakan bahwa untuk dapat menilai kinerja seseorang digunakan dua buah konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan

untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan dengan benar. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kerja adalah kegiatan penentuan sampai pada tingkat dimana seseorang melakukan tugasnya secara efektif.

2.1.2.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan melalui beberapa penilaian (Flippo, 1986), antara lain:

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/organisasi.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang di inginkan.
4. Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Efektifitas, tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuangan Stress kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2003) menyatakan tingkat stress yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaanya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan

kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan.

2.1.3. *Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*

Higgins (dalam Umar, 1998: 259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stress dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *Yerkes Podson* (Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

2.2. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2.1. Kerangka Pemikiran

Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh para peneliti-peneliti terdahulu menghasilkan kesimpulan mengenai pengaruh stres dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2

Penelitian-Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Kesimpulan
1.	M.LUTHFI FADHILAH	2002	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel stress kerja memberikan pengaruh yang buruk terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan begitupun sebaliknya.
2.	Anggarya Yanuar Rachmat	2009	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan	Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan,

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, serta kepuasan karyawan. (Anwar Prabu Mangkunegara,2007:4)

Dengan adanya MSDM maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan melihat potensi karyawannya. Oleh sebab itu setiap perusahaan memerlukan perencanaan yang baik dan harus dilakukan supervisi dalam pelaksanaannya, sehingga tujuan suatu perusahaan tersebut jelas.

Menurut Aamodt (Margiati, 1999:71) berpendapat bahwa :

"Stres dipandang sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis".

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa stress merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*contraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stress dipandang positif karena dengan adanya stress seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya, misalnya seorang karyawan yang ingin naik jabatan menjadi manajer, maka ia akan dihadapkan pada beban pekerjaan yang memiliki tingkat stress yang lebih tinggi.

Aspek stress yang terjadi sebagai berikut :

1. Beban kerja berlebihan
2. Tuntutan/tekanan dari atasan
3. Ketegangan dan kesalaha
4. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal

Stress kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh badan usaha dari berbagai tugas yang dikerjakan oleh pegawai dalam mengelola sumber daya manusia.

Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa :

"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika".

Berdasarkan konsep tersebut, Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menetukan kinerja karyawan adalah :

1. Tingkat absensi
2. Terlambat masuk kerja
3. Prestasi dan produktivitas menurun
4. Kualitas
5. Kuantitas
6. Ketepatan waktu
7. Sikap
8. Efektivitas
9. Komitmen

Dari uraian diatas jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Menurut Fred Luthans (1995 : 307), menyatakan bahwa hubungan stres terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

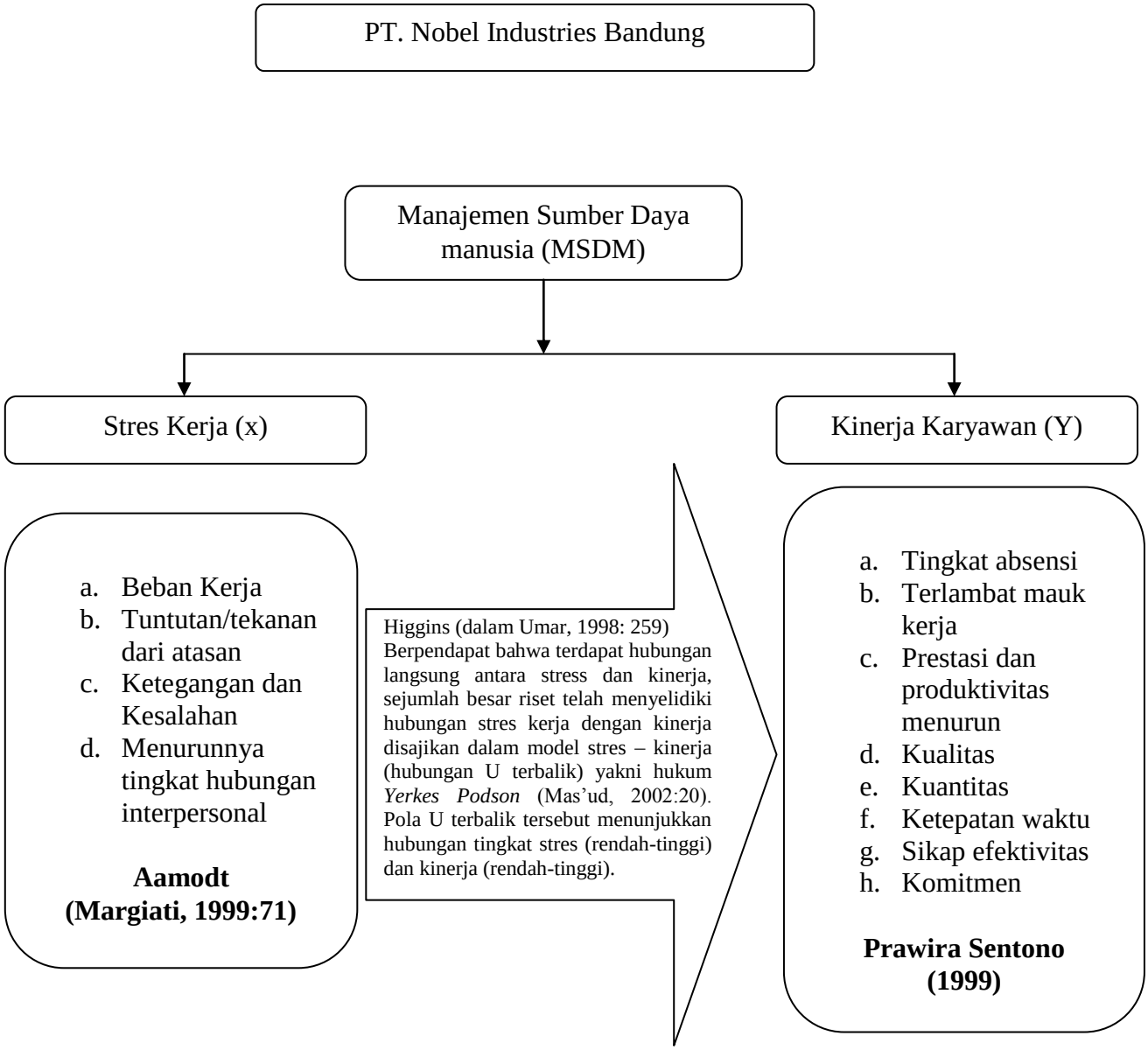
"The performance of many task in fact strongly affected by stress", atau "Kinerja tugas sebenarnya banyak dipengaruhi oleh stres"

Dan menurut Davis dan Newstrom, (1993 : 464) menyatakan bahwa hubungan stres terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

"stress can be helpful or harmfull to job performance, depending upon the amount of it", atau "stres dapat membantu atau merugikan terhadap kinerja, tergantung pada jumlah itu."

Beberapa pendapat diatas menjelaskan bahwa Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian yaitu mengenai stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Tabel 2.3
Bagan Kerangka Pemikiran
Analisis Stres Kerja dan Semangat Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

2.2.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dengan anggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang disajikan penulis adalah **"Stres Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Nobel Industries Bandung".**

H_0 : Artinya Stres kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Artinya Stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan karyawan.