BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam bab II diuraikan mengenai dasar-dasar teori mengenai Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

2.1.1 Stres Kerja

Stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres kerja yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Contohnya tidak memenuhi target, salah satu utama ditempat kerja biasanya dengan orang yang gagal untuk memberikan kinerja yang diharapkan, dan mungkin juga berulang kali hal ini bisa menjadi masalah besar, karena jika satu orang tidak mencapai target maka akan mempengaruhi anggota lain.

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut (Robbins, 2002: 318).

Definisi tersebut mengatakanbahwa tujuan perusahaan agar bisa tercapai dengan produktif diadakannya arahan arahan yang akan berpengaruh terhadap

kinerja artinya apabila karyawan sejahtera dengan pekerjaannya maka keberhasilan pun akan tercapai sesuai tujuan.

Menurut Kahn, dkk (dalam Munandar, 2001: 392) stres kerja adalah : "Stres kerja yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut (Rosidah,2003) dalam temuanya yang menujukan ada korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerjakerjayang dialami seseeorang maka akan semakin rendah kinerja karyawan. sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis".

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan).

2.1.1.2 Pengukuran stres kerja

Menurut Rodwel, et al., (1998:290) dalam (Vokic dan Bogdanic, 2007:6) sebagai berikut :

1. Karyawan memiliki cukup waktu untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik
2. Karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya

3. Banyak orang merasa kelelahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang sama
4. Akhir-akhir ini karyawan merasa terus-menerus tertekan dalam bekerja
5. Pekerjaan yang ada menuntut terlalu banyak dari karyawan
6. Pekerjaan karyawan terlalu banyak menimbulkan stres
7. Beban pekerjaan karyawan sangat berlebihan

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Cooper dalam oleh Veithzal & Deddy Mulyadi (2009) yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Stres kerjakerjakarena peran
3. Perkembangan karier
4. Faktor interpersonal
5. Struktur organisasi

2.1.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan.Kecerdasan emosional secara harfiah dapat diartikan sebagai tingkat kecemerlangan seseorang, dan emosi sebagai suatu gejala yang multidimensional sebagai unjuk dari tingkat perasaan yang subyektif.

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Slovey dan Meyer (Goleman, 2001:513) mendefinisikam kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri

dan orang lain, serta menggunakan perasaan perasaan ituuntuk memandu pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosional*(emotional inteligence)* adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri dan mengenali emosi orang lain (*empathy*) dan kemampuan untuk membina hubungan (bekerja sama) dengan orang lain(Goleman, 2007:45).

Sementara itu menurut Cooper dan Sawaf (2000:496) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengindra, memahami dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh yang manusiawi. Lebih lanjut dikatakan bahwa emosi manusia merupakan wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri tersembunyi dan sensasi emosi. Apabila dipercayai dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang diri sendiri dan orang lain disekitarnya.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali diri sendiri dan orang lain serta mampu membina hubungan (kerja sama) dengan orang lain.

2.1.2.2 Pengukuran dalam kecerdasan emosional

Menurut Goleman, (2001) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu :

a. Self awareness / Kesadaran diri

   Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakan untuk membuat keputusan bagi

diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu membangkitkannya dengan sumber penyebabnya.

b. Self management / Pengaturan diri

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c. Motivation / Motivasi

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap Saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi.

d. Social awareness / Empati

Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, dan mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

e. Relationship management / Ketrampilan sosial

Merupakan kemampuan untuk menangani emosi dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

2.1.2.4 Indikator kecerdasan emosional

Menurut Robbins (2008: 151) kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetisi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional terdiri dari 5 indikator yaitu :

1. Kesadaran diri yaitu, kemampuan untuk menyadari apa yang dirasakan.
2. Pengelolaan diri yaitu, kemampuan untuk mengelola emosi dan rangsangan sendiri.
3. Motivasi diri yaitu, kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
4. Empati yaitu, kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain.
5. Keterampilan sosial yaitu, kemampuan untuk menangani emosi orang lain.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Baik atau tidaknya suatu pegawai dalam mengerjakan tugasnya dan mengabdi pada perusahaan itu jelas tergantung pada baik tidaknya kinerja yang ada di dalam organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik adalah mengikuti tata cara atau prosedursesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki bebeapa kriteria agar meningkatnya produktiitas sehingga apa yang diharapkan perusahan tersebut biasa berjalan sesuai apa yang di inginkan.

Gibson, et al., (1996) dalam Gorda (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Perfomance atau Actual Perfomance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu

(Mangkunegara,2006). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa

pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

Menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.Menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Berdasarkan definisi Kinerja Karyawan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dikerjakan oleh pegawai saat bekerja yang mendukung perusahaan untuk maju dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.3.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Terdapat delapan kriteria yang menjadi perhatian untuk melihat deskripsi perilaku individu secara spesifik dalam kinerja karyawan yang berdasarkan perilaku yang spesifik *employee performance*(Gomes, 2003) antara lain

1. *Quantity of work,* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang tertentu.
2. *Quality of work,* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge,* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativiness,* yaitu keaslian gagasan-gagasn yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

5. *Cooperation,* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. *Dependability,* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelsaikan pekerjaan.
7. *Inisiative,* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab
8. *Personal qualities,* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan dan integritas pribadi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Cummings dan Schwab, Porter dan Lewler dalam Sumantri (2001 : 630), hasil kinerja merupakan fungsi dari tiga peubah yang meliputi kemampuan, tingkat motivasi, dan peranan persepsi. Sedangkan Sedarmayanti (2004 : 177) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi(*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Newtrom dan Davis (2002 : 15) yang merumuskan bahwa :

- Knowledge x Skill = Ability
- Attitude x Situation = Motivation
- Ability x Motivation = Potential Human Performance
- Potentian human performance x Resource x Opportunity = Organization Result

2.1.3.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:206) menyebutkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output kerja serrta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

   Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 2010	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Pada Lbpp-Lia palembang	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja	Sama-sama meneliti kecerdasan emosional dan kinerja karyawan	Variabel x2 yang digunakan berbeda yaitu kecerdasan spiritual.
2	Jurnal Akuntansi ISSN 2302-	Pengaruh stres kerjakerjakerja terhadap kinerja	Stres kerjakerjakerja terhadap kinerja auditor melalui	Sama-sama meneliti stres kerjakerjakerj	Variabel y yang digunakan

	0164Volume 2, No. 1, November 2012	auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening studi pada auditor intern di pemerintah provinsi aceh.	motivasi kerja	a terhadap kinerja	yaitu kinerja auditor.
3	Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Volume 4, No. 1, Februari 2015	Pengaruh stres kerjakerjakerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat serta implikasinya pada kinerja badan layanan umum rumah sakit jiwa (BLUD RSJ) aceh.	Stres kerjakerjakerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat serta implikasinya pada kinerja	Sama-sama meneliti stres kerja kerja kerja dan kinerja	Terdapat perbedaan dari obyek penelitian
4	JURNAL APLIKASI MANAJEMEN , VOLUME 10 NOMOR 4 DESEMBER 2012	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional,kepuasan kerja dan kinerja manajer studi kasus bank syariah kota malang.	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spriritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer berpengaruh negatif terhadap kinerja	Sama-sama meneliti kecerdasan emosional dan kinerja.	Variabel y1 dan y2 diganti yaitu kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja
5	e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)	Pengaruh stres kerjakerjakerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan ud surya raditya negara	Stres kerjakerjakerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja	Sama-sama meneliti stres kerjakerjakerja dan kinerja karyawan	Variabel x2 diganti yaitu kepuasan kerja
6	Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono Jurnal Psikologi Volume 2, No. 1, Desember 2008	Kecerdasan emosi, stres kerjakerjadan kinerja karyawan	Kecerdasan emosi, stres kerjakerjadan kinerja karyawan	Sama-sama meneliti kecerdasan emosi, stres kerjakerjadan kinerja karyawan	Terdapat perbedaan dari obyek penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam menghadapi pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era bebas sekarang ini, setiap perusahaan akan mempertahankan hidup perusahaan masing-masing. Salah satu caranya adalah membenahi kinerja perusahaan, karena dengan meningkatkan kinerja maka secara otomatis kelangsungan hidup perusahaan akan terus berjalan. Upaya peningkatan itu melalui perbaikan metode kerja atau proedur kerja yang lebih efektif. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi. Meningkatkan kinerja melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ditentukan oleh pengelolaan SDM itu sendiri. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia yang mempunyai potensi yang tinggi, maka tidak akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui karyawan tersebut.

Goleman (2009) bahwa hal yang dapat menentukan kesuksesan kinerja itu 20% disumbang dari kecerdasan intelektualnya dan 80% oleh kecerdasan emosionalnya.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah stres kerja yang biasanya dialami oleh karyawan maka dapat berujung negatif yang dapat mengganggu sebuah pekerjaan. Banyak peneliti sebelumnya menyatakan juga jika masalah stres kerja sudah mengganggu sebuah pekerjaan karyawan menjadi tidak maksimal mengerjakan tugasnya. Maka di kerangka

konseptual ini diceritakan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Williams, et al, (2001) berpendapat bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stres kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stres kerja pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan & kinerjanya, melainkan stres juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan

Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif bisnis dalam mencapai target atau tujuan perusahaan dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

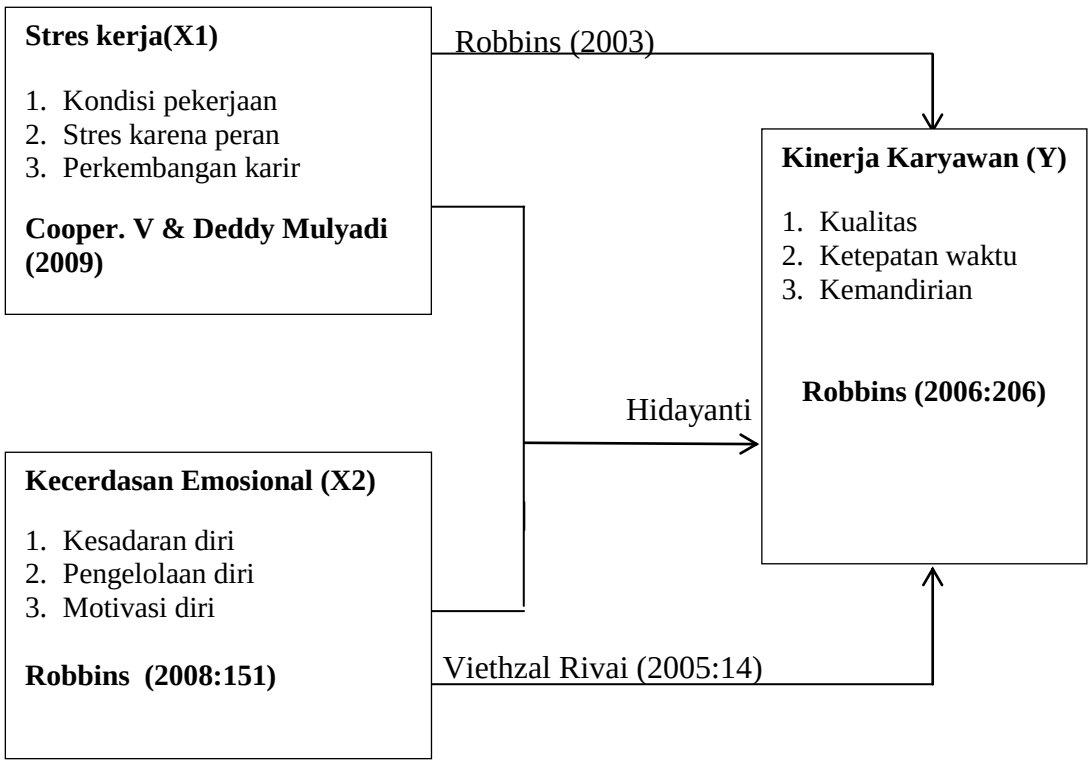
Adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat Viethzal Rivai (2005 :14) dalam Jurnal Manajemen Vol.10 No.1 Oktober 2012 adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstuktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, termasuk juga dalam tingkat kehadiran pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan kecerdasan emosional merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Bahwa cerdas secara intelektual bukan berarti ia juga cerdas secara emosi serta bukan berarti mereka mampu mengelola emosi dan memotivasi diri

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerjakerjadan kecerdasan emosional merupakan kedua konsep yang banyak mendapatkan banyak perhatian pada lingkungan kerja saat ini. Kedua konsep tersebut menjadi kompetitif baik itu bagi individu maupun organisasional. Namun sedikit yang meneliti mengenai kedua konsep tersebut. Pada salah satu penelitian ini peneliti temukan didapatkan bahwa ada hubungan yang positif antara stres kerjakerjadengan kecerdasan emosional. Halini sejalan dengan pendapat Hidayanti, (2008) yang menyatakan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawanyang berarti dimana seseorang mengalami tingkat stres kerja yang berlebihan maka seseorang harus cerdas dalam mengendalikan emosinya tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Umi Narimawati (2007:73), mengemukakan bahwa: " Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan".

Menurut Sugiyono (2012:64) dalam Umi Narimawati (2010) dikatakan bahwa:

> "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan."

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 : Stres kerja studi kasus pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.

H2 : Kecerdasan Emosional studi kasus pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.

H3 : Kinerja Karyawan studi kasus pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.

H4 : Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.

H5 : Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.