BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Definisi Stres Kerja.

Menurut Hasibuan (2013:204), stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres kerja. Menurut Robbins (2008:374), berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan (instansi) beraneka ragam seperti : beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu dan lain-lain. Situasi di luar lingkungan pekerjaan (individu) juga dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti masalah-masalah keluarga adalah contoh sumber stres.

(Sahra; 2013). Bisa dikatakan bahwa, stres kerja adalah reaksi interaktif antara keadaan yang majikan berurusan dengan itu, Karakteristik pribadi dari majikan itu sendiri seperti keterampilan, kemampuan dan pengalaman, efek pada respon majikan untuk keadaan yang berbeda internal dan eksternal, dan di sini yang bisa membedakan suatu perbedaan individu dalam hal tingkat respon. terhadap insentif itu.

Stres adalah reaksi yang tidak diinginkan orang harus tekanan berat atau jenis lain dari tuntutan ditempatkan di atas mereka. Sebuah literatur bidang besar dan multi menunjuk banyak faktor kunci seperti lingkungan kerja, dukungan

manajemen, beban kerja dll dalam menentukan stres pekerjaan dapat dan efeknya pada kesehatan fisik dan mental karyawan, (Ganster & Loghan, 2005).

2.1.1.2 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja (Robbins, 2008), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu: *pertama*, psikologis (cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental. *kedua*, indkator pada fisik (meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala dan problem tidur (imsomnia). *ketiga*, indikator pada prilaku (menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan lain sebagainya)

menurut Stephen P. Robbins (2015) dikategorikan ada tiga stres yang potensial sebagai berikut :

1. **Lingkungan** tepat seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi,ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.
2. **Organisasi** meliputi :
   - Tuntutan tugas
   - Tuntutan peran
   - Tuntutan antar pribadi
   - Struktur organisasi
   - Kepemimpinan organisasi
3. **Individual** lazimnnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari

120 jam tiap pekan dapat meluber pekerjaan. Maka kategori akhir kita mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan.

2.1.1.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (2015) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja:

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolism, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Selain itu stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

2.1.1.4 Penyebab Stres Kerja

Sedarmayanti (2011) Untuk memperoleh gambaran tentang situasi yang dapat menyebabkan stres, maka perlu diketahui tentang kekurangan dan kelebihan rangsangan ada beberapa tingkatan rangsangan yang dapat menyebabkan stres.

1. Tingkat rangsangan rendah
    a. Pekerjaan yang rutin dan membosankan
    b. Kurang berhubungan dengan orang lain
    c. Hubungan yang tidak memusakan dan tidak menguntungkan
    d. Kurang kesempatan yang bersifat rekreatif.
2. Tingkat rangsangan tinggi
    a. Terlalu sibuk dengan pekerjaannya.
    b. Tuntutan konflik dengan waktu/keahlian.
    c. Terlalu banyak aktifitas yang harus dikerjakan.
    d. Kurang kesempatan utnuk santai.
    e. Kecemasan finansial/pribadi.

2.1.2 Konflik Kerja

2.1.2.1 Definisi Konflik Kerja

Menurut Hartatik (2014:289), konflik adalah proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun negatif. Menurut Wirawan (2010:5), mendefenisikan konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan

keluaran konflik. Hasibuan (2008:199), mengatakan konflik adalah persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustasi jika tidak dapat diselesaikan.

Robbins (2010), mendefenisikan konflik sebagai situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Jadi, konflik timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya. Konflik terjadi sebagai suatu proses bahwa satu pihak atau satu kelompok merasakan ada pihak atau kelompok lain yang telah mengambil atau akan mengambil tindakan negatif yang akan berpengaruh pada tujuan utama kelompoknya.

Mangkunegara (2011), Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

2.1.2.2 Indikator Konflik Kerja

Terjadinya konflik menurut Sedarmayanti, (2014) terjadinya konflik ada tiga yaitu:

1. **Komunikasi.**

Penyebab konflik yang pertama ini diakibatkan karena salah satu pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya hidup yang tidak konsisten.

2. **Struktur Organisasi**

.Penyebab konflik yang kedua ini disebabkan karena adanya pertarungan keuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaisangan untuk memperebutkan sumber daya sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3. **Pribadi**

Disebabkan kareana tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai nilai persepsi.

2.1.2.3 Jenis-jenis Konflik Kerja

Ada banyak bentuk konflik yang dapat terjadi dalam organisasi. Menurut kusnadi (2003:69) konflik dapat diklarifikasikan kedalam beberapa jenis konflik agar memudahkan dalam mengidentifikasinya. Namun kali ini peneliti hanya membahas jenis konflik yang berhubungan dengan posisi pelaku yang berkonflik, yaitu :

1) Konflik vertical yaitu konflik yang terjadi antar tingatan atas terhadap tingkatan bawah seperti Cara pemaksaan ini dapat dilakukan pada saat tertentu misalnya

perusahaan menginginkan perubahan yang mendesak. Efek dari pemaksaan tersebut dapat menimbulkan betuk erlawan terbuka dan tersembunyi (sabotase).

2) *Avoding* (penghindaran). Penghindaran ini berarti menjauh dari lawan konflik. Cara ini dapat dilakukan jika konflik yang terjadi diatara keduabelah pihak tidak memiliki kebutuhan lanjutan yang berhubungan dengan lawan konflik.
3) *Conpromising(*pengompromian). Cara ini dilakukan agar masing-masing pihak yang berkonflik saling tawar-menawar untuk mendapatkan kesepakatan yang menguntungkan. Cara ini akan berhasil jika diantara kedua belah pihak saling percaya dan saling menghargai.
4) *Collaborating* yang berarti bahwa antara pihak yang berkonflik masih mempertahankan keuntungan yang besar bagi dirinya atau kelompoknya.
5) *Smoothing (*penghalusan) atau *conciliation* yang berarti tindakan untuk mendamaikan keduabelah pihak yang berkonflik danpa memecahkan ketidaksepakatan itu sendiri.Conciliation berbentuk mengambil muka (menjilat) dan pengakuan. Conciliation cocok digunakan apabila kesepakan itu sudah tidak relevan lagi dalam hubungan kerja sama.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Rivai et al (2011), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata sebagai pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi . Ahmad dan Shahzad (2011) mencatat bahwa kinerja karyawan yang dirasakan mewakili kepercayaan umum karyawan tentang perilaku dan kontribusinya dalam keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Dessler (2000:41), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Florent (2010) kinerja merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan yang meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas, pekerjaan, kualitas kerja, dan peningkatan kerja.

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2007:260).

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Lohman (2003) dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target – target dan tujuan organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

1. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

2. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 235), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia penilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. (http://definisimu.blogspot.co.id/2012/08/definisi-kinerja.html)

1. **Kesetian**

kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdiannya.

2. **Hasil kerja**

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. **Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. **Ketaatan**

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. **Kejujuran**

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. **Kerjasama**

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. **Prakarsa**

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. **Kepemimpinan**

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu dan teori yang sudah dikemukakan sehingga dapat membedakan penelitian ini :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis /Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan/perbedaan
1	I Gede Sudha Cahyana1 I Ketut Jati 2018	**Judul :** Pengaruh Budaya Organisasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil dari analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan bahwa budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.	**Menggunakan:** Data kualitatif dan data kuantitatif. **Populasi :** sejumlah 200 orang pegawai **Sampel :** metode atau teknik *simple random sampling*	**Persamaan :** terdapat persamaan variabel stres kerja **Perbedaan:** Terdapat perbedaan dari variabel budaya organisasi dan terhadap kepuasan kerja dan objek penelitiannya berbeda.
2	Fakrul Razi, Amri, Sofyan Idris 2013	**Judul :** Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (Bpm) Kota Banda Aceh	**#S**ecara parsial, stres kerja gejala fisiologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPM Kota Banda Aceh. Sekali pun stres kerja gejala fisiologis berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, namun penurunan kinerja sebagai akibat stres kerja gejala fisiologis tidak signifikan (tidak nyata). # Secara parsial, stres kerja gejala psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPM Kota Banda Aceh. # Secara parsial, stres kerja gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPM Kota Banda Aceh. Semakin buruk gejala perilaku seorang pegawai sebagai indikasi stres kerja, semakin rendah kinerja pegawai tersebut.	**Metode :**kuantitatif **Populasi :** berjumlah 27 orang **Sampel :** metode sensus.	**Persamaan :** terdapat persamaan variabel stres kerja. **Perbedaan :** Objek penelitian

No	Penulis /Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan/perbedaan
3	I Gede Putro Wibowo Gede Riana Made Surya Putra 2015	**Judul :** Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan	Hasil analisis memperoleh beberapa simpulan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	**Metode :** penelitian asosiatif **Populasi :** 66 orang seluruh karyawan **Sampel :** menggunakan *Partial Least Square*	**Persamaan :** Terdapat persamaan variabel stres kerja. **Perbedaan :** Berbeda objek penelitian.
4	1.Proy Lokbere 2.Agus Soepandi Soegoto 3.Mac Donald Walangitan 2017	**Judul :** Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Papua Pusat jayapura Kota Provinsi Papua	1.Konflik dan Tanggungjawab secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Papua. 2.Konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Papua. 3.Tanggungjawab secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Papua	**Metode :** penelitian asosiatif **Populasi :** jumlah 173 karyawan **Sampel :** Sampel dalam penelitian ini di peroleh dengan menggunakan rumus slovin.	**Persamaan :** Terdapat persamaan variabel konflik kerja. **Perbedaan :** Terdapat perbedaan variabel tanggung jawab kerja dan obejk penelitian.
5	1.Gabreila Wenur 2.Jantje Sepang 3.Lucky Dotulong 2018	**Judul :** Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado	1. Konflik secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Konflik dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang	**Metode :** jenis penelitian asosiatif **Populasi :** 77 responden, **Sampe :** Metode Sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan	**Persamaan :** Terdapat persamaan variabel antara stres kerja dan konflik kerja terhdapa kinerja. **Perbedaan :** Berbeda objek penelitian.

No	Penulis /Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan/perbedaan
			positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	pendekatan Accidental Sampling	
6	Ashfaq Ahmed, Dr. Muhammad Ramzan (2018)	**Judul :** Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Kerja Karyawan Suatu Studi Pada Sektor Perbankan Pakistan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja karyawan sektor perbankan di Pakistan. Sebagai per hipotesis, stres kerja memiliki hubungan negatif dengan prestasi kerja yang ketika stres itu terjadi itu mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif,	**Metode :** penelitian menggunakan metode kuantitatif **Populasi :**144 karyawan **Sampel :** Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling),* dengan teknik *simple random sampling*	**Persamaan :** Terdapat persasmaan variabel stres kerja. **Perbedaan :** Terdapat perbedaan objek penelitian.
7	Mohieddin Almanae (2015)	**Judul** : Stres Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja	Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa pekerja menghadapi banyak hal stres dan jika stres ini berlanjut tanpa pengobatan, itu akan meninggalkan efek negatif pada kesejahteraan fisik dan psikologis pekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Terlepas dari pentingnya masalah ini, organisasi-organisasi mengatasinya dengan tidak cukup dan bahkan dengan ketidakpedulian.	**Metode :** penelitian menggunakan metode kuantitatif **Populasi:** kepada 115 pekerja **Sampel :** menggunakan sampel acak	**Persamaan :** terdapat variabel stres kerja **Perbedaan :** perbedaan objek peneliti
8	Tamauka Marsello Giovanni[1] Christoffel Kojo[2] Victor. P.K Lengkong (2015)	**judul :** Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado	1. Konflik peran, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara simultan. 2. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada	**Metode :** penelitian menggunakan metode kuantitatif, **Populasi :** dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. Air Manado pada	**Persamaan :** terdapat variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja **Perbedaan :** berbeda objek penelitian dan tidak terdapat variabel konflik peran.

No	Penulis /Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan/perbedaan
			PT. Air Manado secara parsial. 3. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara parsial. 4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara parsial.	tahun 2015 sebanyak 254.	
9	Yesi Faradita (2017)	**Judul :**Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Pamapersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang	Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo di Bontang.	Penelitian menggunakan Metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pada PT. Pamapersada Nusantara District Indo di Bontang yang berjumlah 109. Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling),* dengan teknik *simple random sampling.*	**Persamaan :** terdapat variabel konflik kerja **Perbedaan :** berbeda objek penelitian
10	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi [1] I Made Artha Wibawa [2] (2016)	**Judul :** Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud	bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	**Menggunakan :** Data kuantitatif dan kualitatif **Populasi :** berjumlah 47 karyawan **Sampel :** metode sampling jenuh	**Persamaan :** terdapat variabel stres kerja **Perbedaan :** berbeda objek penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Stress kerja merupakan fenomena yang umum bagi setiap pegawai kondisi Stres selalu berpengaruh negatif sehingga dimana seseorang akan mengalami stres ketika tugas yang dibebankan oleh pimpinan atau atasan sangat banyak dan para pegawai mengalami gejala stres dan kinerja para pegawai mengalami keturunan.

Begitupun dengan konflik kerja dimana suatu organisasi atau kelompok pasti merasakan suatu masalah yang mengakibatkan konflik antar 2 orang atau lebih, sehingga timbul adanya tidak stabil dalam bekerja, karena kenyataanya para pegawai memiliki perbedaan dalam menentukan cara penyelesain pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil pencapaian atau prestasi dalam bekerja oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan atau atasan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja saling mepengaruhi, kemudian variabel Stres Kerja juga mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.1 Keterkaitan antar variabel penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

penelitian Manzoor, *et al.,* (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

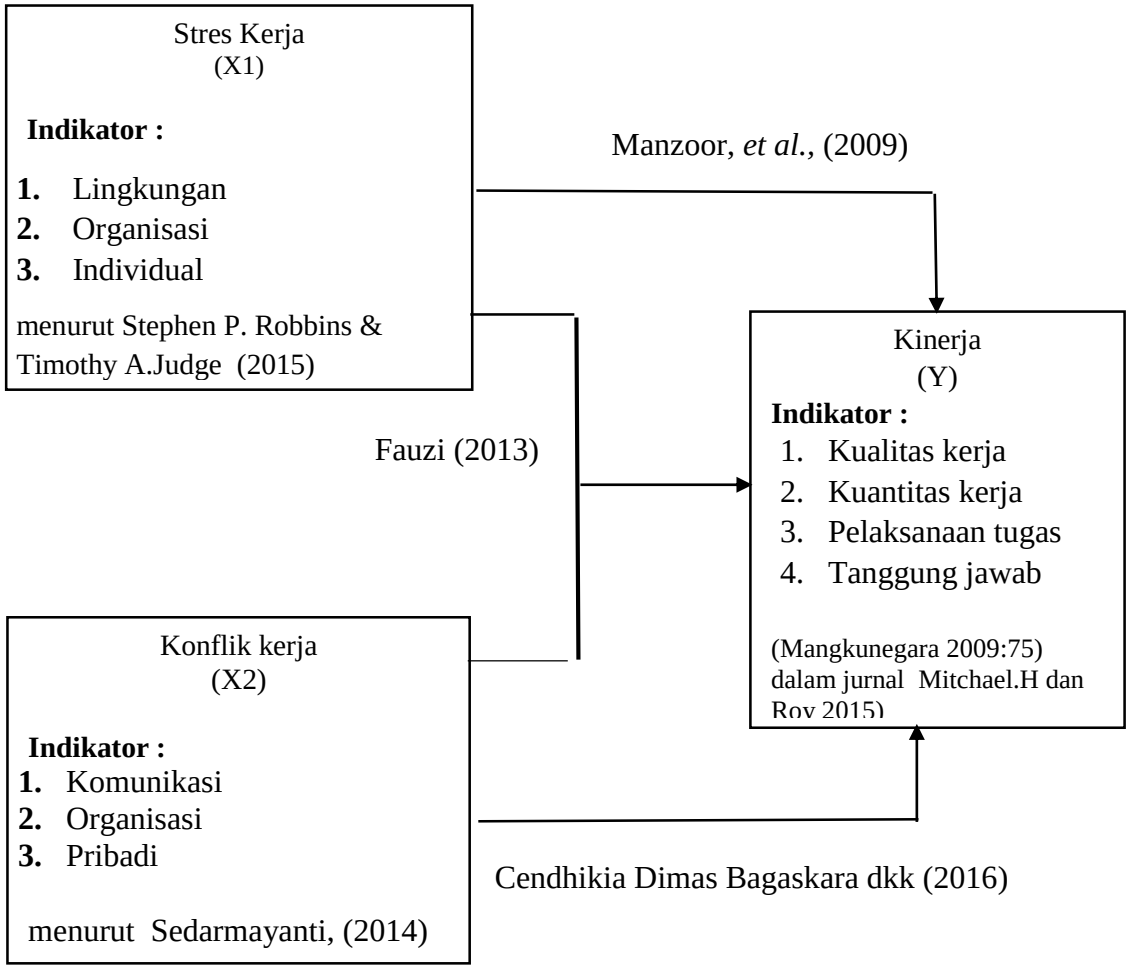
Penelitian Harianto (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa ketika stres kerja meningkat mangka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

2.2.1.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Cendhikia Dimas Bagaskara, Utami, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik (2016) menyatakan dalam penelitiannya "Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan".

2.2.1.3 Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fauzi (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa "Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja pada Kinerja karyawan dalam perusahaan"



Gambar 2.1
Paradigma kerangka pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan hasil tinjauan teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Terdapat bahwa Stres Kerja pada LPTB (LIPI) Bandung Rendah

H_2 : Terdapat bahwa Konflik Kerja pada LPTB (LIPI) Bandung Rendah

H_3 : Terdapat bahwa Kinerja Pegawai pada LPTB (LIPI) Bandung Rendah

H_4 : Terdapat bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LPTB (LIPI) Bandung Tinggi

H_5 : Terdapat bahwa terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LPTB (LIPI) Bandung Tinggi

H_6 : Terdapat bahwa pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LPTB (LIPI) Bandung Tinggi