

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Penelitian Terdahulu**

Penelitian lain yang berhubungan dengan stressor dilakukan oleh Dewi Purwanti (2005) dengan judul Pengaruh Stressor Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi CV Surya Medika Isabela Kabupaten Magetan. Pada penelitian tersebut variabel bebasnya stressor (X), serta variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Alat analisis yang digunakan adalah menggunakan regresi linier berganda dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari rentang skala terlihat bahwa stress kerja pada CV. Surya Medika Isabela memiliki kriteria tinggi dengan rentang skala 187 – 242 dimana rata – rata skor total adalah 205.

Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Jerry Rivanto (2009) dengan judul Pengaruh Stressor Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Susu Sapi Anugerah Kediri. Adapun tujuan yang dilakukan adalah mengetahui tingkat stressor, stress dan kinerja pada Perusahaan Susu Sapi Anugerah Kediri. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode *convenience sampling*. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis diperoleh dua hipotesis yaitu : stressor berpengaruh terhadap stress kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Susu Sapi Anugerah Kediri.

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

No	Peneliti Judul	Variabel Pnelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Pengaruh Stressor Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi CV. Surya Nedika Isabela Kabupaten Magelang  Dewi Purwanti (2005)	Variabel bebas stressor (X),Lingkungan Fisik (X1),individu (X2),kelompok(X3), organisasional (X4)  Variabel terikat :produktivitas kerja (Y)	regresi linier berganda	Variabel stressor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
2	Pengaruh Stressor Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Susu Sapi Anugerah Kediri  Jerry Rivanto (2009)	Variabel bebas : Stressor(X),Tuntutan Tugas (X1.1), Tuntutan Sarana (X1.2), Tuntutan Antar Pribadi (X1.3),Kepemimpinan Dalam Organisasi(X1.4), Struktur Organisasi (X1.5),Tahap perkembangan Organisasi (X1.6) Variabel terikat : stress kerja (Y1) Dan kinerja (Y2)	Regresi Linier Sederhana	Variabel Stressor berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dan variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Pengaruh Stressor Terhadap KinerjaKaryawan Melalui Stress Kerja pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO Gresik  Priandari Ramadhana	Variabel bebas: stressor (X), meliputi:Tuntutan Tugas(X <sub>1.1</sub> ), Tuntutan antar Pribadi(X <sub>1.2</sub> ), Struktur Organisasi(X <sub>1.3</sub> ), Kepemimpinan Organisasi(X <sub>1.4</sub> ) Variabel <i>Intervening</i> : Stress Kerja (Y) Variabel terikat: Kinerja(Z)	Regresi linier Sederhana	

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas dan terikat, obyek penelitian, lokasi, populasi, jumlah sampel dan analisis data. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pengujian hipotesis yang digunakan. Untuk

lebih menjelaskan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat melalui tabel berikut

## **B. Landasan Teori**

### **1. Pengertian Stressor**

Stressor menimbulkan berbagai macam tanggapan dari orang yang berbeda – beda. Beberapa orang lebih mampu menanggulangi suatu penekanan dari pada orang lain dan mereka dapat menyesuaikan perilaku mereka sehingga dapat menguasai tekanan tersebut. Sebaliknya banyak orang lebih dipengaruhi oleh tekanan, artinya mereka tidak mampu menyesuaikan diri terhadap penekanan.

Menurut Gibson (1996:339), menyatakan stressor adalah keadaan lingkungan khusus sebagai sumber potensial stress. Adapun pendapat dari (Robbin 2003:794) stressor adalah kondisi yang cenderung menyebabkan stress. Sedangkan menurut Kreitner, R & Kinicki, A (2005:353), stressor adalah faktor – faktor lingkungan yang menimbulkan stress. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stressor merupakan sumber potensial atau penyebab terjadinya stress pada diri seorang karyawan.

### **2. Sumber Potensial Stress**

Ada beberapa pendapat tentang sumber potensial stress yaitu Menurut Gibson (1996:342) penyebab stress dibedakan menjadi dua yaitu: stress di tempat kerja dan stress yang bukan berkaitan dengan kerja, namun kedua penyebab stress ini saling berhubungan dan saling berkaitan.

Menurut Gibson (1996:343), membagi stress di tempat kerja menjadi empat kategori, yaitu :

a. Stress Lingkungan Fisik

Merupakan penyebab stress yang ditimbulkan dari kondisi lingkungan pekerjaan atau perusahaan yang tidak nyaman. Selain itu penyebab stress lingkungan fisik juga termasuk masalah di dalam pekerjaan. Indikator : cahaya, suhu, suara, dan udara terpolusi.

b. Stress Individu

Merupakan penyebab stress yang ditimbulkan karena adanya perbedaan pendapat antar individu. Dalam hal ini terjadi ketidakcocokan kepribadian antar karyawan. Indikator : konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebih, tidak ada kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

c. Stress Kelompok

Merupakan penyebab stress yang terjadi karena ketidakefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh sifat hubungan antara kelompok. Dengan kata lain, hubungan yang baik diantara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik. Indikator : hubungan yang buruk dengan kawan, bawahan atau atasan.

d. Stress Organisasional

Merupakan penyebab stress yang terjadi karena kurangnya partisipasi dari individu terhadap struktur organisasi dalam menganbil

keputusan. Indikator : desain struktur jelek, politik jelek, tidak ada kebijakan khusus.

Adapun pendapat lainnya tentang penyebab stress menurut Menurut Robbins(2003:794). Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Bagaimanapun juga ada kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan. Menurut Robbins(2003:794) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu

a. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

1. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
2. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
3. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

4. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh– contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

3. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawanlain.

Kurangnya dukungan sosial dari rekan – rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor–faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

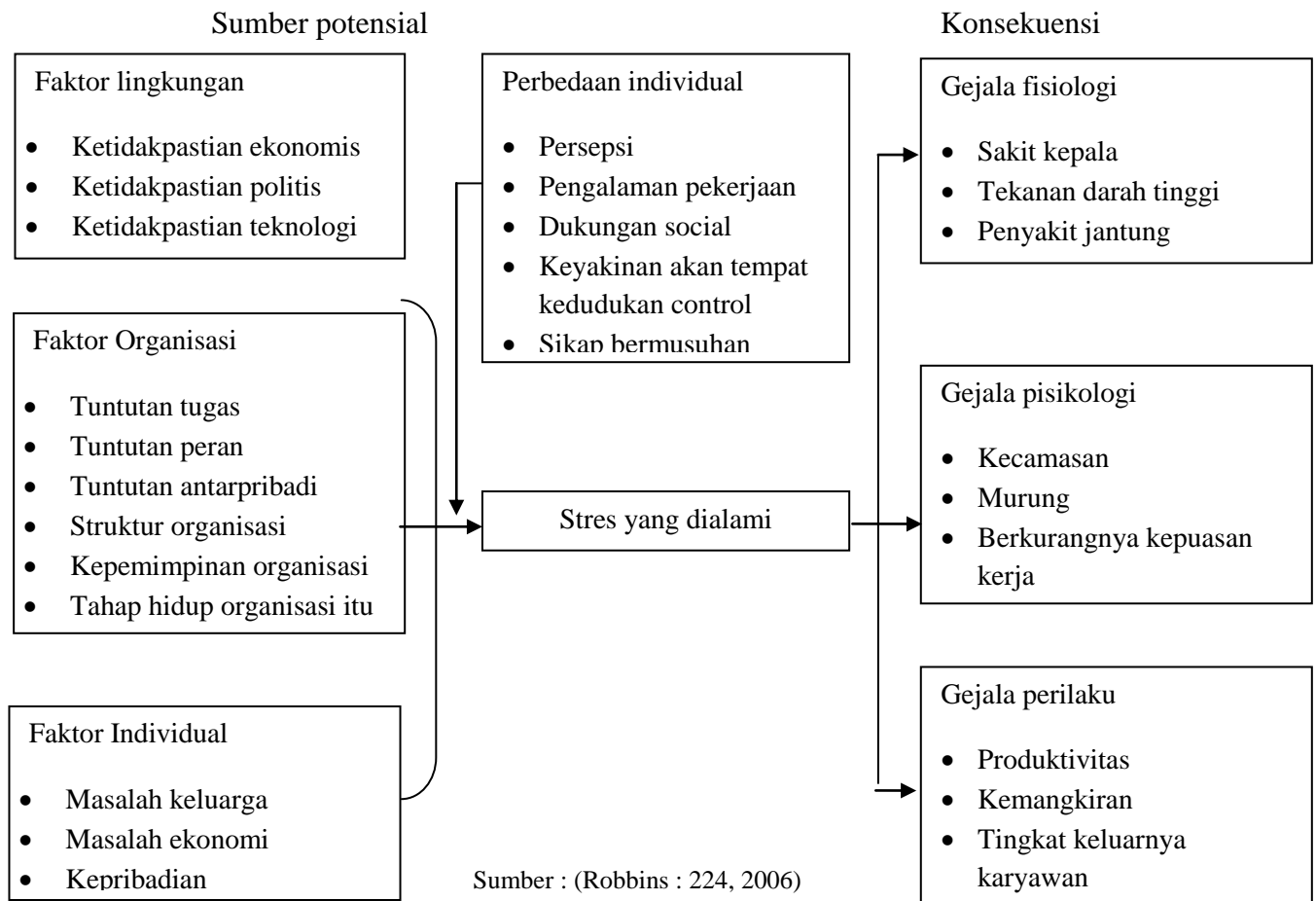
1. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
2. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh

kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

3. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Model gambar yang mengidentifikasi tiga perangkat faktor lingkungan, organisasional, dan individual yang bertindak sebagai sumber potensial dan stress ada pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1 Sumber Potensial dari Stress





### 3. Pengertian Stress Kerja

Stress berasal dari bahasa Yunani *eustress* dari kata *eu* yang berarti baik, seperti dalam kata *euphoria* adalah rangsangan dalam pengertian positif. Stress yaitu suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari lingkungan. Dalam artian umum stress bisa didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebihan pada seseorang. Beberapa pendapat juga mendefinisikan istilah stress sebagai berikut :

Menurut Gibson(1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan - perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Robbin (1996:222), stress merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan satu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sehingga tidak pasti dan penting.

#### **4. Konsekuensi Dari Stress Kerja Karyawan**

Menurut Gibson, dkk (1996:343) konsekuensi yang terjadi akibat dari stress kerja karyawan terbagi menjadi tiga aspek, yaitu meliputi :

- a. Physiological (Fisiologis), yaitu stress yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Psychological (Psikologis), yaitu stress yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
- c. Behavior (Perilaku), yaitu stress yang berpengaruh terhadap perubahan produktifitas, absensi juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

#### **5. Gejala Stress Kerja**

Adapun menurut Robbin (1997:168) gejala yang ditimbulkan stress adalah sebagai berikut :

- a. Gejala subyektif, dimana gejala yang ditimbulkan berupa kegelisahan, ketakutan dan apatis.
- b. Gejala perilaku, dimana gejala yang ditimbulkan adalah mudah terkena kecelakaan, alkoholik, dan ketergantungan pada obat.
- c. Gejala kognitif, dimana gejala yang ditimbulkan adalah tidak mampu mengambil keputusan yang sehat, konsentrasi rendah dan letih.

- d. Gejala fisiologis, dimana gejala yang ditimbulkan adalah penyakit jantung dan tekanan darah.
- e. Gejala organisasi, dimana gejala yang ditimbulkan berupa produktifitas kerja rendah, tingkat absensi dan hukum.

## **6. Hal – Hal Yang Mempengaruhi Stress**

Menurut Robbins (1996:232) sekurang-kurangnya terdapat lima variabel yang relevan untuk mengurangi terjadinya stress yaitu meliputi :

- a. Persepsi, karyawan bereaksi untuk menanggapi persepsi mereka terhadap realitas bukannya realitas itu sendiri. Oleh karena itu persepsi akan memperlunak hubungan antara suatu kondisi stress potensial dan reaksi seorang karyawan terhadap kondisi itu.
- b. Pengalaman kerja, dikatakan beban orang yang berpengalaman merupakan guru yang sangat baik. Pengalaman dapat juga merupakan pengurang stress.
- c. Dukungan sosial, makin banyak bukti yang menunjukkan bahwa hubungan sosial yaitu hubungan kolegal dengan rekan kerja dapat menyangga dampak stress.
- d. Keyakinan akan tempat kedudukan kendali, tempat kedudukan kendali diperkenalkan sebagai atribut kepribadian. Dengan tempat kedudukan kendali internal yakin bahwa mereka mengendalikan tujuan akhir mereka sendiri. Sedangkan mereka dengan kedudukan eksternal yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar.

- e. Permusuhan, seseorang yang gila kerja, selalu bergegas dan tidak sabar atau kompetitif. Janganlah diartikan bahwa ia benar-benar rawan terhadap penyakit atau terhadap efek negatif stress. Sebaliknya, cepatnya moral, pandangan yang senantiasa bermusuhan dan ketidakpercayaan yang sinis kepada orang lain.

## **7. Langkah-langkah Mengatasi Stress**

Mendeteksi stress kerja dan bentuk reaksinya maka terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka mengatasi stress kerja yang dihadapi para karyawan. Langkah-langka yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi stress kerja menurut Siagian (2002:302) meliputi :

- a. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress.
- b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala stress dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
- d. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress.
- e. Membuka jalur komunikasi dengan para karyawan.

- f. Memantau terus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari kondisi kerja yang dapat dielakkan.
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

## **8. Pengertian Kinerja**

Menurut (Mangkunegara,2005:9) Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan pengertian Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” adalah “Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”.(Pasolong, 2007:175).

Adapun pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong: “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. (Pasolong,2007:176).

## 9. Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

- a. Perbandingan - perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan olah karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi. Sedangkan menurut Atmosoeperto (2001:6) menyatakan bahwa “Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan”. Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

- a. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
- b. Berfikir pada perbandingan dari “kenyataan” terhadap “yang seharusnya”. Meskipun pada *output* yang “*tangible*” dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

- a. Mutu atau kualitas produk.

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

- b. Kuantitas atau jumlah produk.

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara

langsung juga berhubungan dengan tingkatkecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

## **10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda–tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

a. Faktor individu, terdiri dari :

- 1) kemampuan, ketrampilan,
- 2) latar belakang keluarga, pengalaman kerja,
- 3) tingkat sosial dan demografi seseorang.



- b. Faktor psikologis, terdiri dari :
  - 1) persepsi, peran,
  - 2) sikap, kepribadian,
  - 3) motivasi dan kepuasan kerja
- c. Faktor organisasi, terdiri dari :
  - 1) struktur organisasi,
  - 2) desain pekerjaan, kepemimpinan,
  - 3) sistem penghargaan (reward system)

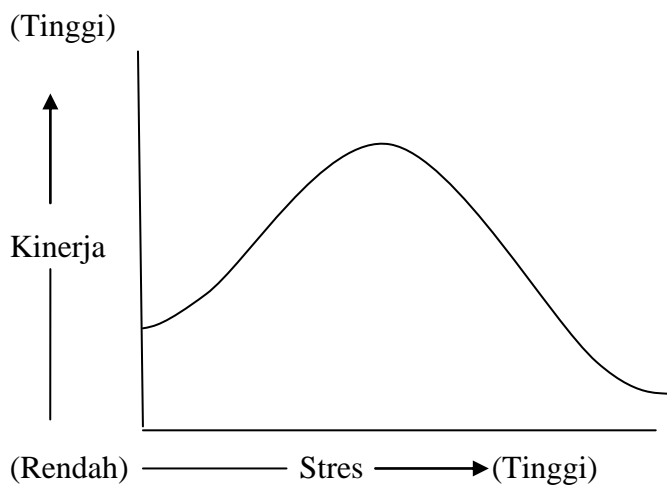
## **11. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan**

Pola yang paling meluas dipelajari dalam literatur stres-kinerja adalah hubungan U-Terbalik. Logika yang mendasari hubungan U-Terbalik ini adalah bahwa stress pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah. Pola U-Terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu, dan terhadap perubahan intensitas stress. Artinya, stres tingkat sedang mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stress yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya.

Tingkat sedang dari stress yang dialami terus menerus selama waktu yang panjang dapat mengakibatkan kinerja yang lebih rendah. Meskipun model U-Terbalik ini populer dan secara intuisi menarik, namun model ini tidak mendapatkan banyak dukungan empiris, sehingga para peneliti maupun para manajer perusahaan harus berhati – hati dalam mengandalkan bahwa model ini dengan tepat melukiskan hubungan stres kinerja (Robbins, 2006).

**Gambar 2.2**

**Hubungan U-Terbalik antara Stres dan Kinerja**



Sumber : Robbins (229:2006)

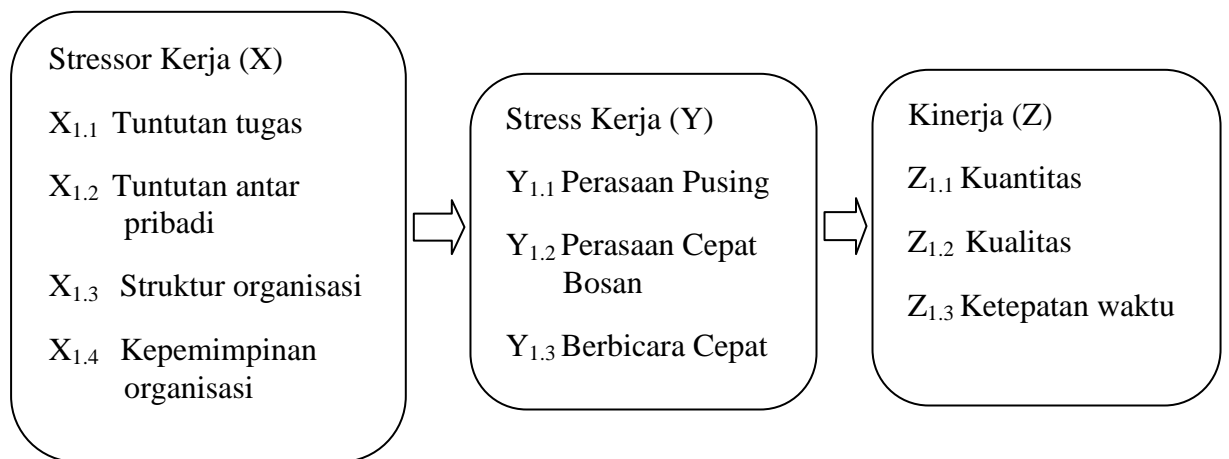
**C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir digunakan untuk mempermudah alur pemikiran yang akan dilakukan dalam penelitian. Pada kerangka pikir tersebut menunjukkan bahwa stressor meliputi tuntutan tugas, tuntutan sarana, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tahap hidup organisasi (Robbin

2006:797). Keenam faktor tersebut merupakan konsekuensi stressor yang pada akhirnya berpengaruh terhadap stress kerja dan kinerja.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang menghubungkan keterkaitan hubungan stressor, stress kerja dan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pikir**  
**Keterkaitan Antara Stressor, Stress Kerja Dan Kinerja**



Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk mempermudah alur pemikiran yang akan dilakukan dalam penelitian. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh stressor terhadap kinerja melalui stress kerja karyawan pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO Gresik. Pada kerangka pikir tersebut menunjukkan bahwa stressor yang berindikator: tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi (Robbin 2006:225) menyebabkan terjadinya stress kerja yang terdiri dari: stress fisiologis, stress psikologis, stress perilaku (Robbin 2006:228).

Sedangkan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menggunakan indikator: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Mangkunegara 2000:67).

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Pengertian hipotesis menurut Arikunto (2002:63) adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji (di bawah kebenaran). Berdasarkan perumusan masalah dan penelitian terdahulu, dalam penelitian ini hipotesis yang diambil yaitu:

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara stressor terhadap stress kerja karyawan pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO Gresik.
- b. Ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO Gresik.