

## BAB II

### TEORI DAN RUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Penelitian Pendukung

Informasi yang dikumpulkan untuk mendukung studi digunakan untuk referensi dan perbandingan di masa mendatang. Juga, penting untuk tidak menarik kesejajaran antara penelitian ini dan yang sedang dihindari. Akibatnya, penulis memasukkan temuan penelitian berikut ke dalam tinjauan pustaka :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Penelitian Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Cristine Julvia (2016)	Pengujian regresi dan korelasi secara parsial dan simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan pengujian regresi dan korelasi konflik kerja memberikan hasil positif dan signifikan.
2	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD	Cokorda Istri AriSintya Dewi, I Made Artha Wibawa (2016)	Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja, dan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, menurut laporan tersebut.

3	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF Group Manado	Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019)	Temuan menunjukkan bahwa kinerja insan PT.FIF dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial pada waktu yang bersamaan.
4	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hartono Jessie Stevan dan Arif Partono Prasetio (2020)	Berdasarkan temuan penelitian ini, ketidakpuasan kerja berdampak merugikan terhadap kinerja pekerja Telkom Witel Jakarta Utara, sedangkan kepuasan kerja berdampak menguntungkan.
5	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Susi Handayani, Raihanah Daulay (2021)	The data shows that while job stress has a detrimental impact on productivity, a pleasant work environment has the opposite effect.
6	<i>Work Stress</i>	<i>Mohammad Bachroni dan Sahlan Asnawi (1999)</i>	<i>The result of stress in the workplace is not only from the organization, but also from macro situations and individual characteristics.</i>
7	<i>The Negative Impact of Tension and Conflict at Work on Productivity</i>	<i>Cristine Julvia (2016)</i>	<i>Findings from an analysis of the impact of workplace dispute on performance were positive and statistically significant, whereas findings from an investigation of the impact of workplace stress on</i>

			<i>performance were negative and statistically significant</i>
8	<i>Research on the Impact of Work-Related Stress, Workload, and Environment on Employee Productivity at PT. FIF Group Manado</i>	<i>Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2019)</i>	<i>Employee performance at PT.FIF Group Manado was found to be positively and significantly impacted by factors like work stress, workload, and work environment.</i>
9	<i>Leadership Style And Subordinate Work Stress</i>	<i>Jennifer Yoho (2021)</i>	<i>The study demonstrated that public safety dispatchers had high levels of occupational stress, as measured by the ER ratio, and that they perceived their superiors to be more passive-avoidant than average.</i>
10	<i>The Effect Of Job Satisfaction And Employee Performance To The Company's Motivation And Leadership Style</i>	<i>Sukmo Hadi Nugroho, Adi Bandon, Okol Sri Suharyo (2021)</i>	<i>This body of literature concludes that: 1) Motivation positively and significantly affects job satisfaction; 2) Leadership favorably influences job satisfaction; 3) Motivation favorably influences performance; 4) Leadership favorably influences performance; and 5) Job satisfaction favorably influences performance.</i>

*Sumber Data: Peneliti (2022)*

## **B. Teori Dan Kajian Pustaka**

### **1. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Kesehatan fisik dan mental seseorang dapat terpukul ketika mereka berada di bawah banyak tekanan pada pekerjaan, dan stres ini dapat memiliki efek riak pada pandangan, pandangan hidup, dan kinerja orang tersebut (Veithzal, 2014). Akibatnya, pekerja mengalami berbagai gejala stres yang dapat berdampak negatif pada produktivitas mereka. Orang tersebut akan menjadi bermusuhan dan gelisah, tidak bisa tenang, dan tidak kooperatif.

Stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Mangkunegara, 2011). Stres kerja merupakan suatu keadaan yang dapat menekan diri dan jiwa seseorang dari luar batas kemampuannya, yang akan berdampak pada kesehatan jika terus dibiarkan tanpa adanya solusi (Fahmi, 2013)

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja**

Sumber stress dari organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan interpersonal. Sumber stress dari luar organisasi meliputi perubahan kehidupan dan trauma dalam kehidupan.

## 1) Faktor-faktor keorganisasian

Ada banyak aspek pekerjaan seseorang yang berpotensi menambah stres. Cara atasan memimpin dapat berdampak signifikan pada moral. Tanpa umpan balik karyawan yang teratur, manajer dapat membuat tempat kerja tidak menyenangkan.

Seorang pemimpin yang lemah, di sisi lain, dapat menginspirasi karyawan untuk memperebutkan posisi otoritas di dalam organisasi, yang mengarah ke kondisi internal yang tidak menguntungkan. Membatasi kebijakan dan peraturan tempat kerja yang membatasi kemampuan karyawan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan dapat menyebabkan keadaan genting di mana individu menemukan diri mereka dalam bahaya hukum.

Aspek fisik tempat kerja dan instrumen serta mesin yang digunakan mungkin juga berkontribusi pada lingkungan yang sudah membuat stres. Semangat kerja dan tingkat stres karyawan dapat menurun ketika tempat kerja penuh sesak, berisik, tidak terawat, atau dilengkapi dengan baik.

## 2) Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor dalam kategori ini meliputi keluarga dan masalah finansial. Pada kasus pasangan yang baru memiliki anak, jika kedua orang tuanya dalam kondisi bekerja, maka

kekhawatiran mengenai anak-anak mereka akan dapat menyebabkan masalah kesehatan yang dapat memicu stress.

Bagi orang tua tunggal, kesulitan yang terjadi akan berlipat ganda. Masalah finansial juga dapat menjadi masalah kesehatan lain yang dimana bagi sebagian orang masalah tersebut akan terus berlanjut dan tak terselesaikan. Tagihan-tagihan yang belum terbayar akan menjadi masalah baru yang dapat menciptakan kegelisahan yang dapat berpengaruh pada kinerja dalam perusahaan.

### 3) Faktor Lingkungan Umum

Masalah kesehatan dapat disebabkan oleh ketidakpastian ekonomi, bahaya terorisme, perjalanan panjang dengan lalu lintas tinggi, atau cuaca yang sangat panas atau dingin.

## **c. Pendekatan dan Pengelolaan Stres Kerja**

### 1) Pendekatan Individu

Karena stres dapat memiliki efek merugikan pada kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan keuangan seseorang, sangat penting bagi orang untuk mengambil tindakan.

- a) Tingkatkan kepercayaan Anda.
- b) Berkonsentrasilah pada pernapasan dan meditasi Anda.
- c) Ikut serta dalam pengejaran fisik.
- d) Relaksasi.

- e) Bantuan dari lingkungan sosial seseorang.
- f) Abaikan aktivitas sehari-hari yang biasa-biasa saja.

## 2) Pendekatan Perusahaan

Karena penghilangan stres dapat dicapai pada tingkat individu, kelompok, atau sistemik, sulit untuk menentukan di mana satu kamp berakhir dan yang lainnya dimulai.

- a) Meningkatkan moral di tempat kerja
- b) Upaya yang dilakukan untuk memperbaiki lingkungan sekitar
- c) Bangun pusat olahraga
- d) Analisis dan klarifikasi tugas
- e) Tingkatkan masukan orang ke dalam proses pengambilan keputusan
- f) Memodifikasi Alur Kerja.
- g) Menggunakan teknik manajemen yang berorientasi pada tujuan.

### **d. Moderator Stres Kerja**

Beberapa kepribadian orang lebih rentan terhadap efek negatif stres daripada yang lain, dan sebaliknya. Orang yang tidak sabar, memiliki rasa urgensi yang kuat, dan memiliki obsesi yang kuat terhadap waktu lebih mungkin mengalami stres di tempat kerja.

Di sisi lain, mereka yang mencintai pekerjaannya dengan tenang dan tidak tergesa-gesa dan tidak merasa waktu menekan mereka cenderung tidak mengalami stres dalam pekerjaan.

Pola berpikir positif yang mengarah pada optimisme dan pola berpikir negatif yang mengarah pada pesimisme adalah dua jenis pola pikir yang dapat diidentifikasi ketika menggunakan pendekatan kognitif. Peristiwa negatif dipandang sebagai ujian oleh orang yang optimis dan bahaya oleh orang yang pesimis.

Penilaian primer dan sekunder adalah langkah pertama dalam mengidentifikasi sumber stres, yang pada gilirannya mengarah pada pengembangan mekanisme koping. Langkah pertama dalam menilai suatu situasi adalah memutuskan apakah itu menimbulkan ancaman atau peluang. Dalam konteks pendidikan, penilaian sekunder mengacu pada evaluasi kemampuan peserta didik itu sendiri. Jawaban atas pertanyaan ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengevaluasi kemampuannya sendiri ketika sedang stres. Kedua proses ini, yang bersama-sama menentukan mekanisme koping individu, terjadi secara bersamaan. Ada dua kategori utama mekanisme koping: yang memprioritaskan emosi dan yang memprioritaskan logika.

Di satu sisi, seberapa selaras seseorang dengan reaksi emosionalnya sendiri dan seberapa baik seseorang dapat mengendalikan impuls tersebut sehingga tidak menimbulkan



tindakan yang tidak menguntungkan. Dalam konteks ini, keterampilan pemecahan masalah seseorang berhubungan langsung dengan seberapa baik mereka mampu mengatasi kesulitan. Dari menemukan masalah, menyempurnakannya, bertukar pikiran tentang solusi potensial, dan akhirnya memutuskan tindakan.

Tingkat stres kerja yang diterapkan tercermin dalam pola pikir karyawan yang berlaku, yang mungkin optimis atau pesimis. Perspektif ini akan mempengaruhi apakah stresor dianggap sebagai peristiwa yang mengancam menantang, dan karenanya apakah respons stres positif atau negatif diaktifkan.

#### **e. Manajemen Stres Kerja**

Ada garis tipis antara efek positif dari sedikit ketegangan di tempat kerja (stres) dan efek merugikan dari terlalu banyak tekanan (stres negatif). Gagasan mengubah bahaya menjadi tantangan, melalui pengelolaan stres negatif, menyoroti pentingnya upaya pengelolaan stres.

Metode koping individu dan intervensi kelompok adalah dua kategori utama di mana upaya untuk mengendalikan stres dapat diurutkan. Pada kesempatan khusus ini, kami akan berkonsentrasi pada strategi organisasi. Yang akan menjadi salah satu dasar untuk studi masa depan.

Program kelembagaan dan program agunan merupakan strategi di tingkat organisasi. Inisiatif kelembagaan berfokus pada interaksi antara pekerjaan, budaya, dan manajemen. Sementara itu, manajemen memberikan perhatian ekstra untuk menyediakan staf dengan sumber daya tambahan seperti pendidikan kesehatan dan inisiatif pengurangan stres.

#### **f. Indikator Stres Kerja**

Indikator Stres kerja menurut Robins (2006) sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas
- b) Tuntutan Peran
- c) Tuntutan antar pribadi
- d) Struktur organisasi.
- e) Kepemimpinan Organisasi

## **2. Kinerja Pegawai**

Kinerja seorang karyawan adalah konsekuensi akhir dari upaya dan tindakan orang tersebut selama jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Tetapi kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Fahmi (2013), adalah hasil akhir yang dicapai oleh bisnis atau nirlaba selama jangka waktu tertentu, terlepas dari apakah tujuannya adalah untuk menghasilkan keuntungan atau tidak.

Evaluasi kinerja individu dapat berfungsi sebagai pedoman untuk mengukur efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Memperoleh hasil yang andal dari serangkaian pengukuran memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang cermat di banyak bidang.

Bergantung pada konteksnya, kinerja dapat merujuk pada sebagian atau keseluruhan tindakan atau aktivitas entitas selama periode waktu tertentu, dan dapat diukur berdasarkan berbagai kriteria seperti biaya aktual atau yang diharapkan, efisiensi, tanggung jawab manajerial, dan segera (Gaol, 2014).

Untuk mencapai gaji yang adil, yang terbaik adalah menggunakan evaluasi pekerjaan dan evaluasi kinerja bersama-sama. Faktanya, baik individu maupun perusahaan sama-sama mendapatkan keuntungan dari evaluasi kerja yang menyeluruh.

#### **a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang diidentifikasi oleh Sari (2019):

##### **1) Kemampuan**

Merupakan keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan

##### **2) Pengetahuan**

Pengetahuan pegawai tentang pekerjaan yang dijalankan akan meningkatkan kualitas kerja.

### 3) Kepribadian

Sikap yang dimiliki oleh pegawai ditempat kerja akan mempengaruhi kualitas kerja dan kinerja dalam perusahaan.

### 4) Motivasi Kerja

Sebuah dorongan yang mempengaruhi pegawai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

### 5) Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai jika pemimpin tersebut memberikan dorongan positif kepada pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

### 6) Budaya Organisasi

Budaya di sebuah organisasi adalah seperangkat aturan yang diharapkan diikuti oleh karyawan, yang pada akhirnya menjadikannya sifat kedua.

### 7) Lingkungan Kerja

Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada pengaturan umum tempat kerja seseorang. Tempat bisnis atau lingkungan pada umumnya.

## **b. Indikator Kinerja Pegawai**

Standar dalam pekerjaan perlu diukur dan dipahami dengan jelas untuk memudahkan evaluasi kinerja (Bangun, 2012). Ada lima kriteria yang dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu pekerjaan:

### 1) Kuantitas Pekerjaan

Memberikan bukti jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau tim relatif terhadap beberapa titik referensi, seperti :

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan pencapaian kerja yang telah ditetapkan perusahaan

### 2) Kualitas Pekerjaan

Dalam perusahaan, setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu dalam kualitas kerja yang ditetapkan suatu pekerjaan, misalnya:

- a) Mengerjakan suatu pekerjaan tanpa ditunda-tunda
- b) Mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan

### 3) Ketepatan Waktu

Beberapa tugas memiliki ketergantungan pada penyelesaian tugas lain dan karenanya harus diselesaikan tepat waktu, misalnya:

a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

4) Kehadiran

Dalam setiap perusahaan memiliki tuntutan tertentu dalam kehadiran karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan, misalnya:

a) Datang tepat waktu atau lebih cepat

5) Kemampuan Kerja Sama

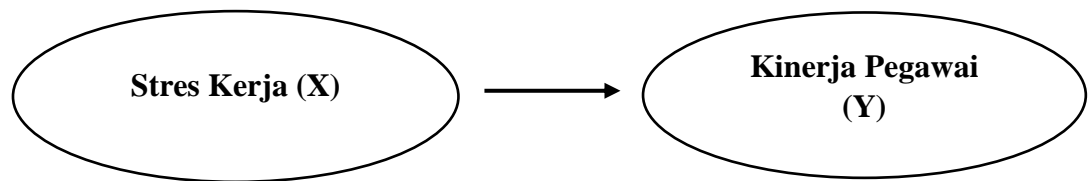
Tidak semua karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu seorang diri, beberapa pekerjaan perlu untuk dikerjakan oleh dua orang atau lebih, yaitu kerja sama tim antar rekan kerja lainnya, misalnya:

a) Bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik

b) Memberikan saran kepada rekan kerja untuk meningkatkan produktivitas

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir terdiri dari Stres Kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



*Sumber Data: Peneliti (2022)*

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Stres kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai Dinas sosial Kalimantan Timur

H<sub>a</sub>: Stres kerja tidak memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai Dinas sosial Kalimantan Timur