

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy faktor penyebab stress kerja karyawan meliputi:

a. Faktor Individual

Kategori berikut ini merupakan kategori yang meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian yang melekat pada diri seseorang.

- 1) Masalah keluarga. Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Berbagai kesulitan dalam hidup pernikahan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan yang pada akhirnya terbawa sampai 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 stress kerja

bagi karyawan dan mengaihkan perhatian mereka dalam bekerja.

- 3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stress adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stress yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.⁹

b. 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

⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi...*, Hal. 372-373

baru. Hal yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

c. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor didalam 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 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas menjadi stressor terkait dengan pekerjaan tertentu yang dilakukan seseorang. Dalam organisasi, beberapa pekerjaan mungkin lebih stress daripada yang lain. Tuntutan tugas yang menjadi stressor utama adalah *overload*. *Overload* terjadi ketika seseorang memiliki banyak pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan untuk menanganinya. *Overload* dapat berupa kuantitatif (orang yang memiliki banyak tugas, namun sedikit waktu untuk melakukannya) atau kualitatif (dia tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya).¹⁰

2) Tuntutan peran

Tuntutan peran menjadi sumber stress bagi orang-orang dalam organisasi. Peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan terkait dengan posisi tertentu dalam suatu kelompok

¹⁰ Ekawarna, *Manajemen Konflik dan...*, Hal. 192

organisasi. Dengan demikian, ia memiliki kedua persyaratan, yaitu formal (berhubungan dengan pekerjaan secara eksplisit) dan informal (berhubungan dengan sosial secara implisit).

Orang dalam kelompok atau organisasi bekerja dengan harapan memiliki peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu. Individu merasakan harapan peran dengan berbagai tingkat akurasi dan kemudian berusaha untuk memberlakukan peran itu. Namun, kesalahan bisa merambat ke dalam proses ini sehingga ambiguitas peran, konflik peran, dan peran berlebihan dapat menimbulkan stress.¹¹

3) Tuntutan antar pribadi

Adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

Dari berbagai pendapat diatas, maka peneliti menggunakan teori menurut Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa penyebab sumber stress kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu karena faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

¹¹ *Ibid*, Ekawarna, *Manajemen Konflik ...*, Hal. 193

2. Pengertian Stress Kerja

Menurut Anoraga, mengatakan bahwa stress kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Sedangkan menurut Robbins mengatakan stress kerja sebagai kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.

Menurut Gibson, telah mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus-respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stress sebagai sesuatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi.¹²

Dari berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah perbedaan dari setiap kemampuan individu yang dapat mempengaruhi stimulus-respon yang diakibatkan dari adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan di lingkungan tempat seseorang bekerja.

¹² Gibson Ivancevich Donnelly, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Edisi Kelima Jilid 1*, (Jakarta: ERLANGGA), Hal. 203

3. Kategori Stress Kerja

Menurut Philip L, seseorang dikategorikan mengalami stress kerja bila:

- a. Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan dan terdapat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga dikatakan sebagai penyebab stress kerja.
- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- c. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.¹³

4) Gejala dan Dampak Stres Kerja pada Karyawan

a. Gejala Stres

- 1) Gejala Mental. Berikut beberapa indikator dari stress kerja secara mental, yaitu berupa ketidakmampuan berkonsentrasi; kesulitan dalam membuat keputusan; kehilangan rasa percaya diri; penyimpangan memori; kesulitan dalam membuat penilaian rasional; tingginya tingkat kecemasan dan ketakutan; serta mudah marah kepada orang lain.
- 2) Gejala Emosional. Berikut indikator dari stress secara emosional, yaitu kemarahan yang meledak; kecemasan; perasaan putus asa; selalu merasa dalam keadaan permusuhan dan dendam; merasa

¹³ Riski Novera Yenita, *Higine Industri Edisi 1 Cetakan 1*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), Hal. 32

bersalah; agresi yang tidak semestinya; merasa depresi; mimpi buruk; merasa tidak aman; meningkatnya kemurungan; menangis; dan takut akan kritik.

- 3) Gejala Fisik. Berikut beberapa indikator dari stress secara fisik, yaitu otot tegang; pernapasan yang tidak menentu; telapak tangan berkeringat; jari-jari dingin; mulut kering; terasa pusing; terasa nyeri; suara bernada tinggi; mual; gelisah; meningkatnya produksi gula darah untuk energy; gemuk atau kurus; sistem kekebalan tubuh menurun; jantung berdebar; perut melilit dan masalah alergi.¹⁴

b. Dampak stress

Dampak stress sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan untuk kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stress yang potensial.

Kategori yang disusun Cox meliputi:

- 1) Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

¹⁴ Ekawarna, *Manajemen Konflik dan ...*, Hal. 196

- 2) Dampak perilaku: kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- 3) Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- 4) Dampak fisiologis: meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- 5) Dampak organisasi: keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.¹⁵

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dampak stress kerja yang sangat berpengaruh yaitu dampak fisiologis karena stress menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh seseorang.

5) Manajemen Stres Kerja

Manajemen stress kerja merupakan bagian penting untuk keseharian di organisasi agar performa tim berjalan dengan baik, ada

¹⁵ Gibson Ivancevich Donnelly, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Edisi Kelima Jilid 1*, (Jakarta: ERLANGGA), Hal. 207

banyak interaksi di dalamnya yang memungkinkan terjadinya konflik dan stress. Stress yang berlebihan dapat membahayakan kesehatan, kebahagiaan, kinerja, hubungan di dalam tim, dan pengembangan diri. Pada level yang paling sederhana, manajemen stress meliputi:

- a. Mengetahui gejala-gejala terjadinya stress kerja baik di level individu maupun organisasi.
- b. Mengidentifikasi penyebab stress kerja baik di level individu maupun organisasi.
- c. Melakukan penanganan terhadap penyebab stress sehingga menurunkan gejala, misalnya dengan restrukturisasi pekerjaan, meningkatkan komunikasi organisasi, program kesehatan di tempat kerja, kegiatan *gathering*, dukungan terhadap karyawan yang berkeluarga (*on-site children care facilities*), dan lain-lain.¹⁶

6) Koperasi

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi sebagai badan usaha, maka koperasi harus memperoleh laba. Laba merupakan elemen kunci dalam suatu system usaha bisnis, di mana system itu akan gagal bekerja tanpa memperoleh laba. Selain itu, koperasi Indonesia merupakan bagian dari

¹⁶ Ishardita Pambudi Tama dkk, *Psikologi Industri: dalam Perspektif Sistem Industri*, (Malang: UB Press, 2016), Hal. 60

system perekonomian nasional. Dengan demikian, kegiatan usaha koperasi tidak semata-mata hanya ditunjukkan kepada anggota, tetapi juga kepada masyarakat umum.¹⁷

a. Koperasi Unit Desa

Koperasi Unit Desa (KUD) dalam pengertian sempit adalah koperasi yang anggotanya meliputi masyarakat perdesaan. Sedangkan menurut Sastra KUD adalah salah satu lembaga dipedesaan yang pada saat ini dirasakan sebagai wadah yang setidak-tidaknya mampu memperlancar keberhasilan dan tercapainya program-program yang dibuat oleh pemerintah.¹⁸

Menurut Subyakto dan Cahyono gerakan perkoperasian di Indonesia berkembang menurut dua pola pengembanganyaitu:

- 1) Pola umum atau pola konvensional, yaitu pola pengembangan koperasi berdasarkan ajaran umum koperasi.
- 2) Pola KUD, yaitu pola pengembangan dengan bantuan, dorongan dan pengawasan dari pemerintah.

Seiring berkembangnya kebutuhan masyarakat maka KUD pun juga berbanding lurus mengalami perkembangan yang menjadikan KUD suatu organisasi yang serba usaha misalnya usaha pertokoan, usaha jasa, usaha simpan pinjam, usaha kelistrikan, usaha pertanian, usaha peternakan dan lain sebagainya.

¹⁷ Sattar, *Buku Ajar Ekonomi Koperasi ...*, Hal. 32

¹⁸ Sudarsono dan Edilius, *Manajemen*, Hal. 45

Suatu negara harus menciptakan pembangunan ekonomi yang positif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya untuk menanggulangi kemiskinan dan banyaknya pengangguran yang ada di negara ini. Pada saat ini yang paling cocok yaitu pembentukan KUD dalam pengembangan koperasi. KUD memiliki pengertian badan usaha yang dikelola oleh masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah hingga kecamatan setempat dengan tujuan mensejahterakan anggotanya. Koperasi pertanian yang masih kecil namun jumlahnya masih begitu banyak terdapat di perdesaan merupakan pembentukan KUD. Pemerintah juga secara resmi membantu mendorong perkembangan KUD.

b. Peran Koperasi

Nasution mengungkapkan peran koperasi dalam perekonomian Indonesia antara lain:¹⁹

- a. Koperasi secara nyata telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan ekonomi nasional. Kemajuan dan kemunduran pembangunan koperasi menjadi indikator kemajuan dan kemunduran perekonomian nasional;
- b. Perkembangan kegiatan usaha koperasi akan sangat mempengaruhi perkembangan kesempatan bekerja bagi masyarakat;

¹⁹ Panuntun, Tryo Dinda, Moh. Aris Munandar, Eko Handoyo, "Peran KUD Karya Mina dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Nelayan di Kota Tegal", *Jurnal*, Universitas Negeri Semarang, ISSN 2252-6293

- c. Lapangan kerja dan kesejahteraan rakyat akan sulit dicapai apabila kegiatan pemberdayaan usaha koperasi tidak ditingkatkan dan;
- d. Untuk meningkatkan peran koperasi, maka pemberdayaan koperasi yang berkelanjutan adalah mutlak diperlukan. Pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam hal ini.

Pemberdayaan dan peningkatan peran dan fungsi masyarakat dalam pengembangan koperasi unit desa dapat dilakukan dengan cara memberikan suatu dorongan kepada masyarakat untuk dapat mengembangkan usaha sebagai bentuk kemandirian ekonomi dan penyuluhan kepada koperasi unit desa dalam hal pengembangan dan fungsinya. Masyarakat yang mandiri dalam ekonomi dan memiliki tingkat kepedulian sosial yang tinggi merupakan tujuan lahirnya koperasi. Potensi wilayah yang melimpah dapat dimanfaatkan secara optimal dengan adanya kerjasama yang kontinu dari masyarakat sebagai sumberdaya dan pelaku koperasi untuk mencukupi kebutuhan sosial dan ekonomi masyarakat.

Secara konseptual pemberdayaan perekonomian melalui koperasi unit desa terutama dapat dilakukan dengan sistem pemberdayaan pelaku usaha itu sendiri. Keberhasilan pemberdayaan sangat bergantung pada partisipasi anggota sebagai pelaku maupun *stakeholder* lain yang turut dalam pengembangannya. Dalam hal ini

pola alur gerakannya lebih diupayakan dan dilakukan secara partisipatif kolektif.²⁰

c. Tujuan Koperasi

Pada UU No. 25/1992 tentang Perkoperasian Pasal 3 disebutkan bahwa koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut serta membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam tujuan tersebut dikatakan bahwa koperasi memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Pernyataan ini mengandung arti bahwa meningkatkan kesejahteraan anggota adalah menjadi program utama koperasi melalui pelayanan usaha. Jadi, pelayanan anggota merupakan prioritas utama dibandingkan dengan masyarakat umum.²¹

Dengan demikian, keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya dapat diukur dari peningkatan kesejahteraan anggota. Keberhasilan koperasi dalam meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi anggotanya akan lebih mudah diukur, apabila aktivitas ekonomi yang dilakukan oleh anggota dilakukan melalui koperasi,

²⁰ Erlina Rufaidah, *Pemberdayaan Perekonomian Masyarakat Melalui Koperasi Unit Desa Berbasis Usaha Terbimbing*, (Jurnal: Universitas Lampung, AKADEMIKA, Vol. 22, No. 02 Juli-Desember, 2017), Hal. 366

²¹ Sattar, *Buku Ajar Ekonomi Koperasi Edisi 1 Cetakan 1*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), Hal. 33

sehingga peningkatan kesejahteraannya akan lebih mudah diukur. Dalam pengertian ekonomi, tingkat kesejahteraan itu dapat ditandai dengan tinggi rendahnya pendapatan riil. Apabila pendapatan riil seseorang atau masyarakat meningkat, maka kesejahteraan ekonomi seseorang atau masyarakat tersebut meningkat pula. Berkaitan dengan jalan pikiran tersebut, maka apabila tujuan koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggotanya, maka berarti pula tujuan koperasi itu terwujud dalam bentuk meningkatnya pendapatan (riil) para anggotanya.²²

B. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian ini lebih objektif, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan dalam menulis skripsi ini. Berikut beberapa studi terdahulu:

1. Rizky Natassia dan Vivi Indria dengan judul “*Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja dan Faktor Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial faktor lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. (2) Hasil pengujian hipotesis diketahui secara parsial faktor individu berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja

²² *Ibid*, Sattar, *Buku Ajar Ekonomi Koperasi ...*, Hal. 34-35

karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang.²³ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu variabel Faktor Organisasi dan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada dua variabel independen yang mana sama-sama meneliti pengaruh faktor individu dan Lingkungan.

2. Asti Rahweni dengan judul “*Analisis Faktor-faktor Penentu JOB Stres Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung)*”. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil dan pembahasan dari judul tersebut adalah sebagai berikut: (1) Faktor Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar. (2) Faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar. (3) Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar. (4) Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset

²³ Rizky Natassia dan Vivi Indria, “Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja dan Faktor Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang”, (Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP-PGRI Sumbar), *Journal of Economic and Economic Education*, Vol. 4 No. 2, 2016

Daerah Kota Bandar.²⁴ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah terletak pada variabel dependennya, Asti Rahweni menggunakan variabel kinerja pegawai sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel stress kerja. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang faktor Individu, Lingkungan dan Organisasi.

3. Agnes Arsinta Dewi, dengan judul “*Pengaruh Faktor-faktor Stres Kerja terhadap Kinerja pada Perawat Rumah Sakit di Kabupaten Tuban*”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dari perhitungan koefisien regresi dalam persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas dalam stress maka variabel terikat (kinerja) semakin rendah. Hal ini wajar karena atribut stress kerja yang ada pada rumah sakit tersebut memang secara signifikan berpengaruh pada kinerja perawat dan perawat mempunyai pekerjaan yang spesifik.²⁵ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel kinerja. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang faktor-faktor stress kerja karyawan.

²⁴ Asti Rahweni, “Analisis Faktor-faktor Penentu JOB Stres Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung)”, (*Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, 2017*)

²⁵ Agnes Arshinta Dewi, “Pengaruh Faktor-faktor Stres Kerja terhadap Kinerja pada Perawat Rumah Sakit di Kabupaten Tuban”, (Universitas Widya Mandala Surabaya), *Jurnal Ekuitas*, Vol. 11, No. 4, Desember 2007

4. Murni Kurnia Kasmarani dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel beban kerja fisik dan mental dengan stres kerja pada perawat di IGD RSUD Cianjur. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory research dengan desain cross sectional dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman dan Pearson Product Moment serta regresi linier sederhana. Sample di ambil secara purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja fisik dan ada pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur.²⁶ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah terletak pada variabel dependennya, Murnia menggunakan variabel beban kerja fisik dan mental sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel faktor individual, lingkungan dan organisasi. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel dependennya yaitu tentang stress kerja karyawan.
5. Ahmad Waldyazkia, dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja Wartawan PT Serambi Media Press di Kota Padang*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa secara

²⁶ Murnia Kurnia Kasmarani, “Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur”, (*Jurnal Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, Volume 1, Nomor 2, 2012)

simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang.²⁷ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada variabel bebasnya yaitu variabel karakteristik individu dengan faktor individual dan faktor organisasi. Sedangkan persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang faktor lingkungan kerja terhadap stress kerja.

6. Imam Setiawan, dengan judul “*Analisis Pengaruh Faktor-faktor Pemicu Stres (Stressors) terhadap Stres Kerja Internal Auditor PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab stres kerja yang dialami oleh internal auditor di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel stressors pekerjaan (kelebihan beban kerja kualitatif dan kuantitatif, kemajuan karir, ruang lingkup pekerjaan, tanggung jawab kepada orang lain dan tekanan waktu) memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja yang dialami internal auditor. Sementara itu, variabel stressors organisasi maupun stressors sosial tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja internal auditor.²⁸
7. Muhammad Rizki dkk, dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT PLN*

²⁷ Ahmad Waldyazkia, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja Wartawan PT Serambi Media Press di Kota Padang”, (Jurusan Ekonomi, Universitas Riau), *Jurnal JOM Fekon*, Vol.4 No. 1, Februari 2017

²⁸ Imam Setiawan, “Analisis Pengaruh Faktor-faktor Pemicu Stres (Stressors) terhadap Stres Kerja Internal Auditor PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk”, (*Tesis, Program Magister Akuntansi, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro*, 2009)

(Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)”. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian tersebut yaitu: pada uji hipotesis yang dilakukan terdapat pengaruh signifikan secara simultan dan parsial dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variable stress kerja karyawan. Variable lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang artinya semakin baik lingkungan kerja dapat menurunkan stress kerja karyawan. Variable stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja karyawan.²⁹ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu terletak pada variabel dependennya yaitu pada variabel faktor individual dan faktor organisasi. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama menguji pengaruh faktor lingkungan terhadap stress kerja karyawan.

8. Mety Tri Nuzulawati, dengan judul “*Hubungan antara Kepribadian Tipe A dengan Stres Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tegal*”. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengambil guru SMK Muhammadiyah sebagai populasinya yang diambil semua yaitu berjumlah 61 orang. Metode pengumpulan data dengan dua metode yaitu skala kepribadian tipe A dengan stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut hasil penelitiannya adalah tidak ada hubungan antara

²⁹ Muhammad Rizki, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayowan, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)”, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, (*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*), Vol. 41 No. 1 Desember 2016)

tipe kepribadian A dengan stress kerja.³⁰ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada faktor lingkungan dan faktor organisasi. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel stress kerja.

9. Azizah Musliha Fitri, dengan judul “*Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT)*”. Tujuan penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik dengan metode cross sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. (2) ada hubungan antara umur dengan stres kerja. (3) ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. (4) tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja. (5) ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja. (6) ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja. (7) tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja. (8) tidak ada hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa umur, masa kerja, hubungan interpersonal, dan peran individu dalam organisasi merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres

³⁰ Mety Tri Nuzulawati, “Hubungan antara Kepribadian Tipe A dengan Stres Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tegal”, *Proyeksi*, Vol. 11 (1), 2016.

kerja pada karyawan Bank BMT.³¹ Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel jenis kelamin, umur, masa kerja, beban kerja, pengembangan karir. Sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama menguji tentang stress kerja karyawan.

10. Wiwit Murniasih, dengan judul “*Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PT Indo Acidatama TBK*”. Pada penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, uji t, uji F dan Koefisien Determinasi (R²). Dalam penelitian ini juga dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel dukungan sosial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan variabel kepribadian dan konflik peran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Secara simultan dukungan sosial, kepribadian dan Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.³² Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel bebasnya yaitu faktor yang ada

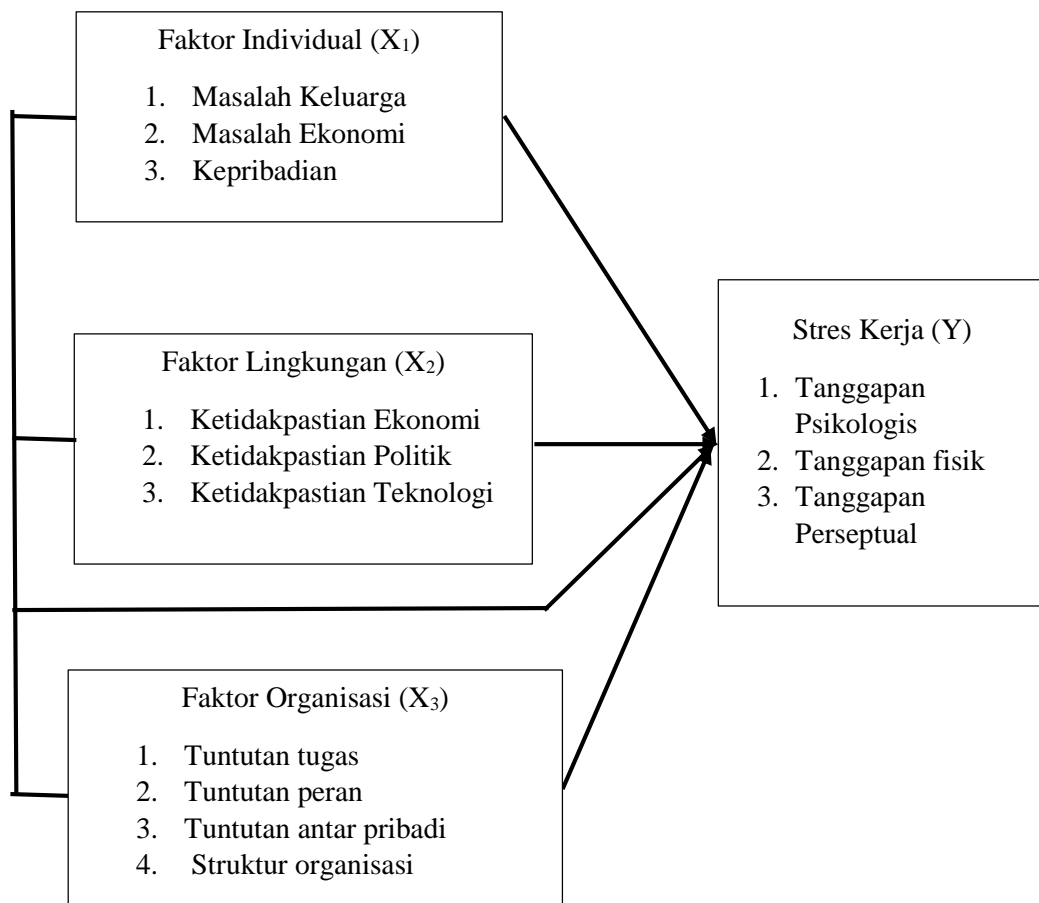
³¹ Azizah Musliha Fitri, “Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (studi pada Karyawan Bank BMT)”, (*Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 2 Nomor 1, 2013*)

³² Wiwit Murniasih, “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PT Indo Acidatama Tbk”, (*Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2018*)

dalam organisasi. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menguji pengaruh terhadap stress kerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independent, dalam hal ini adalah Faktor individual (X_1), lingkungan (X_2) dan organisasi (X_3) terhadap variabel dependent yaitu Stres Kerja (Y) yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan:

1. Variabel Independent (variabel bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah Faktor Individual (X_1), Faktor Lingkungan (X_2) dan Faktor Organisasi (X_3)³³.

2. Variabel dependent (variabel terikat)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas, dimana dalam penelitian ini variabelnya adalah Stres Kerja (Y)³⁴.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar bisa ditarik suatu konsekuensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian (testing) tentang kebenarannya dengan mempergunakan fakta-fakta (data) yang ada.³⁵ Hipotesis juga disebut suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi yang berfungsi sebagai jawaban sementara yang masih harus dibuktikan

³³ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, (2001) dalam Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stres Cetakan 1*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), Hal. 181-182

³⁴ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta, 2007), Hal. 120

³⁵ Supranto, *Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1990), Hal. 33

kebenarannya dalam kenyataan, percobaan atau praktik.³⁶ Berikut ini adalah hipotesis penelitiannya:

1. H_1 = Terdapat pengaruh signifikan antara faktor individual terhadap stres kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Tani Wilis Kecamatan Sendang.
2. H_2 = Terdapat pengaruh signifikan antara faktor lingkungan terhadap stres kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Tani Wilis Kecamatan Sendang.
3. H_3 = Terdapat pengaruh signifikan antara faktor organisasi terhadap stres kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Tani Wilis Kecamatan Sendang.
4. H_4 = Terdapat pengaruh signifikan antara faktor individual, lingkungan dan organisasi terhadap stres kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Tani Wilis Kecamatan Sendang.

³⁶ Husein Umar, *Research Methods in finance and Banking*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), Hal. 42