

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT
Dr.WAHIDIN SUDIROHUSODO KOTA MAKASSAR**

M AZWAR HASLIP



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr.WAHIDIN SUDIROHUSODO KOTA MAKASSAR

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh:

**M AZWAR HASLIP
A21114304**



Kepada:

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr.WAHIDIN SUDIROHUSODO KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

M Azwar Haslip
A21114304

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 19 Agustus 2020

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si.
NIP 19691020 199003 2 001



Dr. Fauziah Umar, SE., MS
NIP. 19610713 198702 2 001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si, Ph.D
NIP 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr.WAHIDIN SUDIROHUSODO KOTA MAKASSAR

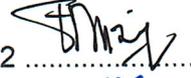
Disusun dan diajukan oleh

M AZWAR HASLIP

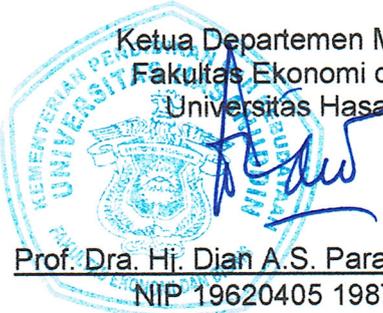
A21114304

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada
Tanggal **27 Juli 2020** dan dinyatakan telah
memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si	Ketua	1 
2.	Dr. Fauziah Umar, SE.,MS	Sekretaris	2 
3.	Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, SE.,M.Si.,CIPM	Anggota	3 
4.	Prof. Dr. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D	Anggota	4 
5.	Dr. Muh. Yunus Amar, SE.,MT	Anggota	5 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si, Ph.D
NIP 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M Azwar Haslip
NIM : A21114304
Jurusan/Program Studi : Manajemen/Strata Satu (S1)

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr.WAHIDIN SUDIROHUSODO KOTA MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 19 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan

The image shows a green and yellow revenue stamp (Meterai Tempel) with a value of 6000 Rupiah. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', 'TGL 20', '67BAAHF558266912', '6000', and 'ENAM RIBU RUPIAH'. A black ink signature is written over the stamp.

M Azwar Haslip

PRAKATA



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Allahumma Shalli Ala Muhammad Wa Ala Ali Muhammad

Penulis panjatkan sebagai rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas segala bentuk nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ” **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO KOTA MAKASSAR**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dan bukti nyata telah menyelesaikan pendidikan pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Selama penelitian ini banyak kendala yang penulis hadapi, namun berkat kerja keras dan tekad yang kuat serta bimbingan dan bantuan moril dan materil dari berbagai pihak, maka kendala dan kesulitan tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat, anugerah, dan kasih-Nya, serta segala bantuan yang tidak terhitung jumlahnya sebagai jawaban dari doa-doa yang terkecil bahkan yang tidak terucap sekalipun.
2. Kedua orang tua, Haslip, S Sos dan Dra Warliah yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan selalu mendoakan agar skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu M.A. Selaku Rektor Universitas

Hasanuddin.

4. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir., SE., M.Si., CIPM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si, Ph.D. Selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si. Selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Fauziah Umar, SE.,MS. Selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis serta diskusi hingga terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan baik sebagai dosen pembimbing maupun dosen pengajar dikelas.
7. Bapak Dr. Muhammad Idrus Taba, SE., M.Si. selaku penasehat akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Bapak/Ibu Jajaran Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini dan membantu selama proses perkuliahan. Terkhusus kepada Pak Asmari, Pak Tamsir, Pak Dandu, Pak Safar, Bu Susi, Pak Arif, dan Pak Bur yang selalu memberikan bantuan kepada penulis dan kelancaran segala pengurusan berkas kelengkapan selama perkuliahan.
10. Seluruh anggota PELTI UNHAS (nama club tennis dosen-dosen dan pegawai di UNHAS) terkhusus Pembina kami di UTILMA Prof Budu

(dekan FK), dr Bahrudin (dekan FKG), Prof Anwar (guru besar FH), Dr Syamsuddin (WD 1 FH), pak Ahmad (kabiro perencanaan), Prof Andani (dekan FT UNIFA) beliau-beliau adalah orang-orang besar yang selama ini membantu saya selama menjadi presiden di UTILMA. menjadi kawan dan sahabat ketika dilapangan tennis.

11. Keluarga besar Unit Tennis Lapangan (UTILMA) terkhusus teman seperjuangan di UTILMA Mashur (pamert andalan), kak faisal, jek, muhsin, darul, tem, reza, ongky, aco, dian, JT, ama, dilla, waiz, awal, indra, ADL, awal juf, wali, gagah, dandi, fajri, dan semuanya yang telah memberikan dukungan, masukan, pengetahuan, dan pengalaman yang tak terlupakan selama penulis menjadi mengabdikan di UTILMA.
12. Sahabat GEMBEL yang telah menjadi sahabat melebihi saudara terima kasihku kepada sahabatku Ririn, Pitto, ling, Lica, Tem, Imma, Fandi, Hardi, Agra, Fadel, Imbat, Ikul.
13. Saudara-saudara penulis selama berKKN di Kec Banteng. Terima kasihku kepada keluarga besar posko Kayu Loe, Iqra, Suryaman, Andini, Pita, Sitti, Isra, Tanning
14. Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat serta doa kepada penulis, yang tidak dapat di sampaikan satu per-satu. Terima kasih banyak.

Makassar, 19 Agustus 2020

M Azwar Haslip

ABSTRAK
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO KOTA
MAKASSAR

M Azwar Haslip
Idayanti Nursyamsi
Fauziah Umar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres organisasi, stres kelompok dan stres individu terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan teknik sampling Slovin dengan instrumen kuesioner (data primer) sebagai alat ukur variable stres organisasi, stres kelompok dan stres individu terhadap kinerja karyawan dengan total sampel 93 responden yang telah memberikan informasi dengan menjawab setiap pertanyaan dalam penelitian. Teknik analisis menggunakan uji regresi berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F (Simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres organisasi, stres kelompok dan stres individu secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar. Secara parsial, variabel stres organisasi dan stres kelompok berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana stres kelompok merupakan variable yang dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Organisasi, Stres Kelompok, Stres Individu, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN GENERAL HOSPITAL OF Dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR CITY

M Azwar Haslip

Idayanti Nursyamsi

Fauziah Umar

This research aims to determine the effect of organizational stress, group stress and individual stress on the performance of employees of General Hospital Of Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar City. This study uses quantitative data types and the Slovin sampling technique with questionnaire instruments (primary data) as a measure of organizational stress variables, group stress and individual stress on employee performance with a total sample of 93 respondents who have provided information by answering each question in the research. The analysis technique uses multiple regression tests with hypothesis testing, namely the F test (simultaneous) and the T test (partial). The results of this research indicate that organizational stress, group stress and individual stress simultaneously influence and significantly affect the performance of the employees of the General Hospital Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar City. Partially, organizational stress and group stress variables influence and significantly influence employee performance variables where group stress is the dominant variable affecting employee performance.

Keywords: *Organizational Stress, Group Stress, Individual Stress, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Permasalahan	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Batasan Penelitan	6
1.6 Sitematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	9
2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Stres	10
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	11
2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres	14
2.1.2.4 Dampak dan Gejala Stres	17
2.1.2.5 Strategi Manajemen Stres	23
2.1.3 Pengertian Kinerja	26
2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.1.3.2 Penilaian Kinerja	28

2.1.3.3 Indikator Kinerja	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Konseptual	37
2.4 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Desain Penelitian	39
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	40
3.4. Jenis dan Sumber Data	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
3.6.1 Variabel Penelitian	43
3.6.2 Definisi Operasional.....	45
3.7 Instrumen Penelitian	46
3.8 Metode Analisis Data	47
3.8.1 Statistik Deskriptif	47
3.8.2 Analisa Regresi Linear Berganda	47
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.8.4 Pengujian Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN	50
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	50
4.1.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Dr. Wahidin	50
4.1.2 Visi Dan Misi RSUP Dr. Wahidi Sudirohusodo	51
4.1.3 Struktur Organisasi RSUP Dr. Wahidi Sudirohusodo ..	52
4.2 Deskripsi Profil Responden.....	53
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelm.	53
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.2.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.3 Deskripsi Variabel	58
4.3.1 Deskripsi Variabel Stres Organisasi	58

4.3.2	Deskripsi Variabel Stres Kelompok	60
4.3.3	Deskripsi Variabel Stres Individu.....	63
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	66
4.4	Uji Instrumen	67
4.4.1	Uji Validitas	67
4.4.2	Uji Realibilitas	69
4.5	Uji Regresi Linear Berganda.....	70
4.6	Pengujian Hipotesis	72
4.6.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
4.6.2	Uji F (Simultan/Serempak).....	73
4.6.3	Uji T (Parsial)	74
4.6.3.1	Uji parsial dari variabel Stres Organisasi.....	75
4.6.3.2	Uji parsial dari variabel Stres Kelompok.....	75
4.6.3.3	Uji parsial dari variabel Stres Individu.....	76
4.6.4	Pembahasan.....	77
4.6.4.1	Pengaruh Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.6.4.2	Pengaruh Stres Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.6.4.2	Pengaruh Stres Individu Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
	79
BAB V	PENUTUP	81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran.	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel	3.1	Definisi Oprasional Variabel	45
Tabel	4.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel	4.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel	4.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel	4.4	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Wahidin Sudirohusodo	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula kualitas organisasi. Menurut Hasibuan (2009) organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, sedangkan penggerakannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sangat penting memerhatikan sumber daya manusia suatu organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit. Di Indonesia pada saat ini rumah sakit merupakan ujung tombak pembangunan kesehatan masyarakat sekaligus sebagai bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan. Usaha perumahsakit di Indonesia saat ini sudah bersifat padat modal, padat karya, dan padat teknologi. Tetapi dalam menjalankan usahanya, rumah sakit harus tetap menekankan pada penerapan nilai sosial etika di samping segi ekonomis. Sejalan dengan itu, pemerintah melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 983 tahun 1992, telah mengeluarkan petunjuk mengenai pedoman organisasi Rumah Sakit Umum yang mengatur tentang misi, tugas pokok, susunan organisasi, tugas dan fungsi Rumah Sakit Umum. Dalam rangka penyusunan tatanan pelayanan rumah sakit umum, peningkatan serta pengembangan pelayanan kesehatan dan fungsi Rumah Sakit Umum, maka Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menentukan standar pelayanan

rumah sakit yang berisi kriteria-kriteria penting mengenai jenis disiplin pelayanan yang berkaitan terutama dengan struktur dan proses pelayanan. Meskipun demikian, ternyata tak sedikit keluhan selama ini diarahkan pada kualitas pelayanan rumah sakit yang dinilai masih rendah. Ini terutama ditujukan kepada rumah sakit daerah atau rumah sakit milik pemerintah.

Penyebabnya klasik, yaitu masalah keterbatasan dana pada rumah sakit (RSUD dan rumah sakit milik pemerintah) yang tidak bisa mengembangkan mutu layanannya, baik karena peralatan medis yang terbatas maupun kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang rendah. Jadi peningkatan pelayanan kesehatan bukanlah semata-mata ditentukan oleh tersedianya fasilitas fisik, sarana dan prasarana peralatan medis yang baik saja tapi juga sangat ditentukan oleh sikap dan kualitas yang professional dari semua personel yang ada di dalamnya.

Agar dapat menghasilkan produk/jasa sesuai standard kuantitas dan kualitas, maka pihak manajemen rumah sakit harus mampu mengelola seluruh aspek yang ada dalam perusahaan secara baik. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan aspek yang sangat vital dan perlu perhatian serius dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam menjalankan roda perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karenanya harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Kemampuan perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia dengan baik dapat tergambar dari hasil kinerja perusahaan yang baik pula.

Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan tergantung dari berapa besar tingkat stres. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masduki (2014) yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Kemudian

kontribusi stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kabupaten Majalengka adalah sebesar 61,15 % sisanya 38,85 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka. Menurut Robbins (2003) prestasi kerja atau kinerja karyawan yang tidak efisien dan efektif dipengaruhi oleh tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat stres yang rendah tapi berkepanjangan. Lebih lanjut Robbins (2003) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi dinamik di mana seseorang individu dikonfrontasikan dengan sesuatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Jadi apabila seseorang dihadapkan dengan suatu peluang yang diinginkannya tapi orang tersebut menghadapi kendala yang tidak bisa diatasi dan tuntutan yang tidak bisa dipenuhinya sehingga menimbulkan ketidakpastian maka akan menimbulkan stres bagi orang tersebut.

Berkaitan dengan sumber stres, McShane &, Von Glinow (2005) mengatakan bahwa stres dapat bersumber dari stressors yang berkaitan dengan pekerjaan (*Work related stressors*) dan bisa juga bersumber dari hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (*Nonwork stressors*). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa turunnya kualitas dan kuantitas produk/jasa akibat kinerja karyawan yang tidak efisien dan efektif karena stres kerja yang dirasakan karyawan dapat disebabkan oleh *work stressor* dan *nonwork stressor*.

Stres yang terjadi pada karyawan rumah sakit disebabkan karena kompleksnya permasalahan kerja yang harus dihadapi dan besarnya tanggung jawab yang mereka harus emban ketika bekerja. Bagi para karyawan baik medis, paramedis maupun karyawan yang lain memiliki beban yang cukup berat karena mereka menghadapi manusia sebagai pasien dan kesalahan kecil dapat

berakibat fatal, benturan kepribadian antar karyawan yang pada dasarnya memiliki karakter yang berbeda-beda, serta adanya pembagian *shift* kerja. Semua itu dapat memicu munculnya stres kerja bagi karyawan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Sorotan masyarakat terhadap rumah sakit pemerintah tentang pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang dianggap tidak memuaskan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada dalam rumah sakit tersebut dianggap kurang baik. Stres kerja bisa menjadi penyebab kinerja karyawan terganggu. Higgins (dalam Husein Umar, 2004) mengatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dengan prestasi kinerja karyawan. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga medis, non medis maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal serta harus terus ditingkatkan setiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayanan masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang yang penulis paparkan terkait hubungan antara stres dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar, penulis hendak melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO KOTA MAKASSAR"**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja, (stres individu, stres kelompok dan stres organisasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar ?
2. Variabel stres kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persiapan, menganalisis faktor pendukung dan penghambat, serta melihat pengaruh yang saling terkait. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja (stres individu, stres kelompok dan stres organisasi) terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memberikan manfaat bagi pembacanya yang terurai sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Sebagai bahan informasi dan pengayaan bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktisi

Sebagai panduan atau rekomendasi bagi praktisi manajemen yang menjalankan bisnisnya, terutama yang berhubungan dengan objek penelitian stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian difokuskan pada pengaruh stres kerja, yaitu stres individu stres kelompok dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Makassar. Penelitian dibatasi pada permasalahan tingkat stres kerja yaitu stres individu stres kelompok dan stres organisasi khususnya pada karyawan yang masih aktif dan memiliki peluang dan rentan untuk mengalami stres kerja pada karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam memudahkan memahami isi penulisan ini, maka pembahasan akan diuraikan dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Berangkat dari latar belakang masalah tersebut, kemudian ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan kegunaan penelitian, dan pada bab dijelaskan tentang sistematika penulisan penelitian yang digunakan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu di mana menjadi referensi tambahan bagi penulis, penjelasan dari segi defenisi dan teori. Juga mencakup tentang kerangka pikir penelitian serta Hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab III berisi tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan, variabel penelitian dan definisi operasional penelitian, uji validitas dan uji reliabilitas serta metode analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data, deksripsi variabel, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab V merupakan bab penutup, meliputi tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan yang dihadapi selama penelitian berlangsung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam mencapai kesuksesan organisasi, manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan antara keinginan karyawan untuk tumbuh dan berkembang dengan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy (2013) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatu dalam organisasi terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain.

Menurut Hasibuan (2012:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Hasibuan sendiri menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah metode untuk merekayasa peran manusia dalam pencapaian tujuan.

Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia sarat akan eksploitasi tenaga kerja seperti yang diutarakan Marwansyah (2014:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Sementara itu, Schuler (dalam Priyono 2010:4) mengartikan manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Orang-orang yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia berkembang dan bekerja melalui sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi. Terdapat lima area fungsional yang dapat dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif menurut Mondy (2013), yaitu:

a. Penyediaan Staf

Penyediaan staf (*staffing*) merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

c. Kompensasi

Kompensasi mencakup semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa yang telah dilakukan. Suatu sistem kompensasi yang terencana secara jelas dan matang dapat memberikan karyawan imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Keselamatan dan Kesehatan

Aspek ini mencakup perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakan yang terkait dengan pekerjaan serta bebasnya para karyawan dari sakit, baik itu secara fisik atau emosional. Hal ini penting karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan memiliki kesehatan yang terjaga akan cenderung lebih produktif dan dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

e. Hubungan Kekaryawananan dan Perburuhan

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak.

2.1.2 Stres

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam banyak kasus, hal itu bias mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian pihak perusahaan terutama manajemen personalia. Menurut Sunyoto (2014) Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Spielberg (dalam Riandy, 2016) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan bisa merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2012) mengemukakan stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak seperti simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri,

sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2013).

Menurut Handoko. T (dalam Wartono, 2017) "stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang". Sedangkan definisi stress menurut Robbins (dalam Nilamsar, 2016) adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting

Soewondo (dalam Riandy, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Gill, (dalam Nursyamsi, 2012) seseorang dikatakan stres ketika kondisi mental dan fisik secara langsung berdampak negatif terhadap produktivitas individu, kesehatan, keefektifan dan kualitas kinerja.

Menurut Spielberger, Charles D. (dalam Wartono, 2017) menyebutkan bahwa "stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya". Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Anatan (2009), stres dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif. Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu, stres memberi dampak negatif pada karier karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karier mereka, tetapi di sisi lain adanya stres juga akan memicu perkembangan karier karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan. Suatu contoh adalah dengan adanya stressor yaitu beban dan tanggung jawab yang besar serta berbagai masalah yang berhubungan dengan keluarga dapat memicu seseorang untuk berprestasi lebih baik dari sebelumnya sehingga jenjang karier pun meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efek stres terhadap individu, apakah memberikan dampak negatif atau positif adalah sepenuhnya tergantung pada respon individu dalam menghadapi setiap masalah dalam pekerjaan yang ada.

Disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Stres dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada respon individu dalam menghadapinya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres

Menurut Quick (dalam Rivai dan Mulyadi 2013: 308) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

1. "*Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun)." Eustress ini merupakan gejala

stres yang tidak berlebihan dan masih bisa di tangani, cukup untuk mendorong dan memotivasi seseorang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan dalam bekerja. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

2. “*Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).” Bertentangan dengan eustress, distress merupakan stres yang tidak dapat ditangani oleh seseorang dan dapat memengaruhi kemampuan bekerja, kesehatan rohani hingga jasmani seseorang. Gejala yang timbul adalah memburuknya kesehatan fisik maupun mental seseorang yang kemudian berdampak pada memburuknya kinerja seseorang. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi yakni derajat penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku dari fungsi yang sehat.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres

Menurut Luthans (dalam Yuniadi, 2016) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Menurut Luthans (dalam Yuniadi, 2016) ada beberapa penyebab stres kerja:

a. Stressor Organisasi

Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis

mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

1) Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.

2) Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

b. Stressor Kelompok

Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres

2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja.

Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

c. Stressor Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah

beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. Individual stressor memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ektrim (berlebihan). Karyawan diuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang di alami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan.

2.1.2.4 Dampak Dan Gejala Stres

Pengaruh stres kerja dapat berdampak menguntungkan dan merugikan bagi perusahaan, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan. Stres pada tingkatan yang tepat dapat memacu karyawan untuk menuntaskan pekerjaannya sebaik mungkin. Sebaliknya, stres yang berlebihan justru berdampak buruk bagi karyawan hingga perusahaan.

Dampak dari stres ini dapat merupakan reaksi psikologis maupun fisik. Pada umumnya, karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku yang dimaksud beragam, masing-masing orang mempunyai cara untuk menghadapi stres. Namun, umumnya perubahan perilaku tersebut adalah bentuk seseorang dalam mengatasi stresnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2013 : 316):

“... pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (fight) atau berdiam diri (freeza). Dalam kehidupan sehari-hari reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres”

Gejala Stres kerja merupakan dampak dari stres karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Adapun gejala stres di tempat kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2013:309), adalah:

1. Kepuasan kerja rendah

Stres dengan tingkatan yang tinggi memengaruhi kualitas dalam bekerja, hal ini pun berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menilai hasil kerjanya.

2. Kinerja yang menurun

Stres yang merupakan tekanan tinggi mampu menurunkan daya tahan dan kesehatan karyawan, hal tersebut dapat memperburuk kinerja yang dihasilkan.

3. Semangat dan energi menjadi hilang

Semangat merupakan kekuatan dalam diri manusia yang bersifat non-materi, sementara energi adalah kekuatan fisik yang menggerakkan seseorang. Stres dapat memengaruhi kesehatan jasmani dan rohani seseorang, sehingga stres juga dapat mengurangi semangat dan energi karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

4. Komunikasi tidak lancar

Tekanan yang dialami seseorang membuat kondisi psikologi menjadi tidak stabil, hal ini kemudian berdampak pada menurunnya kualitas komunikasi disebabkan karena kurang fokus.

5. Pengambilan keputusan jelek

Meskipun gejala ini tergantung tingkat stres yang dihadapi seseorang, tapi pengambilan keputusan yang baik seyogyanya diperlukan pemikiran yang sehat. Sementara, seseorang yang mengalami stres cenderung tidak dapat memaksimalkan daya pikirnya karena terganggunya proses berpikir karena tekanan.

6. Kreativitas dan inovasi kurang

Perlu kita pahami bahwa kreativitas dan inovasi merupakan hal yang tidak sama. Jika kreativitas berbicara tentang kemampuan seseorang untuk berpikir

sesuatu yang baru dan berbeda, maka inovasi adalah melakukan sesuatu yang baru dan berbeda. Kondisi psikologi yang tidak stabil karena stres membuat daya pikir seseorang terganggu, hal ini pun memengaruhi kemampuannya dalam menciptakan ide kreatif dan inovasi.

7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Akibat kurang fokus, seseorang yang mengalami stres cenderung mengabaikan skala prioritas dalam bekerja.

Senada dengan Rivai dan Mulyadi, Terry Beehr dan John Newman dalam Rivai dan Mulyadi (2013:317-318) mendukung teori tersebut dari kajian ulang beberapa kasus stres kerja dan menyimpulkannya pada tiga gejala dari stres pada individu, yaitu:

1. Gejala Psikologis

Gejala ini merupakan dampak stres kerja yang memengaruhi perilaku dan fungsi mental karyawan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung.
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam.
- c. Sensitif dan hyperractivity.
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- e. Komunikasi yang tidak efektif.
- f. Perasaan terkucil dan terasing.
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- j. Menurunnya rasa percaya diri

2. Gejala Fisiologis

Dampak dari stres dapat menciptakan perubahan metabolisme tubuh, adapun simtom-simptom yang dimaksud, yaitu :

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- b. Meningkatnya sekresi dan hormon stres. Pada kondisi stres, tubuh seseorang menghasilkan lebih banyak hormon kortisol dari biasanya. Kortisol sendiri merupakan satu dari tiga hormon manusia yang berkaitan dengan stres yaitu adrenalin dan norepineprine. Kortisol memengaruhi berbagai organ tubuh seperti jantung, ginjal, sistem saraf pusat, dan kehamilan. Selain itu, kortisol juga terlibat pada respon stres, sistem imun dan peradangan. Hingga, stres pada tingkatan tinggi yang dialami seseorang dapat berujung pada serangan jantung.
- c. Gangguan gastrointestinal. Stres dapat menyebabkan gangguan pada organ manusia seperti lambung, usus, dan beberapa saluran gastrointestinal lainnya. Gastrointestinal berkaitan dengan sistem pencernaan.
- d. Meningkatnya frekuensi luka fisik dan kecelakaan. Sekresi yang dipengaruhi stres kemudian dapat memperburuk sistem kekebalan tubuh. Hal ini memengaruhi penyembuhan luka fisik sebab hormon kortisol yang diproduksi lebih banyak saat merespon stres terlibat pada sistem kekebalan tubuh dan peradangan.
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (chronic fatigue syndrome).
- f. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada. Gejala gangguan pernapasan karena stres dapat muncul sebab kecemasan yang berlebihan dapat membuat sempitnya saluran napas hingga memicu asma.

g. Gangguan pada kulit. Diketahui bahwa stres dapat memengaruhi tubuh, termasuk juga kulit seseorang. Pada lama web kesehatan, keadaan emosional seseorang memiliki dampak yang kuat pada kondisi fisiknya. Ketika dalam kondisi stres, produksi hormon kortisol meningkat dan menyebabkan tubuh memproduksi minyak berlebih. Produksi minyak berlebih mengarah pada berbagai gangguan pada kulit manusia. Gangguan kulit pada umumnya berupa gejala seperti timbulnya jerawat, peradangan kulit seperti psoriasis dengan gejala ruam memerah, kulit terkelupas, dan gangguan kulit lainnya.

h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot. Gejala psikologis memengaruhi kondisi fisiologis, kecemasan dan tekanan menciptakan tegangan pada otot-otot manusia hingga pada gejala pusing dan sakit kepala.

i. Gangguan tidur. Kecemasan dapat mengganggu tidur seseorang, dengan tingkatan stres tertentu, cukup untuk mengganggu tidur seseorang di malam hari. Gejala gangguan tidur juga dapat berdampak pada rusaknya pola tidur yang mengakibatkan insomnia. Hal ini sampai pada wilayah terganggunya kondisi kesehatan pada tubuh seseorang.

j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

3. Gejala Perilaku

a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan. Gejala seperti ini merupakan perilaku seseorang dalam mencoba menangani stres dengan menghindari beberapa pekerjaan untuk mengurangi risiko stres menjadi semakin besar.

b. Menurunnya prestasi. Tingkatan stres yang tidak dapat ditangani seseorang membuat kinerja tidak optimal sehingga jauh dari pencapaian tujuan.

c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan. Gejala ini banyak ditemukan pada seseorang yang tidak sanggup mengatasi stres yang dihadapinya, sehingga mencari pelampiasan dengan mabuk atau mengonsumsi obat-obat penenang dan sejenisnya.

d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan. Tindakan perusakan yang dilakukan karyawan dalam bekerja sebagai bentuk pelampiasan terhadap tekanan yang diterima.

e. Perilaku makan yang tidak normal sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas. Pada kasus beberapa orang, mengonsumsi makanan secara berlebihan adalah bentuk ekspresi dalam menangani stres. Pola makan seperti ini terbilang tidak sehat dan mengarah pada obesitas.

f. Perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan depresi. Berbeda dengan gejala makan yang berlebih, gejala yang satu ini sebaliknya, mengarah pada kurangnya nafsu makan secara drastis sehingga gairah dalam beraktivitas minim karena kurangnya tenaga.

g. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak berhati-hati dan berjudi. Perilaku ini adalah gejala stres pada seseorang sebagai bentuk pelarian diri yang lainnya, mendekatkan diri pada hal-hal yang beresiko membuat fokus teralihkan untuk sementara waktu dari faktor stres yang dihadapi. Namun, dalam beberapa kasus mendekati bahaya justru sebagai pelampiasan dari faktor stres.

h. Meningkatnya agresivitas, vitalisme, dan kriminalitas. Gejala stres yang satu ini membuat seseorang cenderung menjadi temprament dengan perasaan

membenci hingga pada niat ingin melukai orang lain dengan kekerasan fisik maupun verbal. Beranggapan bahwa keberadaan sejati adalah energi, daya, atau nafsu yang bersifat irasional. Kondisi terparahnya mengarah pada tindakan-tindakan kriminal sebagai bentuk ungkapan ekspresi dari gejala stres.

i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman. Stres berdampak pada kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dengan baik, kecenderungan untuk menjauhkan diri dari keramaian dan menutup diri demi mencari ketenangan justru menurunkan kualitas interaksi sosial dengan lingkungan sekitar.

j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri. Pada gejala stres tingkat tinggi, seseorang tidak dapat berpikir rasional, ketidak sanggupannya seseorang dalam menahan beban yang diterima cenderung berpikir untuk mengakhiri hidup agar terlepas dari tekanan-tekanan yang dianggap menyiksa. Ketiga gejala stres yang dikemukakan oleh Terry Beehr dan John Newman saling berkaitan, hal itu dapat dilihat dari gejala yang satu dapat berdampak pada yang lainnya sehingga menyebabkan gejala yang lainnya.

2.1.2.5 Strategi Manajemen Stres

Stres pada tingkatan yang tepat (stres ringan) dianggap menguntungkan untuk perusahaan, akan tetapi dari sudut pandang karyawan hal itu bukan lah sesuatu yang diinginkan. Maka manajer akan mulai berpikir untuk memberikan tugas dengan beragam tantangan yang dapat memicu stres ringan agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja, namun sebaliknya hal itu akan diterima sebagai tekanan bagi karyawan. menurut Rivai dan Mulyadi (2013 :319-320), terdapat dua pendekatan stres kerja; yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Berikut penjelasannya:

1. Pendekatan Individu

“seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya.” Strategi dengan orientasi individual yang cukup efektif yaitu;

a. Pengelolaan waktu

Majemen waktu yang baik, maka seorang karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu, sehingga tekanan dari mengerjakan tugas dengan tergesa-gesa dapat dihindari.

b. Bina fisik

Menjaga dan meningkatkan kondisi tubuh agar tetap prima menjalankan tugas-tugas yang berat dan menyita energi. Selain demi mempppersiapkan diri untuk tugas yang berat, bina kebugaran lewat latihan-latihan fisik yang rutin juga bermanfaat bagi kesehatan.

c. Dukungan sosial.

Lingkungan yang positif mampu menjadi penyemangat bagi seseorang, dukungan dari keluarga, sahabat, rekan kerja dan sebagainya mampu memberikan motivasi eksternal bagi karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

2. Pendekatan Organisasi.

“beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah.” pendekatan organisasi sepenuhnya di atur oleh pihak manajemen. Strategi-strategi yang dapat dilakukan manajer untuk menakar tingkat stres kerja karyawan adalah:

a. Seleksi dan penempatan, menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

b. Penetapan tujuan, agar tujuan yang ingin dicapai bersama jelas dan tujuan dari masing-masing stakeholder tidak keluar dari koridor tujuan perusahaan.

c. Redesain pekerjaan, melakukan pembenahan terhadap sistem pengelolaan kinerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

d. Pengambilan keputusan partisipatif, mempertimbangkan dan melibatkan setiap stakeholder perusahaan dalam pengambilan keputusan memberikan berbagai dampak positif bagi perusahaan. Karyawan akan merasa lebih dianggap dan di hargai eksistensinya dan juga membuka lebar kesempatan para karyawan dalam mengaktualisasikan diri dengan memberikan gagasan-gagasan cemerlang.

e. Komunikasi organisasional, baik buruknya atmosfir lingkungan kerja pada perusahaan diawali dengan bagaimana komunikasi stakeholder yang terbangun. Komunikasi yang sehat dan terbuka, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Sebaliknya, minimnya komunikasi dapat menimbulkan beragam masalah seperti saling mencurigai dan tidak terbangunnya sinergitas antar sesama karyawan bahkan terhadap atasan.

f. Program kesejahteraan, hal ini memberikan jaminan dan rasa aman pada karyawan selama menjalankan tugas-tugas dari perusahaan.

Dengan beberapa strategi tersebut, diharapkan karyawan memperoleh pekerjaan/tugas sesuai dengan keterampilannya. Karyawan dapat bekerja dengan tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal di lingkungan kerja yang sehat dan merasa aman selama bekerja.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, tingkat stres, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2008).

Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (dalam Riandy, 2016), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Mathis dan Jackson (dalam Riandy, 2016) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja. Sedangkan Stoner (1986), mendefinisikan

kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan persyaratan dan waktu tertentu dan kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh stres kerja.

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110.120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengenakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu

dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Handoko (dalam Priyono 2010:187) menyatakan bahwa penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan-balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Artinya penilaian kerja merupakan suatu tahapan-tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan.

Alewine (dalam Priyono 2010:187) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti

adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja.

Dari uraian-uraian tentang penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan. Setiap perusahaan, lembaga pendidikan, yayasan pendidikan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif.

Handoko (dalam Priyono 2010:189) menyatakan kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing Departemen Personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasionalis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah

pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi Departemen Personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Mondy (dalam Priansa 2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan-karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain

5. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu

6. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Senada dengan Mathis dan Jackson (2011), yang memberikan indikator meliputi:

a. Kuantitas dari hasil

Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan.

b. Kualitas dari hasil

Ketercapaian standar kerja yang dihasilkan.

c. Ketetapan waktu dan hasil

Ketercapaian waktu pengerjaan.

d. Kehadiran

Komitmen dari eksistensi karyawan menghadapi pekerjaan.

e. Kemampuan bekerja sama

Kehadiran yang membuahkan manfaat bagi tim kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam membuat sebuah penelitian. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini diantaranya :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	2007	Riyani Tahir	“Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa”	Hasil penelitian yang diperoleh: a. Terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja b. Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor individual, organisasional, psikologis) dengan kinerja guru SLB. c. Hubungan positif dan signifikan antara stress kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja guru SLB.
2	2017	Abdillah Joey Devino	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RAJA INDO di Makassar	motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja
3	2016	Hj. St. Anggraeni Putri Mentari	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada briton international english school Makassar.	variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Briton. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja.

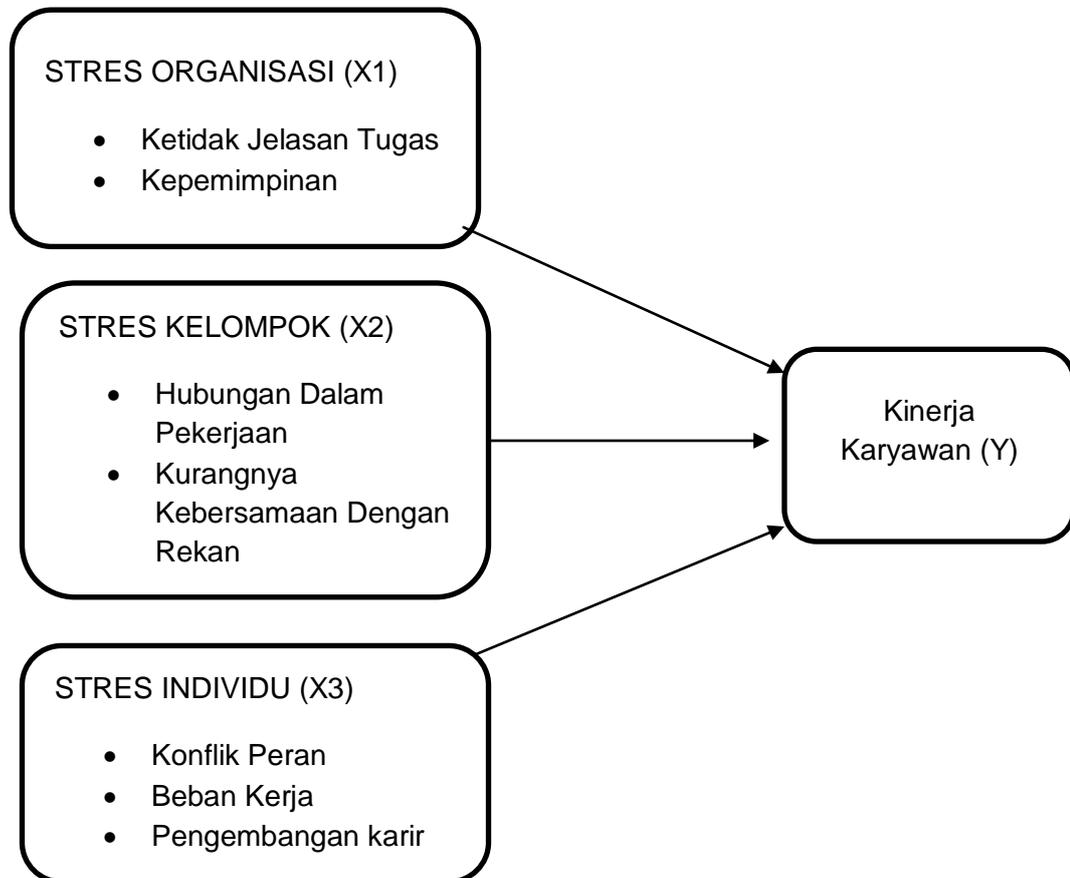
4	2011	Andi Rafika Chandra Alida	Pengaruh faktor situasional dan faktor individual terhadap kinerja karyawan pada PT. Koko Jaya Prima	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima sebesar 80.4%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima adalah faktor individu sebesar 64.6%
5	2009	Tommy Meilitza	"Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"	Penelitian ini dilakukan dengan sampel ditentukan dengan cara acak sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura I, pada tahun 2009. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. Secara Parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ATC MATSC adalah faktor stress yang disebabkan oleh faktor individual.

6	2015	Noer Aditya P. Tahir	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT. PELINDO IV CABANG MAKASSAR	stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan
7	2014	H. Masduki, Ir, M.Si	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka)	Stres kerja dan kinerja karyawan RSUD Kabupaten Majalengka, dari hasil penelitian dan analisis diperoleh bahwa arah hubungannya negatif artinya semakin tinggi tingkat stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Kemudian kontribusi stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kabupaten Majalengka adalah sebesar 61,15 %, sisanya 38,85 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.
8	2018	Mathangi Vijayan	Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In AAVIN, Coimbatore	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pria dan wanita mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Mayoritas karyawan di semua kelompok umur berpendapat bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja mereka. Suatu organisasi harus mencoba mengurangi dan memilah cara untuk membantu karyawan mengatasi tekanan pekerjaan. Ini

				harus mengenali potensi mereka sebagai aset bagi organisasi.
9	2016	Moaz Gharib	The Impact Of Job Stress On Job Performance: A Case Study On Academic Staff At Dhofar University	Studi ini mencapai beberapa temuan berikut: Stres kerja tidak buruk sepanjang waktu, karena tingkat beban kerja sedang oleh staf akademik di DU memengaruhi secara positif pada kinerja pekerjaan. Juga tingkat konflik peran dan ambiguitas peran di DU rendah. Selain itu, konflik peran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan, sementara ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Akhirnya, tingkat kinerja staf akademik di DU agak tinggi.
10	2013	Ashfaq Ahmed	Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan	Hasilnya penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu. Hasilnya menunjukkan kepada organisasi bahwa mereka telah mempertahankan lingkungan yang sangat sehat, kooperatif dan ramah dalam tim untuk kinerja yang lebih baik.

2.3 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini variabel (X) atau variabel bebas yang diteliti adalah Stres Organisasi (X1), Stres Kelompok (X2) dan Stres Individu (X3). Sedangkan variabel terikat yang diteliti adalah Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Yuniadi (2016)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara dan harus diuji kembali kebenarannya. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Stres organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar.
- H2: Stres kelompok memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar.
- H3: Stres individu memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar.
- H4: Stres individu memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Stres organisasi dan Stres kelompok terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar.
- H5: Stres organisasi, Stres kelompok, dan Stres individu memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar..