

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA SUPIR
TAXI PADA PT. BOSOWA CORPORATION
DI MAKASSAR**

S K R I P S I

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi



OLEH :

ARIFianto SALAM

NO INDUK : A211 05 030

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2011**

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA SUPIR
TAXI PADA PT. BOSOWA CORPORATION
DI MAKASSAR**

OLEH :

**ARIFianto SALAM
NO INDUK : A211 05 030**

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

*Per
11/08-2011*
Pembimbing I

Syaneuzah

Dr. Muh. Idrus Taba, SE, M.Si
NIP. 19600403 198609 1 001

Pembimbing II

*ACC ke pembimbing I
4/8-2011*
Fauziah Umar

Dra. Fauziah Umar, M.Si
NIP. 19610713 198702 2 001

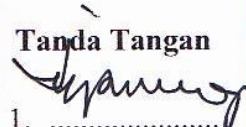
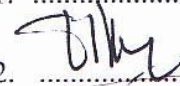

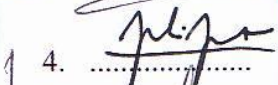

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA SUPIR
TAXI PADA PT. BOSOWA CORPORATION
DI MAKASSAR**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh
ARIFianto SALAM

A 2 1 1 0 5 0 3 0

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal **02 November 2011**
Dan Dinyatakan **LULUS**

DEWAN PENGUJI:

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dra. Fauziah Umar., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Julius Jillbert, SE., MIT	Anggota	4. 
5.	Hendragunawan, SE., M.Si	Anggota	5. 

Disetujui:

**Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin**

**Ketua Tim Penguji
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Dr. Muh. Yunus Amar, SE., MT
NIP. 19620430 198810 1 001



Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si
NIP. 19600403 198609 1 001

ABSTRAK

ARIFianto SALAM, A211 05 030. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Supir Taxi Pada PT. Bosowa Corporation di Makassar* (dibimbing oleh Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si dan Dra. Fauziah Umar, MS)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh stress kerja terhadap kinerja supir Taksir pada PT. Bosowa Corporation di Makassar, untuk menganalisis variabel dari stress kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja supir Taksir PT. Bosowa Corporation di Makassar.

Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis regresi linier berganda, yang dikemukakan oleh Umar (2003 : 177). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, pengaruh kepemimpinan) yang dialami oleh supir Taksir PT. Bosowa Corporation di Makassar terhadap kinerjanya, serta pengujian hipotesis.

Berdasarkan dari hasil analisis korelasi antara stress kerja dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan positif dan sangat erat dengan kinerja karyawan karena $R = 0,843$ atau mendekati + 1.

Hasil R^2 (Determinan) = 0,711 atau 71,10% menunjukkan bahwa variabel dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari keenam stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) sedangkan sisanya sebesar 28,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari hasil Uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji $F_{hit} = 26,63$ dengan signifikan 0,000. Berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, pengaruh kepemimpinan

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga sahabat-sahabat beliau, dan para pendahulu muslim yang telah mendahului semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, penulis dapat merampungkan penyusunan skripsi ini dengan judul : “ Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Supir Taxi Pada PT. Bosowa Corporation di Makassar “. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik yang harus dipenuhi dalam rangka menyelesaikan studi dalam mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

Telah banyak tenaga pikiran dan waktu yang penulis curahkan untuk mewujudkan penyusunan hasil penelritian ini, akan tetapi, tak dapat dipungkiri bahwa penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan terutama kedua orang tua penulis yang tercinta Ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan memberikan dukungan moral dan do’a, dan telah banyak memberi saran dan petunjuk kepada penulis selama dalam perkuliahan.

Terselesaikannya penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis pada kesempatan ini mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muh Idrus Taba, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Fauziah Umar, MS selaku pembimbing II yang telah memberi bimbingan, pengarahan, dan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak/Ibu Dosen Universitas Hasanuddin khususnya di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang selalu tulus dalam memberi bekal ilmu pengetahuan selama ini.
3. Ucapan terima kasih kepada pimpinan beserta staf PT. Bosowa Corporation di Makassar yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Terakhir ucapan terima kasih kepada rekan-rekan Mahasiswa yang tidak penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis selama dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis kembalikan semua amal baik yang diterima penulis selama ini, semoga mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin

Makassar, Juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR SKEMA.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2. Pengertian Stress Kerja	11
2.3. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja	14
2.4. Dampak Sress Kerja	18
2.5. Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.6. Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan	25
2.7. Penelitian Terdahulu	28
2.8. Kerangka Pikir	29
2.9. Hipotesis	30

BAB III	METODE PENELITIAN.....	31
	3.1. Daerah dan Waktu Penelitian	31
	3.2. Metode Pengumpulan Data	31
	3.3. Jenis Dan Sumber Data	32
	3.4. Populasi dan Sampel	33
	3.5. Metode Analisis	33
	3.6. Definisi Operasional	36
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	41
	4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	41
	4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	43
	4.3. Uraian Tugas	46
BAB V	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
	5.1. Analisa dan Pembahasan Deskripsi Karakteristik Responden .	56
	5.2. Analisa dan Pembahasan Stres Kerja	59
	5.3. Analisa dan Pembahasan Kinerja Karyawan	68
	5.4. Analisa dan Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas	69
	5.5. Analisa dan Pembahasan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
	5.6. Analisa dan Pembahasan Pengujian Hipotesis	75
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN.....	78
	6.1. Kesimpulan	78
	6.2. Saran-Saran	79
	DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan <i>Gender</i> (Jenis Kelamin)	57
Tabel 3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4. Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja	59
Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden mengenai Konflik Kerja	60
Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja	62
Tabel 7. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Kerja	63
Tabel 8. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Karakteristik Tugas	64
Tabel 9. Deskripsi Jawaban Responden mengenai Dukungan Kelompok	65
Tabel 10. Deskripsi Jawaban Responden mengenai pengaruh Kepemimpinan	67
Tabel 11. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan	68
Tabel 12. Hasil Pengujian Validitas atas Konflik Kerja, Beban Kerja, Waktu Kerja, Tugas Kelompok, Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	70
Tabel 13. Hasil Pengujian Reliabilitas	72
Tabel 14. Analisis Regresi Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Corporation di Makassar	73

DAFTAR SKEMA

	Halaman
Skema 1. Model Hubungan Stress dan Kinerja Karyawan	27
Skema 2. Kerangka Pikir	30
Skema 3. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Bosowa Corporation di Makassar	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjaga eksistensi kinerja pekerjaan maka seorang pekerja harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pekerjanya baik fisik, mental, maupun sosial. Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan pekerja maupun di bawah kemampuan seorang pekerja maka dapat mengakibatkan stress. Apabila stress terjadi dalam bekerja maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan.

Stress merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stress menjadi masalah yang penting karena situasi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Banyak sekali ragam penyebab terjadinya stress yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tetap bekerja. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami

peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stress. Para karyawan harus menghadapi peningkatan ketidak-amanan dalam bekerja, bimbang dengan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak dan bentuk-bentuk baru dari konflik antar sesama karyawan.

Stress merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang, karena stress merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut dapat menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada perusahaan PT. Bosowa Corporation, merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang armada angkutan Taksi, alasan pemilihan obyek penelitian ini karena perusahaan memiliki permasalahan yang kompleks pada sumber daya manusianya, khususnya pada supir taksi. Dimana untuk mengantisipasi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan armada angkutan Taksi lainnya, maka perusahaan menuntut para supir Taksi untuk ekstra kerja, yakni dengan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada penumpang serta peningkatan kinerja supir Taksi melalui hasil penjualan jasa.

Dalam lingkungan kerja terdapat banyak hal yang menjadi pengaruh dalam berkembangnya usaha tersebut. Beban kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang sempit dapat membuat supir Taksi tertekan dan menjadi stress. Namun adapula Supir Taksi yang mengalami tekanan yang sama dalam pekerjaannya dan menjadi lebih termotivasi agar dapat segera menyelesaikan pekerjaannya dan mengurangi beban yang harus dipikirkan sehingga kinerjanya lebih bagus daripada supir Taksi yang lainnya.

Stres pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Hal inilah yang menjadi pemicu sehingga timbulnya stress.

Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan karyawan tidak bekerja optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stress pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stress bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri.

Menurut Tohardi (2006 : 184) ada enam macam sumber stress yang perlu diteliti, yaitu konflik kerja, beban kerja, ketidakjelasan peran, wewenang, lingkungan kerja serta pengaruh kepemimpinan. Keenam sumber stress diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stress mana yang paling perlu ditangani serius.

Berdasarkan latar belakang di atas maka skripsi ini diberi judul : “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Supir Taksi Pada PT. Bosowa Corporation di Makassar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“ Apakah stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dan dukungan kelompok) mempunyai pengaruh terhadap kinerja supir taksi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar.”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk melihat sejauh mana pengaruh stress kerja terhadap kinerja supir Taksi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar
2. Untuk menganalisis variabel dari stress kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja supir Taksi PT. Bosowa Corporation di Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberi referensi bagi pengembangan Sumber Daya Manusia dan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh stress kerja terhadap kinerja supir Taksi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar.
2. Sebagai bahan informasi bagi pihak manajemen PT. Bosowa Corporation di Makassar tentang pentingnya memahami kemungkinan stress kerja pada supir Taksi.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, maka penulis membagi ke dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab pertama merupakan bab pendahuluan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab ketiga menjelaskan landasan teori meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian stress kerja, faktor-faktor penyebab stress kerja, dampak stress kerja, pengertian kinerja karyawan, hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan, kerangka pikir, hipotesis.

Bab ketiga membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari, daerah dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode analisis, definisi operasional variabel.

Bab keempat mengemukakan gambaran umum perusahaan, yang terdiri atas sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas.

Bab kelima adalah bab pembahasan tentang deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi dan korelasi antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis

Bab keenam sebagai bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources managemen* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Schuler dalam buku Sutrisno (2009 : 4) mengemukakan bahwa :

"Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat."

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Kiggundu dalam buku Sulistiyani dan Rosidah (2009, hal. 13) mengemukakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif."

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Hasibuan (2007 : 10) menyatakan bahwa 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.

Sedangkan Rivai (2009 : 1) mengemukakan bahwa Manajemen sumberdaya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian manusia.

Adapun komponen dari manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2007 : 11) yaitu :

1. Pengusaha, yaitu setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan, komponen ini merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai perintah atasan. Sedangkan karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
3. Pemimpin, yaitu seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain.

2.2 Pengertian Stress Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Stress atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai "tekanan batin", para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi. Sebab, tanpa upaya mengatasi hal tersebut, dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka. Berbagai penyebab stress kiranya sudah banyak kita ketahui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila saran dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Biasanya stress semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Siagian (2008 : 300) mengemukakan bahwa : "Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang."

Menurut Wibowo (2007 : 306) berpendapat bahwa : "Stress dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu.

Stress secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner, dan pemeriksaan virus."

Selanjutnya Mangkunegara (2005 : 28) mengemukakan bahwa : "Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan."

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress stress seringkali timbul pada setiap orang karyawan, stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak-mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak "normal" seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Menurut Rivai (2009 : 516) bahwa : " Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak-seimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, sehingga terjadi stress "

Sedangkan Fathoni (2006 : 130) menyatakan bahwa “Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut stress kerja adalah jika seseorang berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan tekanan.

Selanjutnya pada bagian kepegawaian dapat dan harus membantu para karyawan untuk mengatasi stress yang dihadapinya. Berbagai langkah yang dapat diambil menurut Siagian (2008 : 3002-303) meliputi antara lain :

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.

7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

Jelaslah bahwa meskipun stress dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan identitas stress itu berada pada tingkat yang dapat teratasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama bagian kepegawaian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

2.3 Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan di tempat kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi, atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun, kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan (*training*), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya instruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan. Dari semua kemungkinan tersebut, stress tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. Jadi, langkah paling

pertama dari program penanggulangan stress ialah mengakui bahwa stress itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap di dalam batas yang dapat ditolerir. Setiap program intervensi untuk mengatasi stress harus menentukan lebih dahulu ada tidaknya stress dan penyebab keberadaannya.

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Stress kerja dalam lingkungan pekerjaan dapat terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Menurut Fathoni (2006 : 130), faktor-faktor penyebab stress kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan .
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lainnya.

Losyk (2007 : 5-10), stress kerja disebabkan oleh :

1. Kondisi fisik

Kondisi fisik tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stress, misalnya : suhu, cahaya, suara, kualitas udara, kepadatan, isolasi, dan keamanan. Dihadapkan pada suasana yang tidak menyenangkan setiap hari dan menimbulkan kerusakan secara traumatis terhadap energi, kesehatan, motivasi, dan kinerja seseorang secara menyeluruh.

2. Rancangan pekerjaan.

Kebanyakan pekerjaan tidak dirancang dengan mempertimbangkan tingkat stress pekerjaannya. Ekspektasi terlalu tinggi dan tidak realistis, dengan terlalu banyak tanggung jawab yang dibebankan pada satu orang. Karyawan seringkali tidak memiliki hak untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang mereka anggap sesuai. Akhirnya, para pekerja mulai kehilangan kepuasan dan semangat kerja.

3. Peran dalam pekerjaan.

Ketika sebuah pekerjaan tidak dirancang dengan sesuai atau terlalu banyak tanggung jawab baru yang ditambahkan, perannya menjadi sulit. Ketika pekerja tidak merasa yakin akan prioritas peran mereka, bekerja dalam keadaan bingung. Berada di bawah tekanan seperti itu terus-menerus membuat mereka takut telah melakukan pekerjaan yang salah, atau melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang salah. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan menciptakan kelelahan dan frustrasi setiap hari.

4. Teknologi

Komputer, *pager*, telepon genggam, facsimile, dan internet telah meningkatkan kecepatan dan produktivitas kita. Orang diharapkan menjadi lebih efisien dan produktif. Ketika teknologi tidak bekerja semestinya, atau perlengkapan tiba-tiba rusak, banyak pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas mereka, dan mulailah muncul rasa stress.

5. Manajemen

Gaya manajemen merupakan salah satu penyumbang stress terbesar di tempat kerja. Atasan yang selalu mengatur, tidak mau mengubah pola pikir lama, yang selalu menyetir para bawahan, hanya akan menciptakan stress, kehabisan tenaga, dan pengunduran diri dari pekerjaan.

6. Hubungan dengan rekan kerja

Penyebab penting stress yang lain adalah hubungan yang dimiliki seseorang dengan para pekerja lainnya. Berada dalam hubungan kerja yang tidak baik dengan rekan kerja sangat menekan sehingga menghabiskan tenaga dan akhirnya stress lalu meninggalkan pekerjaan.

7. Tekanan waktu

Orang-orang secara terus-menerus berhadapan dengan *deadline* waktu, tugas, laporan dan proyek kerja. Terlalu banyak tugas dan terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya. Di pengujung hari, banyak pekerja yang lemah secara fisik dan mental.

8. Ketidakamanannya kerja

Perubahan-perubahan yang terus-menerus di tempat kerja seperti merger, akuisisi, dan perampingan organisasi telah menciptakan tuntutan-tuntutan baru bagi para pekerja sehingga menimbulkan stress dan rasa tidak aman yang terus-menerus bagi banyak pekerja.

9. Tangga tanpa pijakan (Pengembangan karir)

Mereka yang merasa aman dengan pekerja seringkali mengkhawatirkan tidak adanya peluang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Mereka tidak memiliki jenjang karir dan tidak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi. Ketika pekerjaan menemui jalan buntu, orang menjadi tidak puas karena tidak dapat memenuhi aspirasinya. Kualitas pekerjaan mulai terkikis lalu mereka menjadi frustrasi dan stress.

2.4 Dampak Stress Kerja

Stress merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Sering didengar bahwa stress merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Randall Schuller (Rini, 2002 : 4) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang

dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja terhadap perusahaan atau organisasi dapat berupa :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Selain berpengaruh pada perusahaan atau organisasi, stress berpengaruh pula secara langsung pada karyawan. Munculnya stress, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Cox (Novitasari, 2005 : 30) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stress, yaitu :

1. Pengaruh psikologis, yaitu berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, dan harga diri yang rendah.
2. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alcohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stress

juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.

3. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
4. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stress. Usaha mengatasi stress dapat berupa perilaku melawan stress (*flight*) atau (*freeze*) berdiam diri. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stress. Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stress antara lain Margiati (Novitasari, 2005 : 30), adalah :

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri

8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Menurut Sopiah (2008 : 91) bahwa dampak atau akibat dari stress bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu : 1. Fisik, 2. Psikis dan 3. Perilaku.

Selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut :

a) Fisik

Akibat stress pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stress yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita sakit.

b) Psikis

Dampak stress pada aspek psikis bisa dikenali, di antaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

c) Perilaku

Akibat stress bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

Cara menghilangkan sumber stress di tempat kerja antara lain :

a) *Remove the stressors*

Ada banyak cara untuk menghilangkan sumber stress di tempat kerja. Salah satu solusi terbaik adalah dengan memberdayakan para pegawai sehingga mereka memiliki kontrol yang lebih atas pekerjaan dan lingkungan pekerjaan mereka.

Sumber stress yang berhubungan dengan tugas dapat diminimumkan lebih efektif melalui seleksi dan penempatan pegawai sehingga persyaratan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka.

b) *With drawing from the stressors*

Para pegawai biasanya mengalami stress ketika tinggal dan bekerja dalam kultur yang berbeda. Tidak cukup dengan asumsi-asumsi dan harapan yang umum. Para ekspatriat harus membayar kontan, bagaimana cara berpikir, bersikap dan bertindakya dipersepsikan atau direspons lingkungannya. Perlu waktu dan keinginan yang kuat agar mampu beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan baru.

c) *Chaging stress perceptions*

Tingkat stres yang dialami pegawai dalam situasi yang sama mungkin dapat berbeda antara satu individu dengan yang lain. Hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi. Oleh karena itu sebenarnya stres dapat diminimumkan melalui perubahan persepsi atas situasi yang ada. Kita dapat memperkuat *self efficacy* dan *self esteem* kita sehingga dapat menerima pekerjaan sebagai tantangan dan bukan ancaman.

d) *Controlling the consequences of stress*

Kadang-kadang para pegawai tidak dapat mengendalikan stres yang dialaminya. Mereka seringkali membutuhkan bantuan untuk mengatasi stres dengan perilaku disfungsi seperti mengonsumsi alkohol dan obat-obat terlarang. Program gaya hidup sehat akan membantu pegawai belajar bagaimana gaya hidup yang sehat. Mengendalikan stres dengan baik tentu sangat bermanfaat, walau tidak semua orang mampu melakukannya. Kebanyakan orang memerlukan orang lain untuk membantunya agar dapat mengatasinya dengan baik.

e) *Receiving social support*

Dukungan lingkungan sekitar dapat mengurangi stress yang dialami seseorang. Dalam suatu organisasi, ada tiga hal yang bisa dilakukan untuk memberikan dukungan kepada pegawai yang mengalami stress, yaitu :

- a. Memperbaiki persepsi mereka bahwa mereka bernilai dan berguna.
- b. Menyediakan informasi untuk membantunya memahami masalah yang sesungguhnya yang memungkinkan untuk menghilangkan sumber stress.
- c. Dukungan emosional dari yang lain dapat secara langsung membantu mengurangi stress.

2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2005 : 378) mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”

Sedangkan menurut Ruky (2006 : 15) mengemukakan bahwa : ”Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Mangkunegara (2006 : 9) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memeberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Walaupun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja sangat sulit karena harus tetap terjaga obyektifitasnya.

Langkah-langkah penilaian kinerja menurut Dessler (2008 : 3) adalah : mendefinisikan pekerjaan yang berarti Anda dan bawahan Anda sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan, menilai kinerja yang berarti membandingkan kinerja aktual bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan langkah yang terakhir adalah umpan balik yang maksudnya adalah kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

2.6 Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

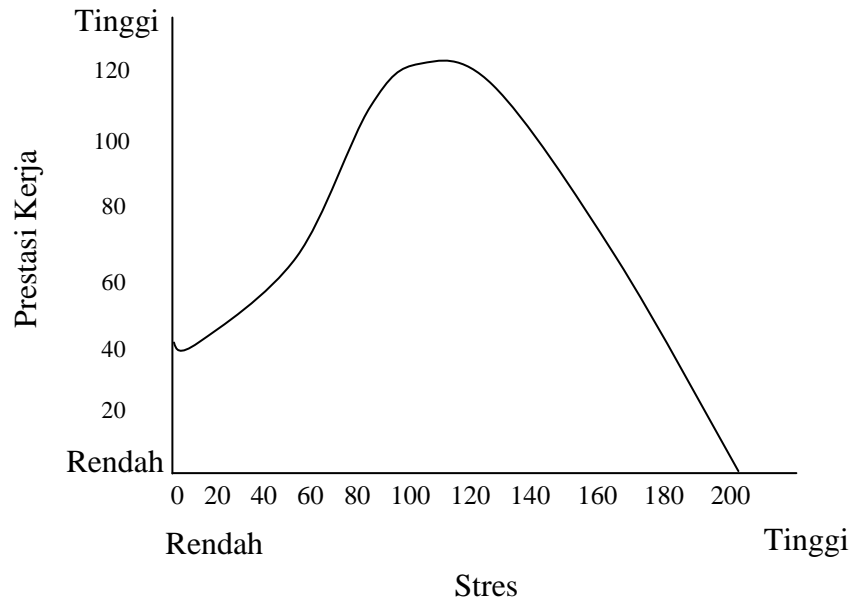
Menurut Siagian (2008 : 302), tidak dapat disangkal bahwa stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stress yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stress dan oleh karenanya mampu menghadapi sendiri stress tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stress rendah. Yang jelas ialah bahwa stress yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*”, suatu kondisi

mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stress yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stress itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat prestasi kerja akan rendah. Sebaliknya dengan adanya stress, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stress. Yang penting di amati ialah agar stress tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stress berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Pengaruh stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Stress dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja (kinerja karyawan). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stress. Seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini :

Skema 1. Model Hubungan Stress dan Kinerja Karyawan



Sumber : Handoko (2008 : 202)

Gambar di atas menyajikan model stress – kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan antara stress dan kinerja karyawan. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja karyawan cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stress telah mencapai ”puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan pekerjaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan.

Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau "melarikan diri" dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagaimana yang pernah dilakukan oleh Harnanto (2009) dengan judul **Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar.**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa analisis korelasi antara stress kerja dengan prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif dan sangat erat dengan prestasi kerja karyawan, dimana nilai $R = 0,985$ atau mendekati 1. Berdasarkan hasil R^2 (Determinan) = 0,971 atau 97,10% menunjukkan bahwa variabel dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari keenam stres kerja (konflik kerja, beban kerja, kejelasan peran,

wewenang, lingkungan kerja dan pengaruh kepemimpinan) sedangkan sisanya sebesar 2,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

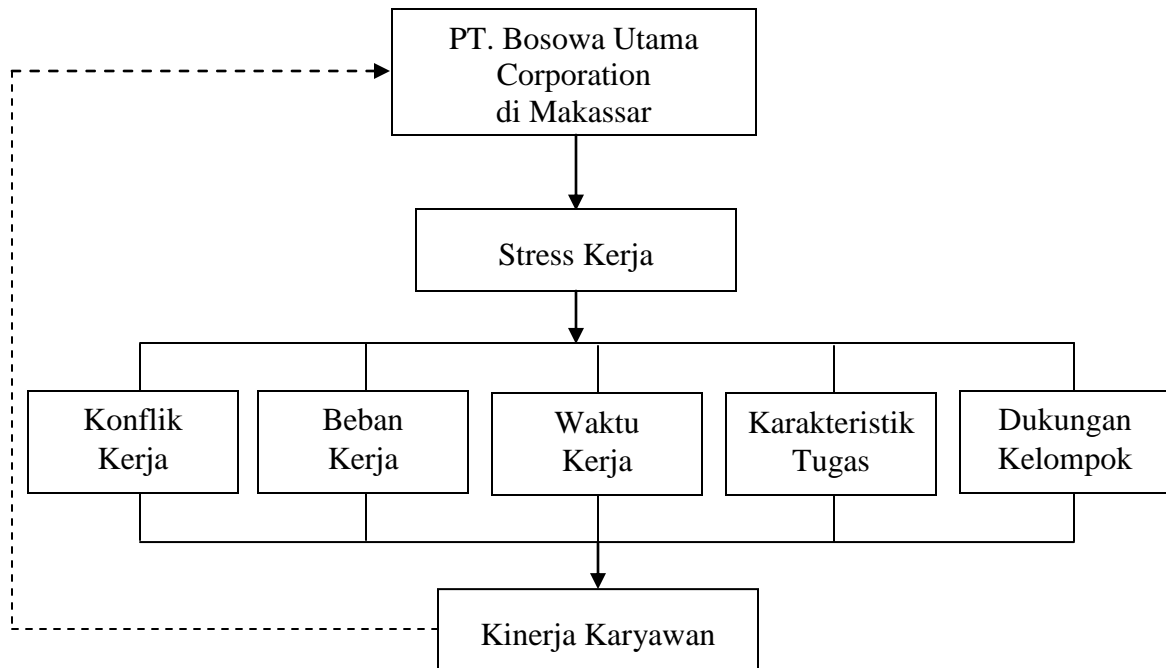
Penelitian kedua adalah sebagaimana dilakukan oleh Felix Tham (2010) dengan judul : **Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pada PT. Sinar Ekputra.**”

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja (gejala fisik, gejala dalam wujud perilaku, gejala kerja, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai serta semangat kerja pada PT. Sinar Ekputra terdapat korelasi yang kuat dan negatif. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r = -0,603$, dengan nilai signifikansi = 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas tenaga kerja. Jika stres kerja menurun maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Sedangkan koefisien determinasi sebesar $r^2 = (-0,603)^2$ berarti 36% variasi perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variasi perubahan stres kerja karyawan.

2.8 Kerangka Pikir

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini maka kerangka pikir yang digunakan menyangkut masalah stress kerja terhadap kinerja Supir Taksi dapat digambarkan sebagai berikut :

Skema 2. Kerangka Pikir



2.9 Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

“ Diduga bahwa stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, pengaruh kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja supir Taksi.”