

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan, dalam proses untuk mendapatkan keuntungan, perusahaan membutuhkan strategi yang dapat digunakan untuk memenangkan persaingan bisnis. Strategi utama diantaranya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan, yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Handoko dalam Larasati (2018:6) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan individu dan organisasi atau perusahaan. Serta menurut Boone dan Kurtz dalam Larasati (2018:6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko dalam Purnaya (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat, teknik atau metode dalam beraktivitas untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia di dalam organisasi dan diperlukan untuk mengelola sumber daya organisasi, seperti manusia, uang, sarana dan prasarana, waktu, material, informasi, budaya organisasi, dan lainnya secara efisien dan efektif.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Adapun yang dikatakan Ganyang (2018:9-11) mendefinisikan fungsifungsi operasional manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Pengadaan Pegawai

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber intern maupun sumber ekstern perusahaan yang

bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa tes potensial akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi beberapa teknik tersebut.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa yang akan datang.

c. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

e. Pemeliharaan karyawan

Pemeliharaan karyawan ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberhentian pegawai dapat disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah tujuan manajemen sumber daya manusia menurut

Badriyah (2015:41) yaitu:

- a. Tujuan sosial yaitu perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.
- b. Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

- c. Tujuan fungsional mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Sedangkan menurut Handoko dalam Ganyang (2018:254) “stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Adapun yang dikatakan Sunyoto (2013:215) “stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting”. Definisi ini cukup rumit namun pada dasarnya ada kriteria penting dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya *demand*.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah hasil dari interaksi situasi lingkungan dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman terdahulu, keadaan kehidupan, dan kecakapan.

2. Jenis Jenis Stres Kerja

Menurut Quick dalam Umam (2018:205), kategori yang termasuk dalam stres kerja menjadi 2 yaitu:

- a. *Eustress*, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performace* yang tinggi.
- b. *Distress*, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsenkuensi dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Cooper dalam Umam (2018:212) terdapat enam penyebab stres yaitu:

a. Kondisi Pekerjaan

Sumber-sumber stres ini berhubungan dengan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan, yang merupakan faktor dari isi pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan faktor jadwal pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dapat membuat karyawan stres meliputi: Beban kerja yang berlebihan atau kurang yaitu beban pekerjaan yang berlebihan ini dapat dilihat melalui dua cara yaitu kualitatif dan kuantitatif. Pekerjaan yang berlebihan secara kualitatif terjadi ketika tuntutan fisik dari pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, misalnya harus menyelesaikan pekerjaan

yang berlebihan dengan batas waktu yang pendek. Pekerjaan berlebihan secara kuantitatif terjadi ketika pekerjaan ini terlalu rumit atau sulit. Begitu juga dengan kondisi kerja yang buruk dapat berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang berakibat kepada produktivitas kerja.

b. Stres Karena Peran

Ada sebuah penelitian tentang stres kerja bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami oleh pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garisgaris haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang sering kali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya., akibatnya sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi stres karena peran (ketidakjelasan) peran, adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran *gender*, dan pelecehan seksual.

c. Faktor Interpersonal

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Faktor yang mempengaruhi faktor interpersonal yaitu hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan,

kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan sehingga menimbulkan stres kerja maupun mengganggu produktifitasnya di dalam perusahaan.

d. Perkembangan Karir

Setiap orang tentu punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah “mentok” yaitu tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

e. Struktur Organisasi

Kurangnya melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik atau kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of family-friendly policies*), yaitu hanya mementingkan faktor efisiensi dan mengabaikan faktor manusiawi. Adanya sumber-sumber stres yang berkaitan dengan struktur organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres karyawan lingkungan internal organisasi yang didalamnya terdapat

aspek struktur organisasi. Jadi apabila karyawan bekerja dalam sistem manajemen yang buruk dan struktur organisasi yang kaku maka dapat mengganggu kinerjanya.

f. Tampilan Rumah – Pekerjaan

Tidak adanya dukungan sosial. Artinya stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial ini bisa berupa dukungan lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak masalah menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapatkan dukungan (khusus moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan lainnya. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

4. Dimensi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stress kerja akan diukur dari tiga dimensi menurut Handoko (2011:200), yaitu :

a. Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stress.

b. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena job description tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

c. Konflik Peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap tuntutan.

5. Gejala Stres

Pada umumnya seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala ini meliputi tiga kategori, Menurut Umam (2018:215) yaitu:

a. Gejala Psikologis

Gejala Psikologis yaitu stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya. Misalnya, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, gangguan tidur, meningkatnya tekanan darah, gangguan pernafasan, rusaknya imun tubuh, dan termasuk gangguan dari kondisi yang ada.

b. Gejala Fisiologis

Gejala Fisiologis merupakan gejala awal yang diamati dari setiap organisasinya serta ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan misalnya, kecemasan, kebingungan, perasaan frustrasi, rasa marah, sensitif, memadam perasaan, komunikasi yang tidak efektif, perasaan terkucilkan dan terasingkan dan kehilangan spontanitas serta kreativitas.

c. Gejala Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi, menghindari pekerjaan, menunda pekerjaan, absen dari pekerjaan, menurunnya prestasi, gangguan nafsu makan berkurang, dan kecenderungan untuk melakukan bunuh diri/despresi.

6. Pendekatan Stres

Menurut Zainal (2015:724) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan, bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun keduanya.

a. Pendekatan individu keimanan :

- 1) Meningkatkan keimanan
- 2) Melakukan meditasi dan penapasan

- 3) Melakukan kegiatan olahraga
 - 4) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - 5) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- b. Pendekatan perusahaan meliputi
- 1) Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - 2) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - 3) Menyediakan saran olahraga
 - 4) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - 5) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - 6) Melakukan restrukturisasi tugas
 - 7) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

7. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja menurut Cox dalam Ganyang (2018:258) membagi menjadi enam dampak dari stres kerja yaitu:

- a. Dampak Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, dan kesepian.
- b. Dampak Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa, gugup.
- c. Dampak Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Dampak Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.

- e. Dampak Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktifitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.
- f. Dampak Kesehatan, berupa kepala terasa sakit, mimpi buruk, dan sulit tidur.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak dari stres kerja yaitu bisa secara subjektif, perilaku, kognitif, fisiologi dan secara organisasi.

8. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Ganyang (2018:260) cara untuk mengatasi stres kerja yang dapat ditempuh ada lima yaitu:

a. Solusi Langsung Pada Penyebab Stres

Cara yang dapat ditempuh adalah mengetahui apa yang menjadi penyebab terjadinya stres yang menimpa karyawan. Setelah mengetahui penyebabnya barulah diberikan solusi sesuai dengan penyebab stres tersebut. Misalnya jika karyawan stres karena bekerja di ruang yang panas, maka alternatifnya solusi adalah dengan memberikan ventilasi udara yang cukup terhadap ruang kerja tersebut atau menambahkan *Air Conditioner* (AC) dan lain sebagainya.

b. Kebersamaan

Manajemen perubahan dapat lebih dekat dengan karyawan sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan bukan hanya sebagai mesin yang terlibat aktif dalam aktivitas produksi. Pada saat tertentu manajemen dapat menyelenggarakan acara

bersama misalnya, pergi menonton film bersama-sama, hiburan permainan bersama-sama, ataupun rekreasi bersama-sama.

c. Pendekatan Religi

Pihak manajemen perusahaan dan karyawan dapat melakukan religi dengan tekanan pada sisi keikhlasan, kesabaran, dengan tetap bersemangat. Sehubungan dengan hal ini perlu diyakini bahwa semua masalah pasti ada solusinya, dan Allah akan mengubahnya suatu kaum ketika dia berupaya untuk mengubahnya.

d. Menempuh Cara-Cara Medis

Manajemen perubahan dapat menempuh cara medis dengan memfasilitasi karyawan melalui bantuan tim kesehatan, psikolog, dan psikiater.

e. Program Konseling

Manajemen perusahaan dapat memfasilitasi karyawan dengan program konseling. Hal tersebut dapat di manfaatkan oleh karyawan dengan baik pada saat mulai merasakan adanya gejala stres maupun pada saat sudah benar-bener mengalami stress untuk mencari solusi atas masalahnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian yang diambil adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Kadek Dery Suryawan Vol: 10 No: 2 Tahun: 2017, Jurusan Pendidikan Ekonomi(e-journal)	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA TENAGA KEBERSIHAN KOTA DINAS LINGKUNGAN HIDUP	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi stres kerja pada tenaga kebersihan kota yakni tuntutan antar personal dengan nilai <i>eigenvalue</i> sebesar 6,492, tuntutan

		<p>KABUPATEN GIANYAR TAHUN 2017</p>	<p>tugas dengan nilai <i>eigenvalue</i> 5,589, tuntutan fisik dengan nilai <i>eigenvalue</i> sebesar 1,747 dan tuntutan fisik dengan nilai <i>eigenvalue</i> sebesar 1,114. Dari keempat faktor tersebut, faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja pada tenaga kebersihan kota adalah faktor tuntutan antar personal dengan nilai <i>eigenvalue</i> terbesar yaitu 6,492. Khususnya mengenai rendahnya dukungan dari pimpinan dengan nilai <i>loading factor</i> terbesar di dalam</p>
			<p>faktor tuntutan antar personal yaitu 0,987.</p>

2	<p>Putri Utami, Ida Wahyuni dan Ekawati</p> <p>Volume 5, Nomor 5, Oktober 2017 (ISSN: 2356-3346) Jurnal Kesehatan Masyarakat (eJournal)</p>	<p>FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA DAN PENGENDALIAN STRES KERJA PADA TENAGA KERJA DI BAGIAN CARGO PT. ANGKASA PURA LOGISTIK BANDAR UDARA INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (kuantitatif - kualitatif). Subjek penelitian adalah pekerja bagian kargo PT Angkasa Pura logistik Semarang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner gejala stres kerja pada 47 responden, 54,1% mengalami stres persalinan berat, 45,9% mengalami stres ringan dan 0% tidak mengalami stres kerja. Berdasarkan delapan faktor stres</p>
---	---	--	---

			<p>kerja yang diteliti, faktor intrinsik pekerjaan (tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja) dan pekerjaan eksternal menuntut semua elemen yang terkait dengan pekerjaan menekankan seorang pekerja di bagian kargo PT Angkasa Pura logistik Semarang (subyektif). Cara mengontrol stres kerja pada pekerja di bagian kargo yang tidak mengalami stres kerja dalam mengendalikan saturasi adalah dengan bercanda dengan rekan kerja memainkan</p>
--	--	--	---

			ponsel dan selalu berusaha untuk tetap fokus. Jika ada masalah di tempat kerja atau dengan rekan kerja, mereka berdiskusi dengan Pemimpin dan rekan kerja untuk menemukan solusi terbaik. Untuk menghilangkan kepenatan selama bekerja adalah dengan minum gerakan tubuh dan mendinginkan tubuh dalam layanan pelanggan.
3.	Made Bambang Adnyana, I Nyoman Ariana, Putu Ratih Pertiwi Vol. 1, No. 1, April	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN DI	Penelitian ini menghasilkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari sebuah kuesioner, uji KMO,

	2017. Jurnal Kepariwisataa Dan Hospitalitas	BEST WESTRN PAPILIO HOTEL SURABAYA	uji <i>Barlett T Test</i> dan persepsi karyawan terhadap faktor-faktor stress kerja. Faktor stress kerja yang telah diujikan mendapatkan 5 (lima) faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan di Best Western Papilio Hotel Surabaya yaitu, Faktor ke-1 Kondisi Bekerja dengan nilai <i>eigenvalues</i> tertinggi 2.993, Faktor ke-2 Struktur Organisasi dengan nilai <i>eigenvalues</i> 2.350, Faktor ke-3 Tampilan Pekerjaan dengan nilai <i>eigenvalues</i> 1.898 Faktor ke-4 Perkembangan Karier
--	--	--	---

			<p>dengan nilai <i>eigenvalues</i> 1,877 dan Faktor ke-5 Faktor Interpersonal dengan nilai <i>eigenvalues</i> 1,850. Faktor dominan dari stress kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja. Untuk mengatasi stress kerja karyawan Best Western Papilio Hotel Surabaya hendaknya memperhatikan kondisi bekerja karyawan dan lingkungan kerja hotel. Seperti pendekatan secara iman, personal, dan melakukan kegiatan <i>outdoor</i> untuk menciptakan</p>
			<p>suasana kerja yang baru.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam melakukan aktivitas organisasi manusia bisa saja mengalami stres kerja, hal ini dapat terjadi jika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki. Stres kerja muncul ketika ada tuntutan pada diri seseorang yang menyalahi dan melampaui sumber daya penyesuaian dalam bekerja. Stres yang dialami manusia tidak dapat terlihat, tetapi akibat atau dampak dari munculnya stres pada seseorang lah yang dapat dilihat sehingga orang tersebut dapat dikatakan sebagai orang yang mengalami stres kerja. Terlalu besarnya target pemasaran yang harus dikerjakan menyebabkan karyawan menjadi terburu-buru dan melakukan banyak kesalahan dalam bekerja, jam kerja yang bertambah membuat karyawan sering merasa lelah dan sulit tidur. Hal ini berakibat pada kurangnya keinginan/gairah dan sulit berkonsentrasi, cepat marah dan mudah tersinggung, berkurangnya motivasi atas pekerjaan yang melampaui kemampuannya yang disertai pengurangan prestasi, produktifitas dan semangat dari karyawan yang mengalami stress tersebut. Dengan demikian baik karyawan yang mengalami stres di beri dukungan, semangat dan memberi masukan dari lingkungan yang ada dalam suatu organisasi ini merupakan unsur penting. Maka modal kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2019

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:93) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data ataupun kuesioner.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. Ho1 : Tidak adanya faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan
Ha1 : Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan
2. Ho2 : Tidak adanya pengaruh X1,X2 terhadap Y
Ha2 : Adanya pengaruh X1,X2 terhadap Y

2.5 Variabel Penelitian

Adapun yang dijadikan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kondisi Pekerjaan
2. Stres Karena Peran
3. Faktor Interpersonal
4. Perkembangan Karir
5. Struktur Organisasi
6. Tampilan Rumah-Pekerjaan