

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen SDM

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 Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.. Sedangkan menurut Handoko dalam Purnaya (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan 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.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses mengatur

hubungan dan peranan sumber daya manusia agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujuan – tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing – masing organisasi. Menurut Cushway dalam Sutrisno (2019:7) menyebutkan 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Tujuan organisasi untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan partisipasi departemen pada tingkat yang memadai untuk kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial ditujukan untuk merespon secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan pertentangan masyarakat melalui tindakan untuk meminimalkan dampak negatif pada organisasi.

4. Tujuan personal bertujuan membantu karyawan mencapai tujuan mereka, setidaknya tujuan yang dapat memperkuat kontribusi individu kepada organisasi.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagai organisasi (organisasi chart)
- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila

terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan intruksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar

karyawan serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres kerja secara umum yaitu masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2016:76) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Dan menurut

Robbins dan Judge (2017:597) Stres kerja merupakan sebuah kondisi dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

2. Jenis Stres Kerja

Selain itu juga terdapat dua jenis stres kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2017:310) yaitu :

a. *Eustress* (Stres Positif)

Eustress adalah 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 *performance* yang tinggi.

b. *Distress* (Stres Negatif)

Distress adalah stres yang bersifat tidak sehat, negatif, destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit perut, penurunan dan kematian.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:702) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu :

- a. Pertama fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah ; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah, dan kehilangan daya energi.
- b. Kedua adalah psikologis yang mencakup depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marahan, bingung dan kebosanan.
- c. Ketiga adalah perilaku yang mencakup mudah mempersalahkan oranglain, mudah menbatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabok, tidur tidak teratur.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur berdasarkan 2 jenis yaitu menurut Sedarmayanti (2017:76-77) sebagai berikut :

1. Tekanan Eksternal, yang meliputi :
 - a. Lingkungan Fisik (kebisingan dan kesesakan)

- b. Karakteristik Pekerjaan (Batas waktu yang ketat dan sedikit kendali)
 - c. Lingkungan Sosial Budaya
2. Tekanan Internal, yang meliputi :
- a. Fisik (Keadaan Kesehatan)
 - b. Perilaku (Kebiasaan Kerja yang tidak efisien)
 - c. Kognitif (Standar yang terlalu tinggi)
 - d. Emosional (Tidak mau meminta bantuan)

Tekanan eksternal biasanya diperoleh dari luar atau dari organisasi perusahaan, yaitu tekanan lingkungan fisik biasanya berasal dari kebisingan atau kesesakan udara yang ada didalam suatu perusahaan. Selain itu juga ada tekanan karakteristik pekerjaan yang menuntut karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ketat. Dan selanjutnya adalah lingkungan sosial budaya, artinya harus berkompetisi dengan karyawan lainnya.

Sedangkan karyawan internal itu berasal dari diri sendiri, yaitu fisik atau keadaan kesehatan, perilaku misalnya kebiasaan kerja yang tidak efisien, kognitif yaitu standar yang terlalu tinggi, dan emosional artinya tidak mau meminta bantuan kepada rekan kerja lainnya.

4. Dimensi-Dimensi Stres Kerja

Menurut Handoko (2015:200) Stres kerja diukur berdasarkan 3 dimensi yaitu sebagai berikut :

1. Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian 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 terselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seorang mengalami stres.

2. Konflik Peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara 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 salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan. Inilah yang menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidak jelasan 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.

5. Sumber-Sumber Stres Kerja

Sondang Siagian (2014:301) menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres berasal dari pekerjaan :

- a. Beban tugas yang terlalu berat
- b. Desakan waktu
- c. Penyediaan yang kurang baik
- d. Iklim kerja yang tidak aman
- e. Kurangnya informasi dari umpan baik tentang prestasi kerja
- f. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- g. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi

- h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
- i. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
- j. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut Siagian (2014) meliputi :

- a. Masalah keuangan
- b. Perilaku negatif anak-anak
- c. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
- d. Pindah tempat tinggal
- e. Ada anggota keluarga yang meninggal
- f. Kecelakaan
- g. Mengidap penyakit berat

6. Gejala Stres Kerja

Menurut Fauji (2013:19) menjelaskan bahwa terdapat 5 efek gejala stres berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup dan kesepian.
- b. Perilaku, mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok yang berlebihan dan perilaku implusif.
- c. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologi, berupa kandungan darah glukosa meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, bola mata melebar dan panas dingin.
- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktifitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

7. Cara Menghadapi Stres Kerja

Terdapat dua cara untuk menghadapi stres kerja :

- a. *Problem-focused coping*

Tindakan yang diambil oleh seorang individu untuk menghadapi orang, situasi atau peristiwa yang penuh tekanan kemudian merujuk pada tindakan yang diambil untuk

berhadapan langsung dengan sumber stres. Sebagai contoh, pekerja yang memiliki seorang manager yang kasar mungkin menghadapinya dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerja tersebut menyingkir, selama beberapa waktu dari manager yang kasar tersebut.

b. *Emotion-Focused Coping*

Hal ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan. Sebagai contoh, karyawan sering berpergian sebagai bagian dari pekerjaannya mungkin dapat meringankan perasaan dan emosinya yang tertekan dengan berolahraga secara teratur atau dengan membaca buku fiksi ringan, jika aktivitas untuk menghadapi stres ini berhasil, perasaan karyawan tersebut akan terkendalikan.

8. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagai para pengidap stres ditempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang

berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres justru akan menambah masalah lebih jauh.

Menurut Munandar (2011:10) secara umum Strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasi dan dukungan sosial:

1. Strategi Penanganan Individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja.
- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan dirumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam

membangkitkan perasaan rileks kedalam perusahaan dimana mereka mengalami situasi stres.

2. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasional dapat dilakukan dengan :

a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung.

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim interpersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang bersungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi keatas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja.

b. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi organisasional konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal

sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasi sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektasi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan.

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. Berikut tabel 2.1 sebagai referensi dalam mendukung penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
RA. Agrit RindaFelisia, Ade Irma Susanty. 2015. Analisis Faktor Pemicu Stres Kerja Bagian Penjualan PT. Astra Honda Motor Jawa Barat Universitas Telkom	Stres Kerja Faktor-Faktor: 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Pribadi	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis faktor-faktor	Hasil Penelitian ini menggunakan Principal Component Analysis (PCA) dalam melakukan analisis data. Principal Component Analysis adalah satu metode analisis faktor yang menggunakan total varians dalam analisisnya. Metode ini menghasilkan faktor yang memiliki spesifik variance dan eror variance yang paling kecil. Diketahui bahwa faktor kondisi dan konflik peran memiliki nilai % of variance tertinggi yakni 35,014% dengan eigenvalue sebesar 2,451. Faktor Hubungan Internal memiliki eigenvalue sebesar 1,023 dan presentase varian (kontribusi) sebesar 14,614%. Faktor Hubungan Internal mencakup dua variabel, yaitu Dukungan Sosial dan Hubungan Antar Pribadi.
Nur Sa'idah, Ekawati. 2018. Faktor – Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T.	Stres Kerja Faktor-Faktor : 1. Beban Kerja Mental 2. Beban Kerja Fisik 3. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja 4. Rutinitas Kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dengan alat analisis faktor-faktor	Dari hasil uji Chi-square antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja dengan stres kerja diperoleh nilai p-value = 0,545 ($>0,05$), sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan stres kerja ada star administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T.

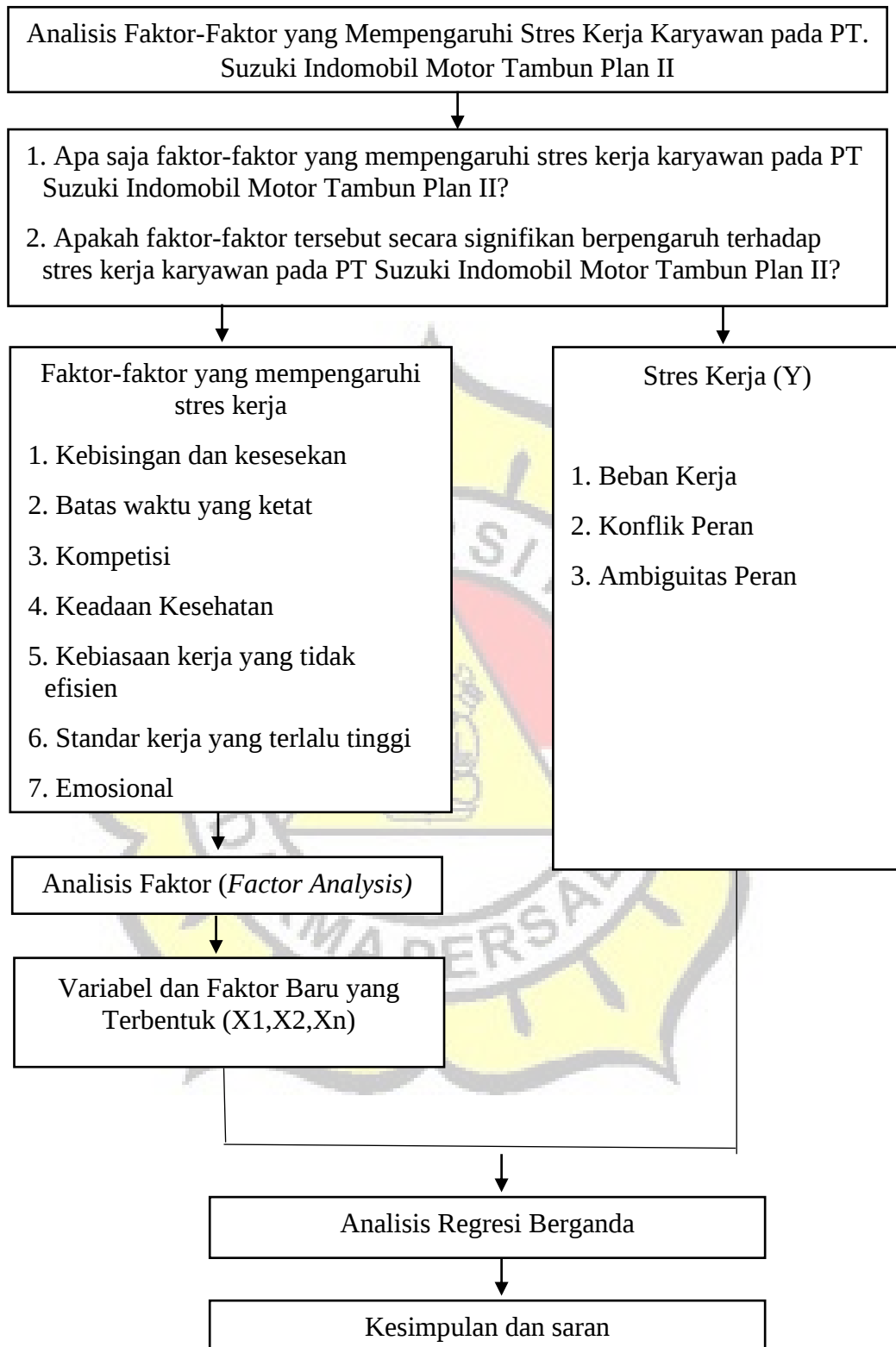
Peneliti	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
WONGSONEGORO KOTA SEMARANG	5. Peran Individu Dalam Pekerjaan 6. Pengembangan Karir 7. Tipe Kepemimpinan		Wongsonegoro Kota Semarang. Hasil penelitian ini bahwa tidak ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan stres kerja, dengan nilai p-value 0,500.10 tidak adanya hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja terhadap stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang dapat disebabkan karena sebagian besar staf administrasi ruangan sudah terbiasa dengan kondisi dan keadaan ruang kerjanya.
Kadek Dery Suryawan. 2018 . Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Tenaga Kebersihan Kota di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017	Stres Kerja Faktor-Faktor Stres kerja: 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Fisik 3. Tuntutan Peran 4. Tuntutan Anntr Personal	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis faktor-faktor.	Hasil penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada tenaga kebersihan kota di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017 adalah tuntutan antar personal, tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan peran dan faktor paling dominan mempengaruhi stres kerja pada tenaga kebersihan kota di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar adalah tuntutan antar personal dengan nilai eigenvalue tertinggi sebesar 6,492 serta nilai persentase variance tertinggi sebesar 36,064%. Khususnya pada poin mengenai rendahnya dukungan pimpinan dengan nilai loading factor tertinggi di dalam faktor tuntutan antar personal sebesar 0,987.

Peneliti	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
Made Bambang Adnyana, I Nyoman Ariana, Putu Ratih Pertiwi. 2017 . Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan di Best Western Papilio Hotel Surabaya	Stres kerja Faktor-Faktor Stres Kerja : 1. Kondisi Kerja 2. Struktur Organisasi 3. Tampilan Pekerjaan 4. Perkembangan Karir 5. Interpersonal	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis faktor-faktor	Penelitian ini menghasilkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari sebuah kuesioner, uji KMO, uji Barlett T Test 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 eigenvalues tertinggi 2.993, Faktor ke-2 Struktur Organisasi dengan nilai eigenvalues 2.350, Faktor ke-3 Tampilan Pekerjaan dengan nilai eigenvalues 1.898 Faktor ke-4 Perkembangan Karier dengan nilai eigenvalues 1,877 dan Faktor ke-5 Faktor Interpersonal dengan nilai eigenvalues 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 outdoor untuk menciptakan suasana kerja yang baru.

Sumber : Data diolah penulis 2021

2.3 Kerangka Penelitian

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 kemampuan yang disertai pengurangan prestasi, produktivitas dan semangat dari karyawan yang mengalami stres 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 Penelitian

Sumber : Data diolah oleh Penulis 2019

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

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

1. H_{01} : Tidak adanya faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan
 H_{a1} : Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan
2. H_{02} : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara tuntutan pekerjaan (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap stres kerja karyawan (Y).
 H_a : Adanya pengaruh yang signifikan antara tuntutan pekerjaan (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap stres kerja karyawan (Y).