

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi, baik organisasi *profitable* maupun organisasi *non-profitable* tentu membutuhkan manajemen dalam pengelolaannya. Manajemen adalah seni mengelola segala sumber daya yang ada pada perusahaan melalui sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan untuk mencapai sasaran atau tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Dari sekian banyak sumber daya yang berada dalam organisasi, tak dapat dipungkiri salah satu sumber daya yang memiliki peranan yang sangat vital dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. I Komang Ardana, dkk (2012) mengartikan sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis ataupun manajerial. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi penggerak seluruh aktivitas yang ada pada organisasi. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber daya yang berkualitas adalah melalui peningkatan *Human Capital (HC)* untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah apalagi pada era globalisasi yang segala halnya bergerak dengan sangat cepat. *Human Capital* adalah sebuah istilah baru yang dipakai oleh organisasi pada zaman sekarang yang memandang

manusia bukan lagi sekedar sumber daya yang ada pada organisasi melainkan sebagai modal atau aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan juga dapat dikembangkan.

Tidak hanya pegawai pada perusahaan *profitable* namun pegawai pada perusahaan *non-profitable* seperti pegawai-pegawai dipemerintahan (Aparatur Sipil Negara / ASN) juga harus mampu menyesuaikan diri dalam kondisi kerja yang berubah – ubah dengan sangat cepat. Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut undang – undang RI nomor 5 tahun 2014, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Perubahan yang terjadi dapat menghasilkan dampak bagi setiap pegawai yaitu meningkatnya tuntutan terhadap pekerjaan yang harus pegawai tersebut hadapi. Pegawai pada instansi dipaksa untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada disekitarnya. Bagi pegawai yang tidak dapat beradaptasi dengan cepat kemungkinan besar akan terjebak dalam situasi yang tidak mudah, situasi yang bisa saja dapat menurunkan prestasi kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Pegawai yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang melampaui kemampuannya dapat menimbulkan stres terhadap pegawai. Stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya yang dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Handoko (2000) menyatakan

bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Tak jarang pula tekanan yang datang kepada karyawan berasal dari keadaan diluar pekerjaan misalnya seperti keadaan finansial yang dirasa tidak mencukupi untuk kebutuhan seorang pegawai juga dapat menimbulkan stres kerja. Kondisi – kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut dengan *stressor*. Selain *stressor on the job* salah satunya seperti tuntutan pekerjaan, ternyata stres kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh *stressor off the job*, stres yang disebabkan masalah – masalah yang terjadi diluar pekerjaan, sebagai contoh seperti masalah yang bersangkutan dengan anak atau pernikahan.

Pada umumnya stres kerja selalu dikaitkan dengan hal yang berbau negatif seperti timbulnya penyakit fisik ataupun mental atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar, prestasi kerja menurun dan lain sebagainya. Namun, semua itu kembali kepada seseorang yang menganggap stres sebagai hambatan atau sebagai tantangan. Jika stres kerja berujung kepada hal negatif maka itu dinamakan *distress* (bersifat destruktif) dan apabila stres kerja justru mampu meningkatkan prestasi kerja maka itu dinamakan *eustress* (bersifat konstruktif).

Data awal yang didapatkan oleh peneliti pada kunjungan ke objek penelitian adalah melalui wawancara non-formal dengan salah satu pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang seluruhnya berjumlah 52 pegawai terdiri dari 28 pegawai pria dan 24 pegawai wanita. Terdapat 6 seksi dan tata usaha, yaitu seksi bimbingan masyarakat Islam yang

berjumlah 5 pegawai, seksi pendidikan madrasah yang berjumlah 5 pegawai, seksi pendidikan pondok pasantren yang berjumlah 4 pegawai, seksi pendidikan agama Islam yang berjumlah 4 pegawai, seksi penyelenggara haji dan umrah yang berjumlah 8 pegawai, dan seksi penyelenggara syariah yang berjumlah 4 pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti prestasi kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang diukur berdasarkan dua bagian yaitu, 60% diambil berdasarkan sasaran kerja pegawai dan 40% berdasarkan perilaku kerja pegawai. Terdapat 6 indikator yang diukur dalam perilaku kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang antara lain yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Peneliti berhasil mendapatkan data SKP (Standar Kerja Pegawai) Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang pada tahun 2016 dan tahun 2017 dan telah mengolahnya menjadi nilai rata – rata, standar kerja pegawai pada tahun 2016 dan tahun 2017, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Rata – Rata SKP ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang**

| NILAI RATA - RATA/TAHUN            |                     | 2016 | 2017 |
|------------------------------------|---------------------|------|------|
| Sasaran Kerja Pegawai (60%)        |                     | 51.2 | 48   |
| Perilaku Kerja Pegawai (40%)       | Kerjasama           | 85   | 80   |
|                                    | Orientasi Pelayanan | 85   | 80   |
|                                    | Integritas          | 80   | 80   |
|                                    | Komitmen            | 85   | 80   |
|                                    | Disiplin            | 80   | 80   |
|                                    | Kepemimpinan        | 85   | 80   |
| Total Perilaku Kerja Pegawai (40%) |                     | 33.3 | 32   |
| Total                              |                     | 84.5 | 80   |

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2017

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu nilai rata – rata prestasi kerja pegawai pada tahun 2016 sebesar 84.5 pada tahun 2017 turun menjadi 80. Penurunan rata – rata nilai prestasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, tak terkecuali stres kerja.

Secara umum stres kerja yang dialami oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang bersumber dari dalam pekerjaan itu sendiri, namun ada pula yang menyatakan bahwa *stressor off the job* juga turut berperan dalam mempengaruhi prestasi kerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang ini.

Semakin meningkatnya tuntutan pekerjaan memaksa para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya. Terdapat beberapa pegawai yang menganggap tuntutan

pekerjaan sebagai tantangan dalam bekerja sehingga termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Namun, ada juga yang merasa *down* saat tuntutan pekerjaan meningkat.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan prestasi kerja sebagai Variabel *dependent* atau Variabel terikat sedangkan stres *on the job* dan stres *off the job* sebagai Variabel *independent* atau Variabel bebas. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, ternyata menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh stres terhadap prestasi kerja (kinerja) pegawai. Menurut penelitian Annisa Mulyasari (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai maka akan semakin turun kinerja pegawai tersebut. Lalu penelitian Hulaifah Gaffar (2012) menyatakan sebaliknya, penelitiannya menarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya obyek penelitian akan memiliki prestasi kerja yang tinggi saat stres kerja juga tinggi.

Berdasarkan uraian singkat dan *reaserch gap* di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, **“Pengaruh Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang”**.

## B. Identifikasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* dapat mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai.
2. Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang cenderung mendapatkan tekanan yang berasal dari dalam pekerjaan (*Stressor On the Job*)
3. Stres Kerja *On the Job* cenderung menurunkan Prestasi Kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

## C. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka perumusan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja *On the Job* terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerawang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja *Off the Job* terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja *On the Job* dan stres kerja *Off the Job* secara simultan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang?

#### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian maka penelitian ini bertujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja *On the Job* terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja *Off the Job* terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

#### E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep ilmu manajemen khususnya yang terkait dengan stres kerja *on the job* dan stres kerja *off the job* terhadap prestasi kerja dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan kepastakaan mengenai stres kerja *on the job* dan stres kerja *off the job*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk mengetahui penyebab stres yang dialami oleh pegawai sehingga diharapkan kedepannya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.



- b. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang lebih luas mengenai stres kerja *on the job* dan stres kerja *off the job*.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang positif kepada pegawai khususnya pada instansi terkait.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Stres yang bersumber dari dalam organisasi dan berhubungan dengan pekerjaan seperti stres yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kemenduaan peran, konflik antar pribadi dan antar kelompok dan berbagai bentuk perubahan. Hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai secara langsung. Berbagai bentuk perubahan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai, contohnya seperti peralihan sistem kerja yang mampu mempengaruhi prestasi kerja, instansi yang sebelumnya menggunakan sistem *offline* dalam melakukan pekerjaannya diubah menjadi berbasis *online*, prestasi pegawai akan menurun jika pegawai tersebut tidak secara cepat beradaptasi terhadap peralihan sistem tersebut.

Kekhawatiran finansial, masalah – masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah – masalah fisik, masalah – masalah perkawinan, perubahan – perubahan yang terjadi ditempat tinggal, dan masalah pribadi lainnya merupakan penyebab stres atau lebih sering disebut sebagai stres kerja *off the job*. Selain tuntutan dan masalah – masalah pekerjaan, faktor *off the job* juga banyak mengambil bagian sebagai penyebab stres pegawai. Contoh, keadaan fisik seorang

pegawai dapat menurunkan ataupun menaikkan prestasi kerja pegawai, saat keadaan fisik pegawai segar bugar prestasi kerja kemungkinan akan naik. Namun saat banyak masalah – masalah phisik, seperti mudah terserang penyakit, kondisi tubuh yang lemas, dan lain sebagainya dapat menimbulkan stres kerja, yang berakibat negatif yaitu turunnya prestasi kerja pegawai tersebut.

Dalam realita di dunia pekerjaan penyebab stres tidak bisa dipastikan hanya datang dari satu penyebab, yaitu dari *on the job* ataupun *off the job* saja. Tidak jarang pegawai mengalami stres kerja yang disebabkan oleh kedua faktor tersebut secara bersamaan. Pegawai yang menghadapi faktor stres secara bersamaan lebih mungkin mengalami penurunan prestasi kerja jika ia tidak sesegera mungkin menyelesaikan atau mengatasinya. Namun jika ia berhasil lepas dari kondisi tersebut, perasaan yang akan ia terima dapat menaikkan semangat berprestasi lebih tinggi lagi.

## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama                    | Judul   | Variabel  | Hasil   | Kesimpulan  |
|----|-------------------------|---|---|---|---|
| 1  | Hermita (2015)          | Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep  | Variabel Bebas: <i>Stressor</i> Individu dan <i>Stressor</i> Kelompok ( $X_1$ ) <i>Stressor</i> Organisasi ( $X_2$ )<br><br>Variabel Terikat: Kinerja (Y) | Terdapat pengaruh yang signifikan anatara stres kerja ( <i>stressor</i> individu dan <i>stressor</i> kelompok) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk <i>stressor</i> organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. | $X_1$ dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa apabila nilai $X_1$ meningkat maka nilai Y akan menurun dan untuk $X_2$ tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa |
| 2  | Annisa Mulyasari (2014) | Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad (Persero) Divisi Tempat dan Cor Bandung                     | Variabel Bebas: Stres Kerja ( $X_1$ ) Konflik Peran ( $X_2$ )<br><br>Variabel Terikat: Kinerja (Y)  | Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.   | Apabila terjadi peningkatan pada stres kerja maka kinerja karyawan PT. Pindad cenderung akan menurun.   |
| 3  | Azzah Indriyani (2009)  | Pengaruh Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) | Variabel Bebas: Peran Ganda ( $X_1$ ) Stres Kerja ( $X_2$ )<br><br>Variabel Terikat: Kinerja (Y)  | Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.   | Kinerja perawat Wanita Rumah Sakit Roemani akan meningkat apabila stress kerja memiliki nilai yang rendah.  |

|   |                             |   |   |  |   |
|---|-----------------------------|---|---|--|---|
| 4 | Ratna Restu Noviadri (2014) | Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Jaktim)        | Variabel Bebas: Stres Kerja ( $X_1$ )<br><br>Variabel Terikat: Kinerja (Y)  | Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.              | Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia akan menurun apabila nilai dari stres kerja naik.  |
| 5 | Hulaifah Gaffar (2012)      | Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makasar     | Variabel Bebas: Stres Kerja Individu ( $X_1$ )<br>Stres Kerja Organisasi ( $X_2$ )<br><br>Variabel Terikat: Kinerja (Y) | Terdapat pengaruh positif antara stres kerja individu maupun organisasi terhadap kinerja karyawan. | Apabila $X_1$ dan/atau $X_2$ tinggi maka Y pada Karyawan PT. Bank Mandiri pun akan tinggi.                                    |
| 6 | Tri Wartono (2017) Jurnal   | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah <i>Mother and Baby</i> )            | Variabel Bebas: Stres Kerja ( $X_1$ )<br><br>Variabel Terikat: Kinerja (Y)  | Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.              | Kinerja Karyawan <i>mother and baby</i> akan meingkat apabila stres kerja juga meningkat namun pada tingkat stres yang wajar. |
| 7 | Ria Puspita Sari (2015)     | Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta | Variabel Bebas: Stres Kerja ( $X_1$ )<br>Konflik Kerja ( $X_2$ )<br><br>Variabel Terikat: Kinerja (Y)                   | Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.                              | Apabila stres kerja rendah maka prestasi kerja karyawan Boutique Hotel akan meingkat.   |

|   |                          |   |  |  |  |
|---|--------------------------|---|--|--|--|
| 8 | Noor'aini Aslihah (2015) | Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang | Variabel Bebas: Stres Kerja ( $X_1$ )<br><br>Variabel Terikat: Kinerja (Y) | Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan | Ketika Stres Kerja yang ada pada Koperasi Syari'ah tinggi maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan. |
|---|--------------------------|---|--|--|--|

Sumber: Data diolah Peneliti (2017)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu memiliki hasil atau kesimpulan yang berbeda – beda, perbedaan terletak pada arah hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, peneliti mengambil delapan penelitian terdahulu untuk dijadikan referensi, yaitu sebagai berikut:

*Pertama*, Penelitian yang dilakukan oleh Hermita (2015) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep memiliki hasil bahwa stres kerja yang dipengaruhi oleh *stressor* individu dan *stressor* kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *stressor* yang berasal dari organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Annisa Mulyasari (2014) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad (Persero) Divisi Tempat dan Cor Bandung menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Azzah Indriyani (2009) dengan judul Pengaruh Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)

menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Ratna Restu Noviandri (2014) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur) dan hasilnya adalah terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

*Kelima*, Hulaifah Gaffar (2012) melakukan penelitian di Bank Mandiri dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makasar menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja individu maupun organisasi terhadap kinerja karyawan.

*Keenam*, penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah *Mother and Baby*) yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017) menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dan hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

*Ketujuh*, penelitian yang dilakukan oleh Ria Puspita Sari (2015) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

*Kedelapan* atau yang terakhir, Noor'aini Aslihah (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Hal yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian – penelitian terdahulu adalah obyek penelitian. Penelitian terdahulu cenderung menggunakan pegawai pada perusahaan *profitable* menjadi obyek penelitiannya. Penulis mencoba meneliti pengaruh stres kerja yang dialami oleh pegawai pada perusahaan *non-profitable*.

## H. Hipotesis

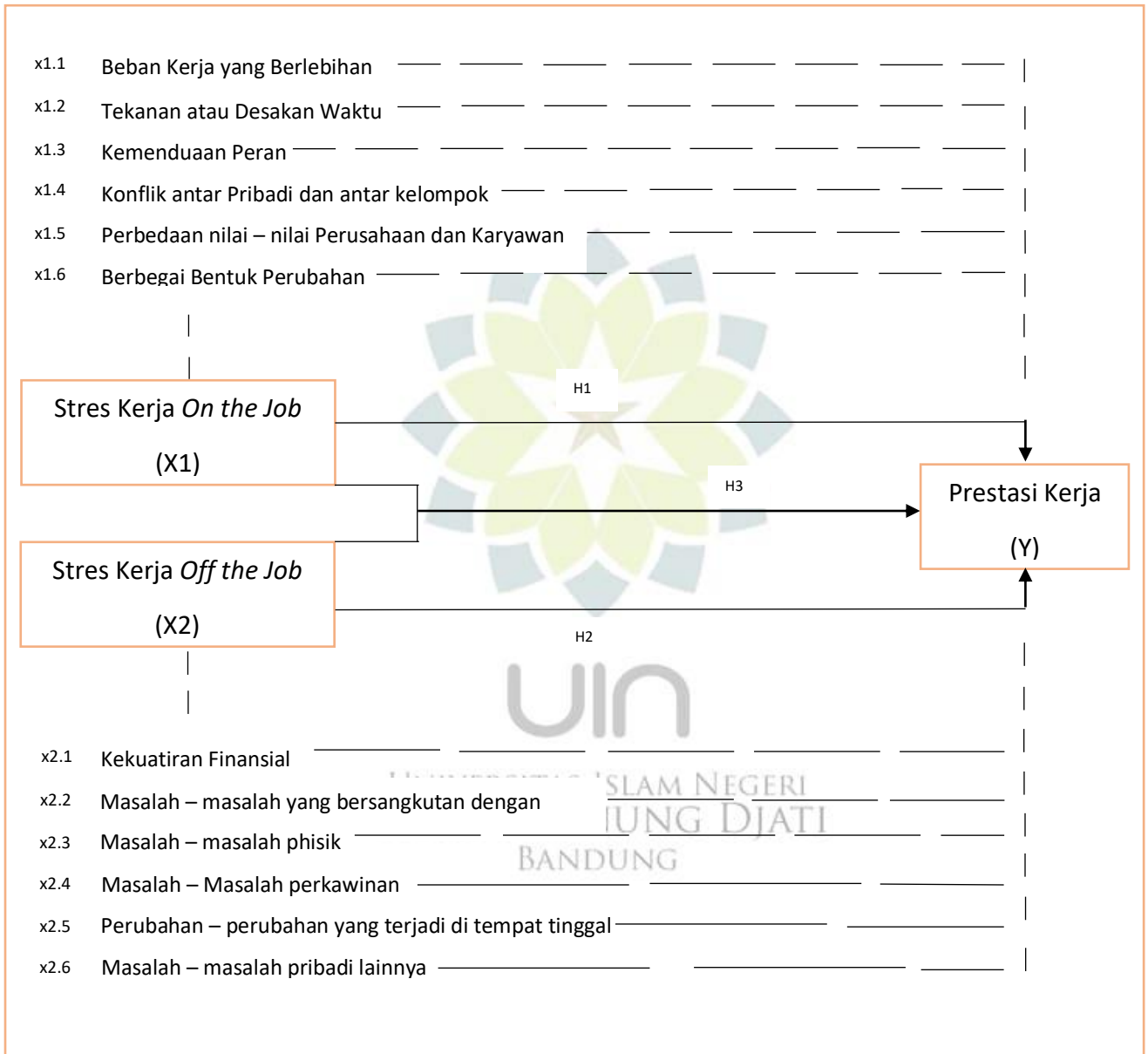
Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat Pengaruh antara Stres Kerja *On the Job* terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.
- H2 : Terdapat Pengaruh antara Stres Kerja *Off the Job* terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.
- H3 : Terdapat Pengaruh antara Stres Kerja *On the Job* dan Stres Kerja *Off the Job* secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

## I. Model Penelitian

Gambar 1

Bagan Model Penelitian



Sumber: Gambar diolah oleh peneliti (2017)