

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah suatu wadah dimana terdapat orang-orang yang memiliki suatu tujuan yang sama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Samsuni (2017: 113) organisasi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah kumpulan orang-orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya sistem kerja sama atau sistem sosial diantara orang-orang tersebut.

Dalam prakteknya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan tiga sumber daya yaitu sumber daya alam, sumber daya keuangan dan sumber daya manusia. Untuk mengelola ketiga sumber daya tersebut dengan baik, maka organisasi perlu mengelolanya dengan baik pula. Mengukur efektif atau tidaknya suatu organisasi dapat dilihat salah satunya dengan cara manajemen organisasi tersebut. Apabila manajemen organisasinya baik maka organisasi tersebut akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Salah satu istilah yang sering dipakai dalam suatu organisasi adalah manajemen. Menurut Larasati (2018: 1) organisasi adalah suatu sistem yang bersifat *sosio-ekonomi-teknik*, yang artinya sistem merupakan keseluruhan dari bagian-bagian yang berhubungan, yang bergerak, berkembang ke suatu tujuan, dimana manusia yang bergerak didalam dan menggerakkan sistem, sedangkan

ekonomi adalah kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan teknis berarti penggunaan sumber daya dengan cara tertentu. Dengan demikian manajemen adalah serentetan langkah yang terpadu mengembangkan organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi –teknis.

Manajemen merupakan proses rangkaian kegiatan anggota suatu organisasi dalam upaya mempermudah mencapai tujuan organisasi. Menurut Sucahyowati (2017: 5) manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan seperti *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing* dan *controlling* yang dilakukan oleh para anggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Para manajer menggunakan semua sumber daya organisasi seperti keuangan, peralatan dan informasi seperti halnya orang dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Orang (sumber daya manusia) adalah sumber daya terpenting bagi setiap organisasi, karena apabila organisasi mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik maka organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan yang dikutip oleh Larasati (2018: 6) 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 menurut A. F. Stoner yang dikutip oleh Larasati (2018: 6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya karena para karyawan telah memberikan kinerja yang optimal sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jakson yang dikutip oleh Priansa (2017: 48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Priansa (2017: 48) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Hasil kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan manajemen dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Prinsa (2017: 49) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Hasil kinerja yang telah di evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan manajemen baik dalam memperbaiki ataupun mempertahankan kinerja.

Perkembangan zaman dari waktu ke waktu sering kali membuat perasaan cemas pada diri seseorang karena sesuatu yang tidak pasti seseorang terkadang merasakan ketakutan untuk menerima perubahan. Apabila kondisi tersebut terus berlanjut maka seseorang akan mengalami stress. Menurut Luthans yang dikutip oleh Lindu, Sanusi, & Sumarsono (2018: 30) mengatakan bahwa secara umum stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi masalah yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi dalam pekerjaan.

Tekanan yang dirasakan oleh karyawan dapat berasal dari keadaan diluar pekerjaan ataupun keadaan di dalam pekerjaan itu sendiri. Tekanan dari luar pekerjaan seperti keadaan ekonomi karyawan yang tidak mencukupi kehidupannya sedangkan tekanan dari dalam pekerjaan seperti pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga menjadi beban bagi karyawan atau hubungan antar karyawan dan kelompok kerja sedang mengalami konflik.

Menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Darmayanti (2018: 57) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terikat dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang dihasilkannya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Suntoyo yang dikutip oleh Darmayanti (2018: 57) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Dalam kondisi dan tingkatan tertentu, stres dapat berdampak positif dan produktif. Bagi orang tertentu dan kondisi tertentu, stres dapat menghasilkan suatu dinamika perilaku sehingga menjadi lebih produktif dan sukses. Sementara itu, pada orang tertentu dan kondisi tertentu, stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Stres yang bersifat positif disebut *eustress*, sedangkan stress yang bersifat negatif disebut *distress*.

Perusahaan terbagi kedalam dua bagian, ada yang bergerak di bidang produksi dan ada juga yang bergerak di bidang jasa. Meskipun demikian, persamaan dari kedua jenis perusahaan tersebut dibangun untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh laba atau keuntungan agar proses operasional kedua perusahaan tersebut tetap berjalan dengan baik. Ketika proses operasional kedua jenis perusahaan ini bagus, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan keuntungan atau laba.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan cukup populer dikalangan masyarakat terutama yang

memiliki bisnis *online*. JNE merupakan perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik yang tersebar luas di Indonesia. Memiliki lebih dari 2.000 orang karyawan yang tersebar di berbagai daerah termasuk di Bandung salah satunya JNE Kantor Cabang Kawaluaan Bandung yang beralamat di Jl. Permata Kawalayaan Raya No. Kav 1-6 Jati Sari, Buah Batu Kota Bandung.

Perusahaan ini melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, kendaraan, dan lain sebagainya. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa hanya menjual produk berbentuk jasa kepada para pelanggannya untuk memperoleh laba atau keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu, dalam perusahaan yang bergerak di bidang jasa hal dasar yang dijadikan sebagai strategi pembeda antara satu perusahaan jasa dengan perusahaan jasa lainnya adalah pada pelayanan terhadap para pelanggannya.

Berdasarkan observasi langsung peneliti pada karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kantor Cabang Kawalayaan Bandung terdapat karyawan yang mengalami stres kerja yang disebabkan dari organisasi sehingga kondisi tersebut mempengaruhi tingkat kinerja yang diberikan kepada perusahaan menurun yakni adanya ambiguitas peran yang dialami oleh Bapak Hafiz yang bekerja di bagian *Human Capital*. Selain penyebab stres yang berasal dari organisasi tersebut, terdapat kondisi stres yang disebabkan dari individu tersebut yakni yang dialami oleh Bapak Sudrajat yang bekerja di bagian *Human Capital*. Karena ada masalah dalam keluarga yaitu anaknya yang sedang sakit sehingga waktu tidur beliau terganggu dan kondisi fisik beliau sedang sakit berakibat pada kualitas kinerjanya yang menurun.

Selain melakukan observasi langsung peneliti membagikan kuesioner pra penelitian kepada karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung pada bagian *Human Capital*, *Customer Service*, dan *Security* masing-masing bagian diberi 2 kuesioner sehingga total menjadi 6 kuesioner. Adapun hasil dari kuesioner pra penelitian tersebut adalah terdapat stres yang dialami karyawan baik yang disebabkan dari organisasi maupun individu. Dalam *stressor off the job* terdapat pekerjaan yang membahayakan fisik, memiliki konflik dan banyak menuntut karyawan serta mempengaruhi kondisi fisik karyawan. Adapun dalam *stressor on the job* terdapat ruang kerja yang tidak nyaman, alat kantor yang sering mengalami kerusakan, target perusahaan yang besar sehingga menjadi beban bagi karyawan, serta mengalami konflik dalam tugas baru yang tidak sesuai dengan *job description*.

Penelitian tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa penelitian diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Uci Susilawati (2018) mengenai “pengaruh *stress off the job* dan *stress on the job* terhadap kinerja karyawan wanita: Studi pada PT Buma Apparel Industry Subang”, bahwa stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buma Apparel Industry Subang. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Messie, Areros, & Rumawas (2018) mengenai “pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor IT Center Manado”, bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor IT Center Manado.

Berdasarkan hasil kedua penelitian tersebut, terdapat *research gap*. Hasil penelitian Uci Susilawati (2018) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif

dan signifikan dalam stres kerja terhadap kinerja karyawan, apabila stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Messie, Areros, & Rumawas (2018) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan, apabila stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Stress on the job* dan *Stress off the job* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung)**”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Stres kerja cenderung dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung.
2. Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung cenderung mendapatkan tekanan yang berasal dari dalam pekerjaan (*stressor on the job*).
3. Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kawalayaan Bandung cenderung mengalami tekanan yang berasal dari luar pekerjaan (*stressor off the job*).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka perumusan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *stress on the job* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung?
2. Apakah *stress off the job* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung?
3. Apakah *stress on the job* dan *stress off the job* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *stress on the job* terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *stress off the job* terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *stress on the job* dan *stress off the job* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diambil dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Bagi peneliti dan para akademisi, penelitian ini dapat menambah wawasan tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam menyajikan referensi bagi masyarakat umum terkait Manajemen Sumber Daya Manusia guna mendukung pengembangan teori.
 - c. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan perusahaan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh stress kerja.
2. Manfaat secara praktis
- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan manajemen dan dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan stress kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan mampu memelihara kinerja baik karyawan agar perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan.
 - b. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan keilmuan yang lebih luas terkait stress kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
 - c. Untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *stress on the job* terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Lindu, Sanusi, & Sumarsono (2018: 29) bahwa kinerja adalah (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko dalam

Lindu, Sanusi, & Sumarsono (2018: 30) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Tugas berlebihan yang diberikan perusahaan, desakan waktu karena harus mencapai target perusahaan yang tidak realistis, adanya perbedaan antara nilai-nilai karyawan dengan nilai perusahaan, konflik antar pribadi dan antar kelompok dalam kerja semua hal tersebut dapat menyebabkan karyawan mengalami stres. *Stress on the job* adalah kondisi dimana karyawan merasakan stres yang disebabkan masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Ketika karyawan merasakan stres maka akan berdampak pada kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja *on the job* misalnya, ketika karyawan tidak diberikan fasilitas dan wewenang yang cukup dan memadai untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa frustrasi karena tidak bisa mencapai target perusahaan yang telah ditentukan sehingga karyawan tersebut bisa memberikan kinerja yang kurang optimal dan berdampak pada kerugian perusahaan karena tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan.

2. Pengaruh *stress off the job* terhadap kinerja karyawan

Menurut Veithzal yang dikutip oleh Armando Paat, Adolfina, & Regina (2019: 243) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasarankriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly yang dikutip oleh Armando paat,

Adolfina, & Regina (2019: 242) stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Masalah ekonomi keluarga terkadang menjadi penyebab seseorang mengalami stres. Masalah-masalah dalam keluarga sering kali menjadi pemicu karyawan yang telah berkeluarga berkinerja buruk. *Stress off the job* merupakan kondisi seseorang karena faktor dari luar pekerjaan seperti masalah konflik keluarga, kekhawatiran finansial, masalah yang timbul karena bersangkutan dengan anak bahkan masalah kondisi fisik karyawan yang sedang buruk. *Stress off the job* menjadi faktor penyebab naik atau turunnya kinerja karyawan. Misalnya karena kondisi fisik karyawan yang sedang buruk, kinerja karyawan tersebut akan menurun karena semangat kerja menurun maka kinerja yang diberikan akan menurun. Apabila kondisi seperti ini tidak segera diperbaiki maka perusahaan akan mengalami kerugian.

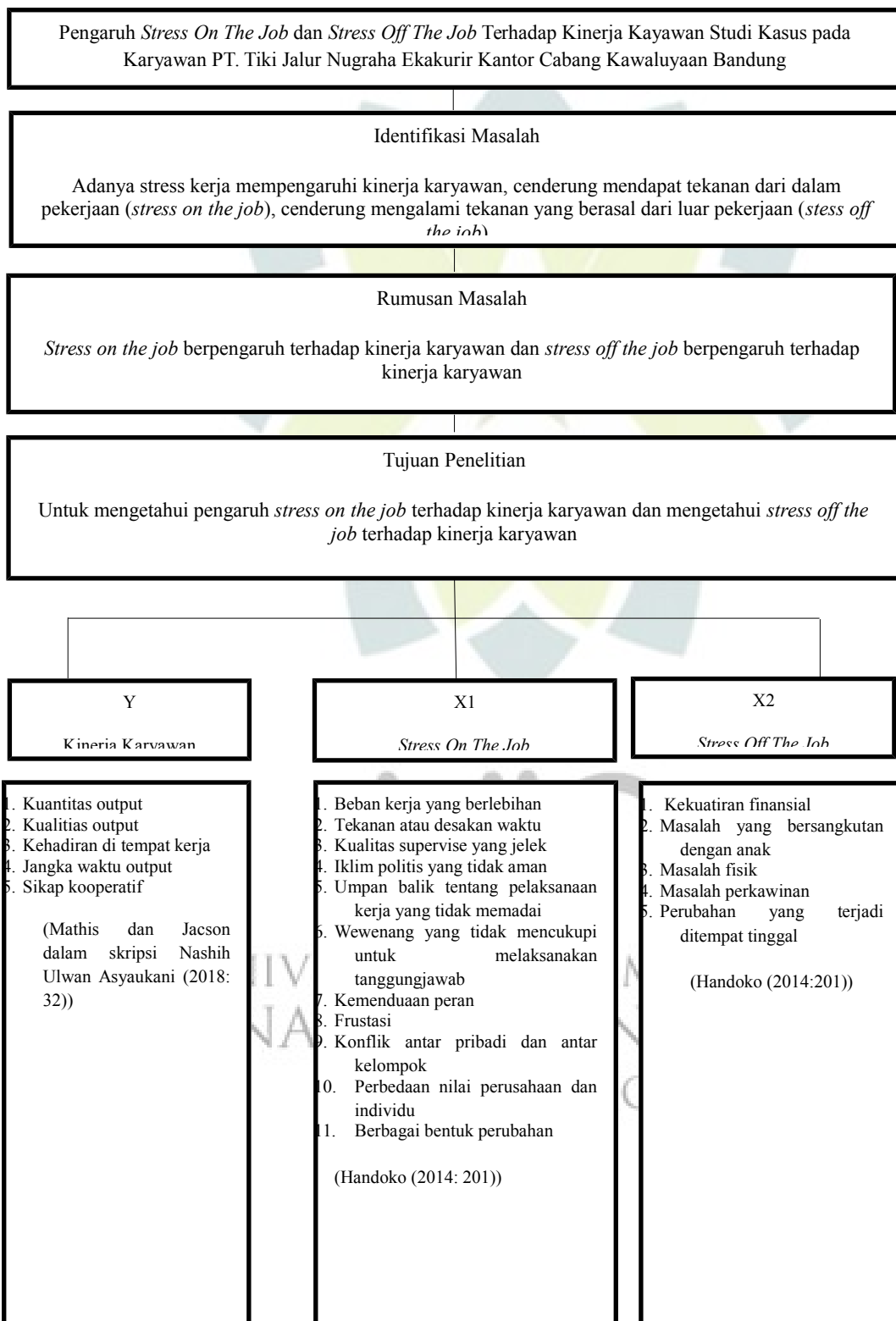
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

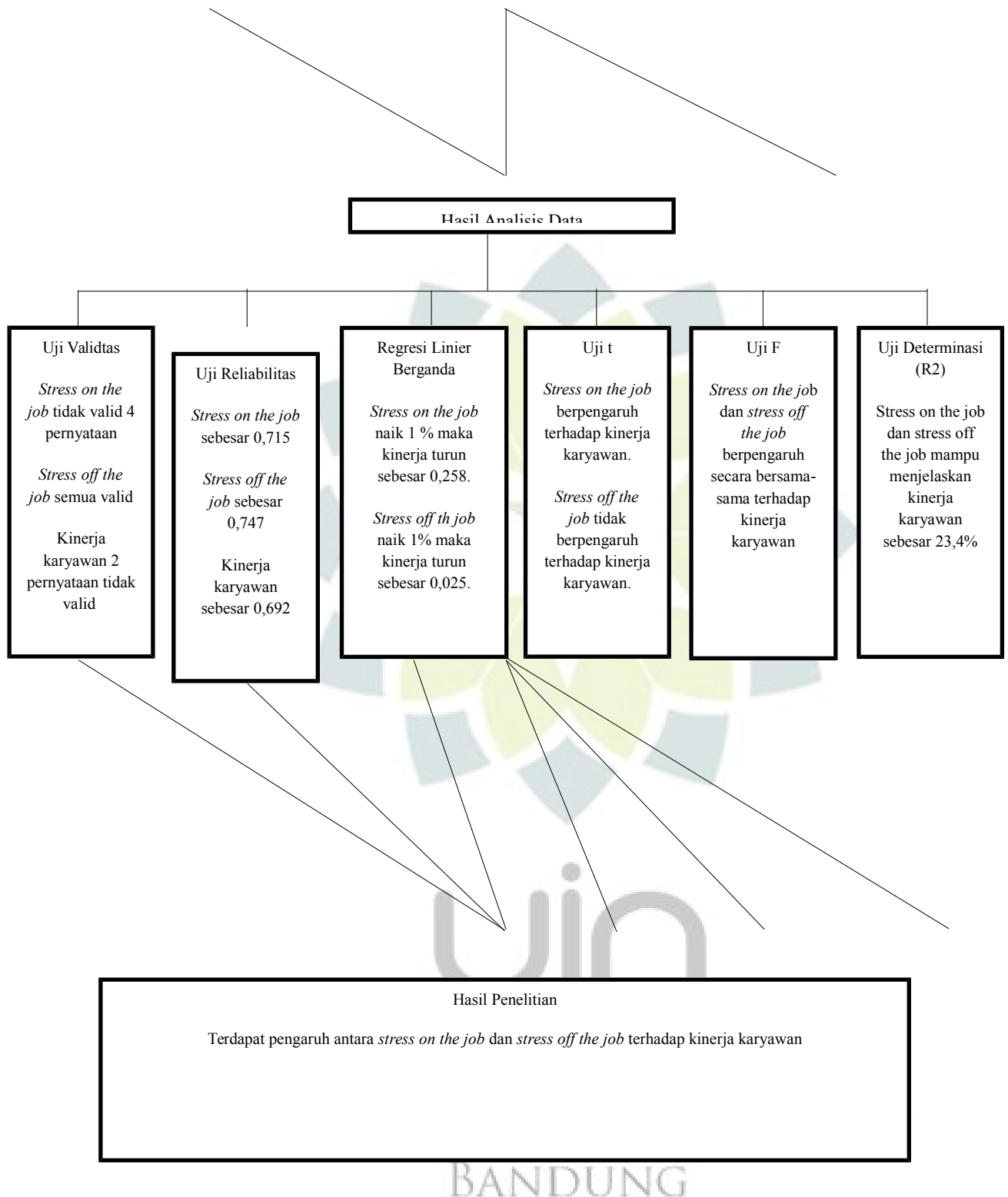
Menurut Mangkunegara yang dikutip dalam skripsi Fajar Wandika (2017: 2) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar target yang diberikan perusahaan maka akan terlihat besarnya kinerja karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Armando paat, Adolfina, & Regina (2019: 242) stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis. Stres kerja dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang sehingga keputusan sebuah tindakan yang akan di lakukan selanjutnya.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja. Kondisi stress seringkali dialami oleh setiap karyawan baik dalam perusahaan yang bergerak di bidang produksi atau pun yang bergerak di bidang jasa. Kondisi stres terjadi atas dua kategori, *stressor on the job* dan *stressor off the job*. Stres kerja karena dalam pekerjaan yang di lakukan karyawan penyebabnya berasal dari dalam organisasi seperti adanya beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan karyawan merasa stress karena tertekan oleh waktu tetapi beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga tidak bisa mencapai target perusahaan maka kinerja yang diberikan akan menurun karena beban kerja terlalu berlebihan.

Sedangkan stres kerja karena di luar pekerjaan penyebabnya berasal dari individu sendiri seperti masalah fisik karyawan atau adanya konflik dalam keluarga. Masalah ekonomi atau kekhawatiran finansial menjadi penyebab karyawan merasakan *stress off the job*. Akibat dari stres tersebut karyawan menjadi berkinerja buruk karena rasa stres yang karyawan miliki terbawa ke dalam pekerjaan sehingga tingkat fokus karyawan berkurang dan kinerja pun menurun. Ketika kinerja karyawan menurun maka perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.





Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Berikut ini penulis akan menyajikan berbagai hasil penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nasrul Khoeri (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia kantor Cabang Utama Bandung)	Stres Kerja <i>On The Job</i> (X1) Stres Kerja <i>Off The Job</i> (X2) <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	Berdasarkan Nilai Hasil Uji Simultan Maka Dapat diketahui secara simultan bahwa <i>Stress On The Job</i> Dan <i>Stress Off The Job</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Bandung.
2	Uci Susilawati (2018)	Pengaruh stress <i>Off The Job</i> dan <i>stress On The Job</i> Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Buma Apparel Industry Subang	<i>Stress Off The Job</i> (X1) <i>Stress On The Job</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Stress Off The Job</i> dan <i>Stress On The Job</i> Terhadap Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Apparel Industry Subang.
3	Delina Nugraha (2018)	Pengaruh Lingkungan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Jaya Rimbawan Asri	Lingkungan (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Terbukti bahwa <i>Lingkungan</i> dan <i>Stress Kerja</i> berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Jaya Rimbawan Asri.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
4	Fajar Wandika (2017)	Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (studi kasus pada Karyawan Produksi PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung)	Konflik Peran (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Ho ditolak artinya bahwa Konflik peran (x1) dan Stres Kerja (x2) secara simultan (bersama-sama) Memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk
5	Kartika Dewi Lestari (2015)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Indramayu	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Self Efficacy (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Ho ditolak artinya bahwa Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan <i>Self Efficacy</i> (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Di PT. Sumber Cipta Multiniaga Indramayu.
6	Ninin Non Ayu Salamah (2015)	Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII Cinta Manis Ogan Lilir	Stress Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hipotesis nol ditolak dan Hipotesis alternatif diterima. Hal ini memberikan makna secara parsial Stress Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN Cinta Manis Ogan Ilir.

Sumber: dari berbagai jurnal dan skripsi yang diolah oleh peneliti 2019

Kesimpulan dari semua penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan adalah stress kerja yang dialami para karyawan sangat berpengaruh terhadap pemberian kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Ada yang berpengaruh positif terhadap kinerja ada pula yang mengemukakan bahwa hubungan stress terhadap kinerja negatif. Hasil yang berpengaruh positif adalah apabila stress kerja naik maka kinerja karyawan akan bertambah hal tersebut dinamakan *eutras*. Adanya stres menjadi pendorong untuk memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Sedangkan hasil yang berpengaruh negatif adalah apabila stress kerja meningkat namun kinerja yang karyawan berikan menurun hal tersebut dinamakan *distress*. Adanya stres menjadikan kinerja karyawan menurun karena karyawan menerimanya sebagai beban dan bahkan tak jarang mempengaruhi kondisi fisik sehingga ketika kondisi fisik memburuk maka kualitas kinerja yang diberikan karyawan menurun.

Adapun yang membedakan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah berbedanya tempat yang dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh peneliti menggunakan objek penelitian perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan beberapa karyawan bank, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Penulis mencoba meneliti tentang stress kerja pada karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung.

G. Hipotesis Penelitian

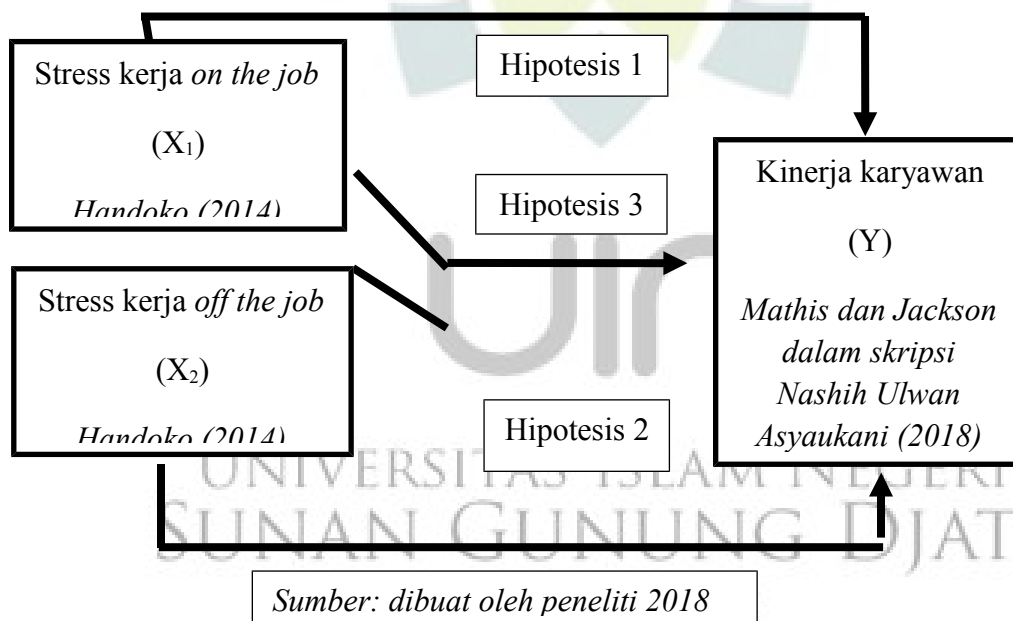
Berdasarkan kerangka penelitian yang telah peneliti uraikan, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = *Stress on the job* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung.

H2 = *Stress off the job* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung.

H3 = *Stress on the job* dan *stress off the job* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kantor Cabang Kawalayaan Bandung.

Berdasarkan hipotesis penelitian tersebut, maka selanjutnya peneliti akan menyajikan teori yang akan digunakan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Teori Penelitian