

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia berperan sangat vital dalam suatu organisasi baik itu perusahaan ataupun pemerintahan, karena Sumber Daya Manusia mampu untuk dapat menyesuaikan diri dari berbagai perubahan. Penyesuaian ini telah terdengar bahwa Sumber Daya Manusia adalah asset yang begitu penting dalam organisasi dari sejak jaman dahulu bahkan hingga sekarang. Bagaimanapun organisasi baik buruknya tergantung dari bagaimana cara organisasi itu dijalankan yang dapat tercermin dari komunikasi, sikap, kepemimpinan, tim kerja, motivasi kerja, sikap, struktur organisasi yang semua itu merupakan praktek dari Sumber Daya Manusia. Dengan demikian Sumber Daya Manusia sangat melekat dengan perusahaan sebagai suatu factor yang menjadi penentu dan penunjuk arah perusahaan berjalan mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai proses atau kegiatan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan oleh organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus dengan memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Untuk menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia menangani berbagai masalah pada beberapa ruang lingkup, pegawai, manajer, buruh, dan tenaga kerja lain. Peran individu tau manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting,

memiliki peran yang aktif dan keberadaannya sangat vital dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah-masalah yang berkaitan tentang individu atau Sumber Daya Manusia haruslah dijaga dengan baik dan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena mau secanggih apapun teknologi yang dimiliki perusahaan ataupun seberapa besar modal yang dimiliki perusahaan, para pegawai lah yang akan mengoperasikan itu semua.

Salah satu faktor yang menyebabkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah produktifnya kinerja pegawai. Kinerja menurut Mangkunegara (2009), “Kinerja adalah kualitas dari kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam organisasi dalam menuntaskan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan”. Perusahaan tentunya sangat mengharapkan kinerja dari pegawai yang optimal, dengan optimalnya kinerja pegawai akan semakin mendekati perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dilakukan itu sendiri terdiri dari berbagai komponen yang bukan hanya merupakan hasil yang bisa dilihat langsung. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan dan kelebihan/kekurangannya masing-masing dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bisa diukur dengan dilihat berdasarkan kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja yang baik dapat tercapai karena kepercayaan dan timbal balik yang tinggi antar anggota artinya saling mempercayai integritas, karakteristik dan kemampuan dari anggota lain. Menurut sunarto (2003), “Membutuhkan waktu yang lama untuk membangun dan mencapai kinerja yang tinggi serta

memerlukan kepercayaan dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen”. Dengan demikian pihak manajemen perusahaan dituntut untuk mampu mendorong pegawainya untuk membangun inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja. Kondisi ini selanjutnya yang akan menciptakan antusiasme untuk bekerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Fenomena yang sekarang ini, sedang maraknya kesulitan ekonomi, yang mana kita lihat pemerintahan sekarang hanya berfokus dan terus menggenjot pada bidang infrastruktur yang dominan hanya bisa dinikmati oleh kalangan menengah ke atas, pemerintah kurang atau bahkan tidak memperhatikan pada sektor yang mampu menumbuhkan perekonomian atau setidaknya membantu kalangan menengah ke bawah untuk mendapatkan perekonomian yang layak. Dibalik itu subsidi pemerintah yang telah dicabut sangat memberikan dampak dan menambah beban pengeluaran masyarakat, seperti kenaikan iuran BPJS yang tentunya menambah pengeluaran masyarakat setiap bulannya, belum lagi subsidi listrik 900V bagi kalangan rumah tangga mampu akan dicabut di tahun 2020 yang tentunya semakin memperbesar pengeluaran. Disamping itu juga kebutuhan sandang, pangan dan papan terus naik setiap tahunnya. Kondisi yang seperti ini yang akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal demikian juga yang kian terjadi pada pekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Ciamis. Secara alamiah saya mengambil objek penelitian ini karena unsur keterjangkauan lokasi, baik dilihat dari segi transportasi ataupun jarak dari tempat tinggal menuju lokasi penelitian yang

memadai. Berdasarkan penelitian dalam pengambilan data awal yang peneliti lakukan pada tanggal 19 Desember 2019, setidaknya beberapa pegawai mengatakan:

“Keadaan perekonomian saat ini sedang memprihatinkan, nilai tukar dollar meningkat, harga kebutuhan pokok seperti beras, daging, minyak goreng, cabai dan lain-lainnya mengalami kenaikan. Ditambah lagi sekarang menjelang akhir tahun apapun serba pada naik, makin menyulitkan sebagian masyarakat. Bukan hanya kebutuhan pokok yang harus segera diatasi, keluargapun harus dipenuhi kebutuhannya misal kebutuhan anak untuk sekolah dan lain-lain. Akibatnya berdampak pada banyaknya para pekerja yang mengeluh dan fikiranpun terbagi antara tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga. Bukannya akhir liburan akhir tahun yang ada harus mengerjakan deadline tugas yang belum selesai demi memenuhi kebutuhan.

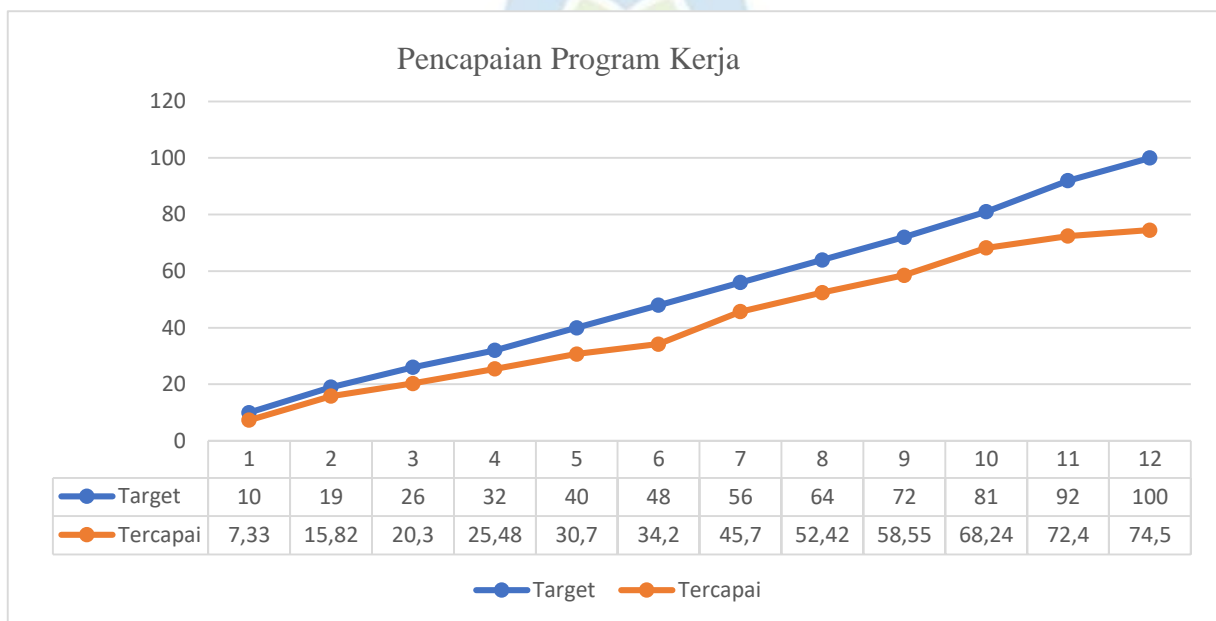
Selain itu, tuntutan pekerjaanpun tidak berkurang, malah terus menumpuk. Namun dengan segala permasalahan yang sedang dihadapi, fokus pada pekerjaan harus tetap terjaga karena ditakutkan akan berdampak buruk pada organisasi”.

Membahas mengenai kinerja pegawai tentunya tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Siagian, “kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja, komunikasi, stress kerja dan faktor-faktor lainnya”. Terlebih lagi tentunya para pegawai dinas tentunya memiliki aturan-aturan yang harus selalu dipatuhi bagi seorang pegawai dinas yang mana telah di atur negara dalam UU RI No.5 tahun 2014 BAB II tentang ASAS, PRINSIP, NILAI DASAR, SERTA KODE ETIK DAN KODE PERILAKU. Oleh karena itu, dengan fenomena yang sekarang terjadi seperti buruknya kondisi ekonomi ditambah lingkungan yang semakin hari semakin rusak ditambah lagi seorang pegawai dinas harus selalu mematuhi

peraturan, ini akan mempengaruhi produktifitas pegawai. Menurut Sulastri (2016), “Memastikan aktivitas Sumber Daya Manusia mendukung organisasi adalah kunci utama untuk meningkatkan kinerja organisasi”.

Sebagai data awal, berikut adalah data mengenai pencapaian program kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Ciamis per-bulan selama setahun tahun 2019.

Gambar 1.1
Pencapaian Program Kerja DIPERPUSKA



Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Kabupaten Ciamis

Dari table data diatas dapat dilihat target perbulan tidak selalu tercapai, dan diakhir taunpun pencapaian hanya sampai pada titik 74,5%. Tentunya hal ini merupakan adanya indikasi gejala stress yang dialami oleh tenaga kerja organisasi.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah stress kerja. Menurut Handoko (2011), “Stress kerja dapat diartikan

sebagai suatu kondisi seseorang yang mengalami ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir”. Terdapat dua kategori yang menyebabkan stress kerja yaitu *On The Job* dan *Off The Job*. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan *Stress On The Job*, diantaranya: Tekanan dan desakan waktu terhadap beban kerja yang berlebihan, umpan balik dari organisasi yang kurang memadai, wewenang yang kurang dalam melaksanakan tanggung jawab, adanya konflik pribadi antar individu, peran yang ambigu (*role ambiguity*), adanya perbedaan nilai-nilai organisasi dengan pegawai. Sedangkan kondisi yang menyebabkan *Stress Off The Job*, yaitu: masalah-masalah yang berkaitan dengan kebutuhan anak, kekhawatiran keuangan, masalah-masalah pernikahan, masalah-masalah fisik, masalah-masalah pribadi seperti kematian dalam keluarga.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Ciamis dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Ciamis nomor 53 tahun 2016, yaitu tentang tugas, fungsi dan tata kerja unsur organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Sekarang ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Ciamis menempati tanah dan bangunan milik pemerintah Kabupaten Ciamis dengan luas tanah 2.555 m² dan luas bangunan 2.052 m². Meskipun terbilang baru karena berdiri belum sampai 5 tahun ini, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Ciamis (DIPERPUSKA) sudah memiliki fasilitas yang terbilang cukup lengkap, diantaranya: ruang baca anak, ruang referensi, ruang internet, ruang audio visual, ruang angkasa, ruang baca dewasa, ruang multimedia, ruang pertemuan, sarana perpustakaan keliling, sarana ibadah (Mushala).

Pada tanggal 19 Desember 2019 peneliti melakukan wawancara dengan salah satu Staff Ketenagakerjaan mengatakan:

”Ada masalah stress internal yang dialami pegawai seperti yang baru ini terjadi, ada pegawai yang sedang mengalami konflik keluarga yang menyebabkan focus kerja teralihkan sehingga bolos masuk kerja selama lebih dari 20 hari dan akhirnya dirumahkan secara tidak hormat. Fenomena seperti ini haruslah diperhatikan, karena hal seperti ini bisa menyebabkan stress bagi pegawai. Selain daripada itu yang harus diperhatikan adalah tanggung jawab pegawai yang jangan sampai melebihi kemampuan, apalagi sekarang akhir tahun yang tentunya tidak lama lagi akan ada pengumpulan data dan evaluasi mengenai program kerja pada awal tahun mendatang, tentunya pegawai haruslah segera membereskan tugas-tugas yang belum selesai dan hal ini rentan dengan stress karena dikejar dengan deadline sehingga pegawai bisa saja harus lembur untuk menuntaskan pekerjaannya. Tentunya dengan hal seperti ini stress pegawai bisa meningkat diakhir tahun ini”.

Selain wawancara dengan Staff Ketenagakerjaan peneliti juga sempat wawancara dengan salah satu pegawai yang menyatakan:

“Bekerja sebagai pelayan masyarakat tentunya harus selalu memberikan kesan dan pelayanan yang terbaik, attitude yang harus dijaga, dimana kita dipercaya untuk mengurus perpustakaan dan kearsipan di Kabupaten Ciamis. Tentunya sebagai pegawai suatu organisasi ada target yang harus tercapai sebagai target pribadi, misalnya melaksanakan tanggung jawab dengan tepat waktu yang telah ditentukan, sehingga diakhir tahun seperti sekarang ini tidak sibuk mengurus tanggung jawab yang belum terealisasi. Kekompakan menjadi kunci meraih target organisasi yang telah ditentukan, dimana terdapat kepuasan tersendiri ketika target tercapai dan atau mengalami beban pikiran ketika menjelang tahun baru tetapi beban pekerjaan belum selesai”.

Adanya kebutuhan pokok yang naik di berbagai wilayah di Indonesia tidak terkecuali di daerah ciamis membuat resah pegawai. Adanya kenaikan kebutuhan pokok setiap tahunnya menyebabkan pegawai terpaksa mengeluarkan uang lebih untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Pengeluaran yang

semakin hari semakin besar ini membuat stress bagi pegawai meningkat. Menurut Oxford Advanced Learner's Dictionary 6th Edition, stress antara lain dapat mengacu pada tekanan, ketegangan, atau kekhawatiran yang timbul dari situasi bermasalah dalam kehidupan individu. Dimana kejadian stress tersebut dapat dilacak ke pekerjaan atau situasi kerja, itu dikenal sebagai stress kerja (Narayanan et al. 1999).

Tabel 1.1

Data Pegawai DIPERPUSKA

Pegawai Perempuan	24
Pegawai Laki-Laki	20
Jumlah Pegawai	44

Sumber: Diolah dari data pegawai DIPERPUSKA

Narayanan et al. (1999) Sebagai lebih lanjut mengamati bahwa stress sebenarnya dapat diidentifikasi dengan hampir semua aspek pekerjaan atau situasi kerja seperti panas ekstrem, kebisingan dan cahaya, atau terlalu banyak atau terlalu sedikit tanggung jawab. Dari hasil wawancara dengan beberapa jajaran pegawai serta staff dapat dilihat adanya indikasi gejala stress. Bila sebagian organisasi memandang stress kerja adalah merupakan hal yang biasa akan membuat kinerja pegawai menurun, namun apabila stress kerja dibina dengan motivasi bisa jadi stress kerja ini berdampak positif bagi pegawai. Berdasarkan pentingnya kinerja pegawai dalam kaitannya dengan stress kerja, peneliti juga ingin mengetahui apakah kinerja seseorang akan meningkat atau justru menurun dengan mengalami stress kerja atau dengan kata lain apakah

stress kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Ciamis membawa dampak positif atau negative terhadap kinerja pegawai.

Meninjau dari latar belakang dan hasil diskusi maka dari itu peneliti tertarik untuk menindak lanjuti yang hasilnya akan dituangkan kedalam bentuk skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Stress On The Job* dan *Stress Off The Job* terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Ciamis**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan bahasan yang telah diurai di latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Adanya indikasi yang menyebabkan gejala awal stress pada pegawai
2. Stress merupakan masalah bagi pegawai yang akan menyerang psikologis serta emosi seseorang. Apabila stress dianggap hal yang wajar dan tidak ditangani dengan baik maka akan berdampak pada tindakan serta perilaku pegawai dalam bekerja.
3. Penurunan kinerja pegawai disebabkan karena pegawai mengalami stress yang tinggi. Menurunnya kinerja pegawai dapat berdampak buruk pada organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Stress On The Job* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

2. Apakah *Stress Off The Job* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah *Stress On The Job* dan *Stress Off The Job* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh *Stress On The Job* terhadap kinerja pegawai.
2. Menguji pengaruh *Stress Off The Job* terhadap kinerja pegawai.
3. Menguji pengaruh *Stress On The Job* dan *Stress Off The Job* terhadap kinerja pegawai.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bisa menyediakan informasi tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Bagi organisasi, penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk menangani stress kerja dalam organisasi.
 - c. Bagi masyarakat, penelitian ini bisa dijadikan acuan bagi masyarakat untuk menghindari stress saat bekerja dan mendukung pengembangan teori yang telah ada.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bahan pertimbangan dalam pembagian beban pekerjaan yang diberikan agar kinerja pegawai lebih optimal.
- b. Memenuhi salah satu syarat kelulusan dari jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Stress On The Job* terhadap kinerja pegawai

Semangat seorang pegawai tentulah sangat berpengaruh terhadap organisasi, terlebih apabila seseorang bekerja dengan disiplin dan berjuang untuk mencapai target organisasi yang telah ditentukan hal ini akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Kinerja pegawai di setiap organisasi merupakan hal yang penting untuk memajukan organisasi dan mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya, kinerja yang produktif akan berpengaruh positif terhadap organisasi, sebaliknya kinerja yang kurang baik maka akan berdampak kurang baik pula bagi organisasi, tidak tercapainya target organisasi misalnya dll. Kinerja seseorang yang kurang produktif tentunya bisa dipengaruhi karena adanya tekanan berlebihan dalam bekerja ataupun beban kerja yang melebihi kemampuan ini merupakan indikasi adanya *Stress On The Job* dalam organisasi. *Stress On The Job* adalah stress yang disebabkan oleh karena faktor internal dalam organisasi, merupakan suatu hal yang bisa mempengaruhi psikis seseorang dalam bekerja. *Stress On The Job* tidak selalu berdampak negatif,

ketika seseorang mengalami stress karena beban kerja yang diberikan begitu banyak seseorang menjadi lebih giat dan bersemangat untuk menyelesaikannya, hal ini juga menunjukkan bahwa stress juga bisa memberikan dampak positif. Kurangnya kerjasama dalam organisasi dapat menyebabkan konflik antar individu, yang mana hal ini akan menyebabkan kondisi psikis seseorang terganggu sehingga fokus terhadap pekerjaan buyar, emosi tidak stabil, adanya ketidaknyamanan antar sesama pegawai. Belum lagi sekarang ini menjelang akhir tahun yang tentunya akan menghadapi evaluasi program kerja serta pencapaian target organisasi pada tahun 2019, hal ini menyebabkan pegawai di kejar deadline dengan program kerja yang belum tercapai, tentunya pegawai dituntut untuk bekerja ekstra untuk segera membereskan pekerjaannya. Kondisi ini tentunya akan menyebabkan stress bagi para pegawai dan akan berimbas pada organisasi.

2. Pengaruh *Stress Off The Job* terhadap kinerja pegawai

Perilaku pegawai pada saat bekerja pastinya mempengaruhi efektifitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja pegawai organisasi yang dipengaruhi karena adanya hal-hal yang terjadi menimpa seorang pegawai dalam ataupun diluar organisasi seperti contoh stress yang dialami pegawai selain dari *Stress On The Job* yaitu *Stress Off The Job*. *Stress Off The Job* merupakan stress yang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan pribadi atau kebutuhan keluarga yang belum tercukupi. Penyebab terjadinya *Stress Off The Job* ada beberapa kondisi, salah satunya adalah kebutuhan keluarga yang belum tercukupi, seperti kekurangan finansial, kebutuhan anak

dan keluarga. Apabila pegawai telah mengalami kekurangan finansial sehingga membuat kebutuhan pokok keluarga tidak dapat terpenuhi, hal ini biasanya akan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai akan menurun apabila hal itu terjadi dengan beban yang berlebihan kepada pegawai dan dalam jangka waktu yang berkepanjangan. Permasalahan ini akan menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal, karena mengalami kekhawatiran finansial dan menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga terganggunya psikis pegawai hingga kinerjanya menurun. Namun stress yang dialami pegawai pun tidak menutup kemungkinan akan menyebabkan kinerja seorang pegawai akan meningkat, dikarenakan kebutuhan finansial yang dibutuhkan pegawai dengan itu pegawai menjadi lebih giat untuk terus bersemangat bekerja untuk memenuhi semua berbagai kebutuhannya.

3. Pengaruh *Stress On The Job* dan *Stress Off The Job* terhadap kinerja pegawai.

Kinerja seorang pegawai tentunya penting bagi organisasi, tanpa adanya kerjasama dan perhatian terhadap pegawai oleh organisasi akan menyebabkan pegawai kurang bersemangat. Selain itu faktor stress pun sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Stress kerja yang timbul pada pegawai dikarenakan tuntutan dari atasan dan kurangnya keharmonisan sesama pegawai perusahaan sebagai rekan kerja. Tanggung jawab pekerjaan yang banyak tentunya akan menyebabkan stress kerja, tetapi bukan berarti sedikitnya beban pekerjaan tidak menyebabkan stress, bisa saja karena sedikitnya beban pekerjaan menyebabkan pegawai mudah merasa bosan dan menyebabkan banyak berkeliaran sehingga

pengeluaran bertambah dan kebutuhan keluarga terbaikan. Narayanan et al. (1999) mengamati bahwa stress kerja sebenarnya dapat diidentifikasi dengan hampir semua aspek pekerjaan atau situasi kerja seperti panas ekstrem, kebisingan dan cahaya, atau terlalu banyak atau terlalu sedikit tanggung jawab. Hal seperti ini yang akan menyebabkan gejala stress meningkat sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Stress yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya gairah serta motivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja turun dan produktifitas berkurang.

Penyebab *Stress On The Job* antara lain: Beban kerja berlebih, desakan waktu, isu politik yang slalu berubah-ubah, peran yang kurang jelas, konflik antar individu, perbedaan nilai antara pegawai dengan perusahaan. Sedangkan penyebab terjadinya *Stress Off The Job* adalah: Kekhawatiran finansial, kebutuhan anak yang belum terpenuhi, masalah-masalah fisik, perubahan yang terjadi di tempat tinggal. Dengan adanya *Stress On The Job* dan *Stress Off The Job* pada pegawai tentulah sangat mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai akan merasa sangat terbebani apabila keduanya mereka alami, tentulah disini peran organisasi harus ikut serta dalam menangani masalah seperti ini, karena merupakan sebuah kerugian bagi organisasi apabila stress yang mereka alami berdampak buruk bagi organisasi ditambah target yang tidak tercapai sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Nama Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Moaz Gharib dkk. (2016)	Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Akademik Universitas Dhofar	Stress Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Tekanan pekerjaan yang sedang tidak menimbulkan stress kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja
2	Edi Sutrisno (2014)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliya Negeri Demak	Stress Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Stress kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Uci Susilawati (2018)	Pengaruh <i>Stress On Job</i> dan <i>Stress Off 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)	Stress kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Tri Wartono (2017)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Majalah Mother and Baby	Stress kerja (X), Kinerja karyawan (Y)	Stress kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Tritina Setyowati, Anik Nurhidayati (2012)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja dengan dukungan sosial sebagai Variabel moderasi	Stress kerja (X1), Dukungan sosial (X2), Kinerja (Y)	Stress kerja dengan dukungan sosial secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No.	Nama Peneliti	Nama Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6	Dadang Munandar (2019)	Pengaruh <i>Stress On The Job</i> dan <i>Stress Off The Job</i> terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance	<i>Stress On The Job</i> (X1), <i>Stress Off The Job</i> (X2), Kinerja karyawan (Y)	Stress kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Hendriks William (2012)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kalbar Tbk. Pontianak	Stress kerja (X), Kinerja (Y)	Stress kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: diolah dari beberapa penelitian

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dalam tabel diatas, secara umum menyatakan bahwa secara signifikan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stress sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pegawai ketika melakukan pekerjaan akan selalu memikirkan apa yang sedang dialaminya itu. Stress bisa membawa dampak positif maupun negative tergantung bagaimana cara individu menghadapinya. Yang membedakan dari penelitian-penelitian dalam tabel adalah objek penelitian dan tahun diadakannya penelitian.

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran, maka penetapan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis I

Stress On The Job berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hipotesis II

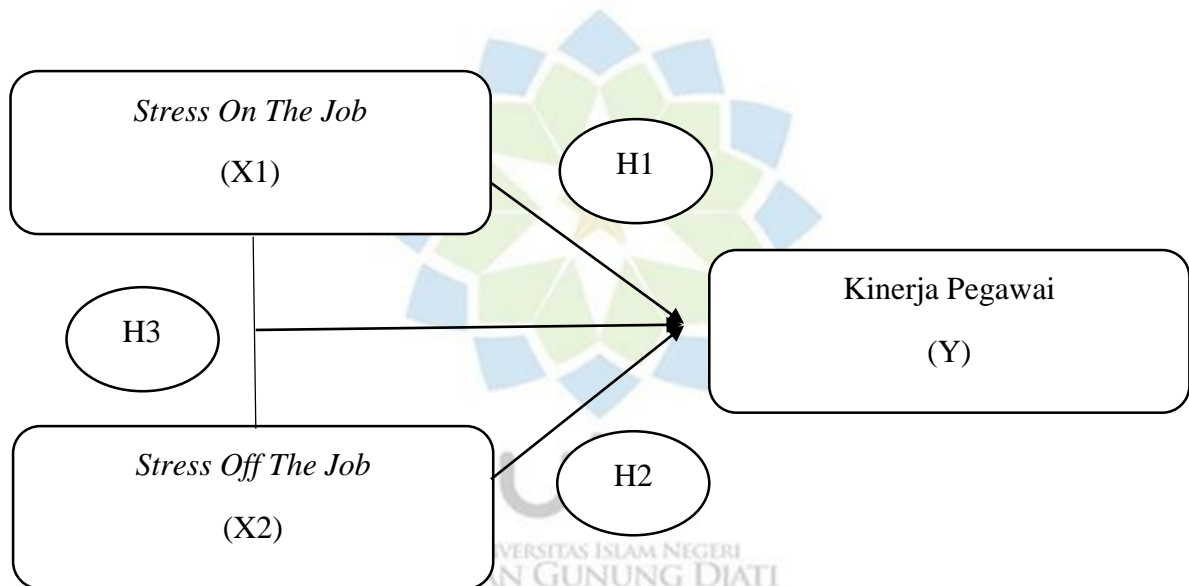
Stress Off The Job berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hipotesis III

Stress On The Job dan *Stress Off The Job* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

I. Model Penelitian

Gambar 1.2
Model Penelitian



Sumber: diolah oleh peneliti (2019)