

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Abdullah (2014:2) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) secara efisien dan efektif. Menurut definisi Sumarsan (2013:2) manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja.Sedangkan Menurut Hasibuan (2013:1) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.

2.1.2 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 bagan organisasi (organization 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 induksi 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 berpedoman 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 keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 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 pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2013:204) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Laundry seperti dikutip Vaithzal Rivai (2010:308) menyatakan stres kerja adalah ketidak

seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Dan menurut Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:307) Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Selain itu juga terdapat dua jenis stress kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2010:308) yaitu:

a. *Eustress*

Adalah stress 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*

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

2.2.2 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) 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 atau kehilangan daya energi.
- b. Kedua adalah psikologis yang mencakup depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan.
- c. Ketiga adalah perilaku yang mencakup mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur berdasarkan 2 jenis yaitu menurut (Sedarmayanti 2011:76-77) sebagai berikut:

1. Tekanan External, yang meliputi:
 - a. Lingkungan Fisik (kebisingan dan kesesakan)
 - b. Karakteristik Pekerjaan (Batas waktu yang ketat dan sedikit kendali).
 - c. Lingkungan Sosial Budaya (Kompetisi).
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 external 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 tekanan 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.

2.2.4 Dimensi-Dimensi Stres Kerja

Menurut Michael (2009) 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 seseorang 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 bisa 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 ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan, hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas. Sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

2.2.5 Sumber-Sumber Stres Kerja

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

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyediaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidakk aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.

8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi.
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut Siagian (2014:322) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Prilaku negatif anak anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Mengidap penyakit berat

Bahwa sumber – sumber stress kerja bisa berasal dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan. Hal ini bisa teratasi dengan cara pemulihan diri.

2.2.6 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, keletihan 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 berlebihan dan perilaku impulsif.
- 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.

2.2.7 Cara Menghadapi Stres Kerja

Terdapat dua cara untuk menghadapi stres kerja, Menurut *Invancevich dan Matteson (2006:303)*, Sebagai berikut:

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.

2.2.8 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. Sebagian 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 relaks ke dalam 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 mereka.
- b. Mengurangi Konflik dan mengklarifikasi Organisasional Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah tekanan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan

mengklarifikasi peran organisasional 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.

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Disamping itu dari jurnal dan skripsi dalam rangka mendapatkan suatu informasi tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penulis ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	RA. Agrit RindaFelisia, Ade Irma Susanty Vol, 2 No.2 Agustus -2015 ISSN No.23559357	ANALISIS FAKTOR PEMICU STRES KERJA BAGIAN PENJUALAN PT ASTRA HONDA MOTOR UNIVERSITAS TELKOM	Penelitian ini menggunakan Principal Component Analysis (PCA) dalam melakukan analisis data. Principal Component Analysis adalah salah satu metode analisis faktor yang menggunakan total varians dalam analisisnya. Metode ini menghasilkan faktor yang memiliki specific variance dan error 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 persentase varian (kontribusi) sebesar 14,614%. Faktor Gubungan Internal mencakup dua variable, yaitu : Dukungan Sosial dan Hubungan Antar Pribadi.

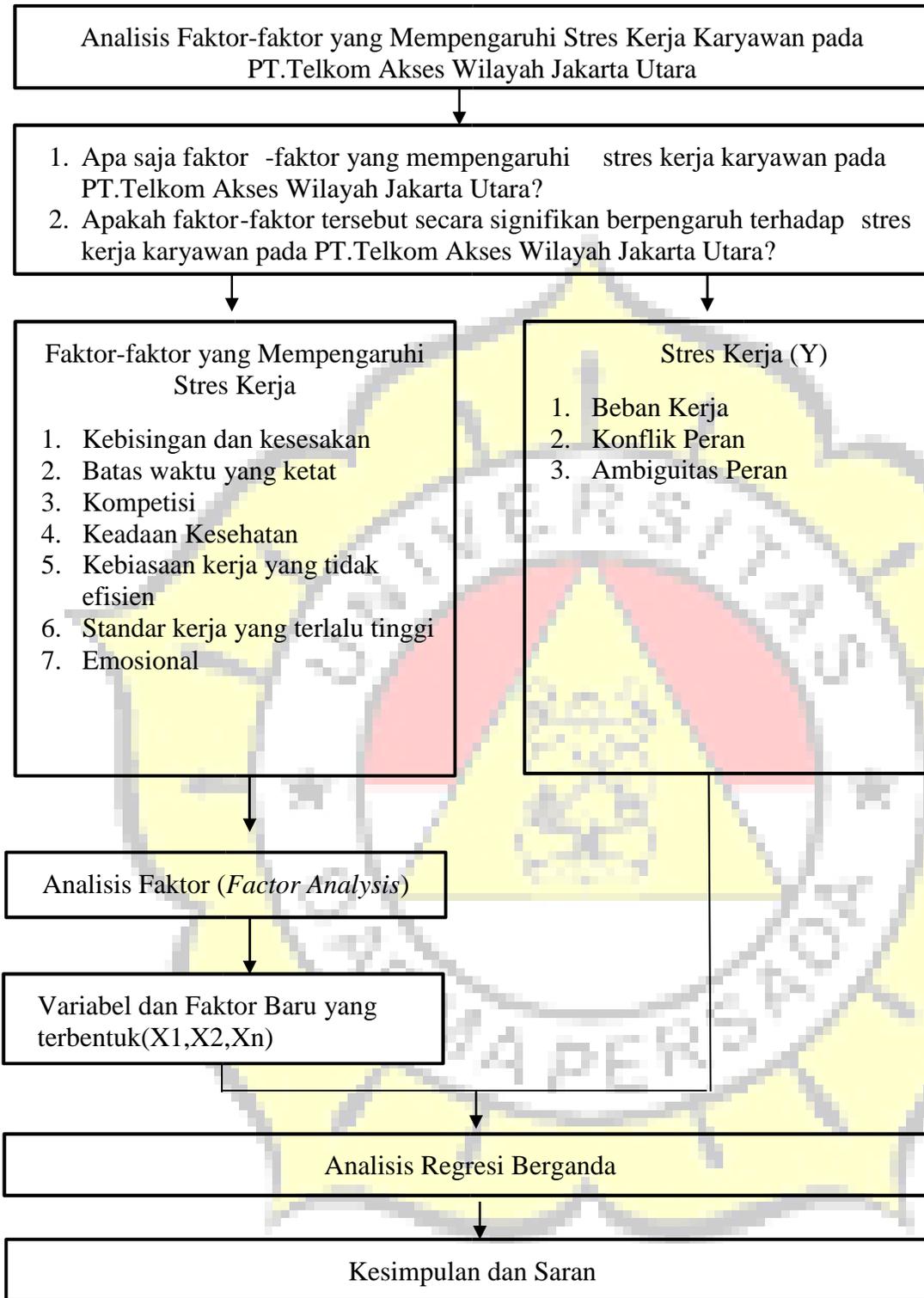
2.	<p>Nur Sa'idah, Ekawati</p> <p>Vol,6 No.2 April 2018 ISSN No.26363346</p>	<p>FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA STAF ADMINISTRASI RUANGAN DI RSUD K.R.M.T. WONGSONEGORO KOTA SEMARANG</p>	<p>Dari hasil uji Chi-Square antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja dengan stres kerja 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 pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasbi Ibrahim dkk yang menyatakan 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</p>
----	---	---	---

			<p>ruangan sudah terbiasa dengan kondisi dan keadaan ruang kerjanya. Stressor yang sama dapat dipersepsikan secara berbeda oleh masing-masing individu, yaitu dapat diartikan sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian individu dalam hal ini sangat menentukan apakah stressor itu dapat berakibat positif atau negatif, dan penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul.</p>
--	--	--	--

3.	Kadek Dery Suryawan. Vol:10 No.2 tahun 2017	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRESS KERJA PADA TENAGA KEBERSIHAN KOTA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN GIANYAR TAHUN 2017	Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi stress 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 yang paling dominan mempengaruhi stres kerja pada tenaga kebersihan kota di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017 adalah tuntutan antar personal dengan nilai eigenvalue tertinggi sebesar 6,492 serta nilai presentase 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.
----	---	--	---

2.4 Kerangka Penelitian

Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan dan keinginan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Salah satu penyebab dari stres kerja ini akibat adanya konflik dalam hubungan kemanusiaan (intrapersonal atau interpersonal) antara satu pihak dengan pihak lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi dan nilai. Sehingga menyebabkan beban kerja bagi para karyawannya. Maka modal kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

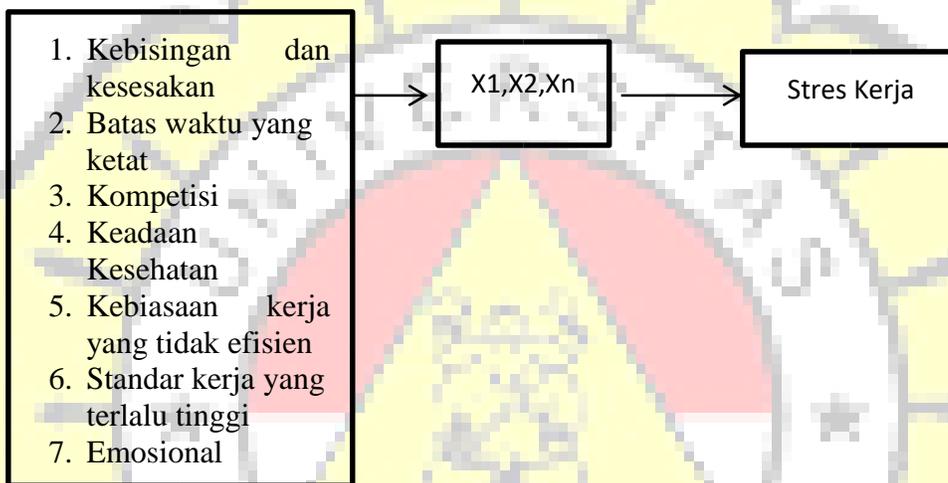


Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Data diolah oleh Penulis tahun 2019

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:63) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Berikut dapat dijelaskan dengan paradigma penelitian dibawah ini:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah oleh Penulis tahun 2019

Gambar diatas menjelaskan mengenai antara variabel bebas (*independent variabel*) yang menyebabkan terbentuknya faktor-faktor baru yang disusun setelah adanya variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah faktor-faktor stres kerja karyawan antara lain kebisingan dan kesesakan, batas waktu yang ketat, kompetisi, keadaan kesehatan, kebiasaan kerja yang tidak efisien, standar yang terlalu tinggi, dan emosional. Sedangkan variabel terikat

adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, jadi besarnya perubahan pada variabel terikat tergantung dari besarnya pengaruh yang dilakukan oleh variabel bebas.

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Stres Kerja.

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa 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 faktafakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

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

1. Ho1 : Tidak adanya faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan.

Ha1 : Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan.

2. Ho2 : Tidak adanya pengaruh X1,X2 terhadap Y

Ha2 : Adanya pengaruh X1,X2 terhadap Y