

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan”. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) “Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan Menurut Afandi (2018:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya

manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Adapun yang dikatakan Ganyang (2018:9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Pengadaan Pegawai

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber intern maupun sumber ekstern perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa tes potensial akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi beberapa teknik tersebut.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan penelitian. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa yang akan datang.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama dan serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

e. **Pemeliharaan Karyawan**

Pemeliharaan karyawan ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

f. **Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir.

Pemberhentian pegawai dapat disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda agar dapat tercapainya efektifitas dan efisiensi perusahaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2017:9) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan

sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapaitujuan.

2.1.1 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:76) “Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. Menurut Mangkunegara (2016:

157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2017:597) “Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi emosional seseorang karena dihadapkan pada suatu peluang dan tuntutan terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan kondisi seseorang.

2. Jenis Stres Kerja

Menurut Quick dalam Rivai (2017:310) mengemukakan stres menjadi dua, yaitu :

a. *Eustress* (stres positif)

Eustress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan *konstruktif* (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.

b. *Distress* (stres negatif)

Distress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang

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

3 Sifat Dasar Stres

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018 : 242) sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi 4 aspek, yaitu :

- a. Stres dapat di alami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman.

Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat di terima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengalami stres karena adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis dan pengembangan karir karyawan.

- b. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang di alami

dianggap penting oleh seseorang.

Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang mempengaruhi kesejahteraan seseorang yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat dan makmur.

c. Aspek stres yang berupa ketidakpastian.

Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.

d. Aspek stres yang berasal dalam persepsi.

Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karir, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

4. Gejala Stres

Menurut Hamali (2018 : 246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu :

a. Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari :

1. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.
2. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
3. Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
4. Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alcohol, dan perilaku yang merusak.

b. Gejala Stres pada Tingkat Organisasi

Terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

5. Penyebab Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016 : 157) penyebab stres kerja ada 7 antara lain sebagai berikut :

- a. Beban yang dirasakan terlalu berat
- b. Waktu kerja yang mendesak
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Konflik kerja
- f. Perbedaan nilai
- g. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.

6. Faktor-Faktor penyebab Stres Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Menurut Cooper dalam Rivai (2017 : 314) adalah sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

Hal-hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebihan secara kualitatif dan kuantitatif, keputusan yang di buat oleh seseorang, bahaya fisik dan jadwal bekerja.

b. Stres karena peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan bekerja. Ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita bekerja mengalami stres lebih

tinggi dibandingkan dengan pria. Misalnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

d. Pengembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga menimbulkan frustrasi.

e. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.

f. Tampilan rumah pekerjaan

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik

pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

7. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:158) cara dalam mengatasi stres kerja, yaitu :

a. Pola sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga dengan adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Para karyawan yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

b. Pola harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, karyawan mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Karyawan atau individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan

penuh.

Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

8. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari tiga dimensi menurut Handoko (2015 : 200) yaitu :

a. Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian antara 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 diselesaikan dengan seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

b. 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 di capai dari perannya tersebut.

c. Konflik Peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan.

9. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:157) pendekatan terhadap stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pendekatan Dukungan Sosial (*social support*) Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.
- b. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*)

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi.

- c. Pendekatan melalui biofeedback

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang

dialaminya.

10. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Cox (2016:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

a. Dampak Subjektif (subjective effect)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak Perilaku (Behavioral effect)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

c. Dampak Kognitif (Cognitive effect)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka

terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

d. Dampak Fisiologis (Physiological effect)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

e. Dampak Kesehatan (Health effect)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

f. Dampak Organisasi (Organizational effect) Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak- dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres.

11. Strategi Manajemen Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Sama pentingnya untuk mengetahui yang tidak boleh dan apa yang

harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan bekerja keras yang berlebihan.

Ini bukanlah yang efektif bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru menambah masalah lebih jauh. Secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2016: 45):

a. Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual.

Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif, artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat, pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air.

2) Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di

rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres.

a. 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 organisasi dapat dilakukan dengan:

- 1) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung.

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan

keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. 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.

2) Memperkaya desain tugas-tugas.

Memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil.

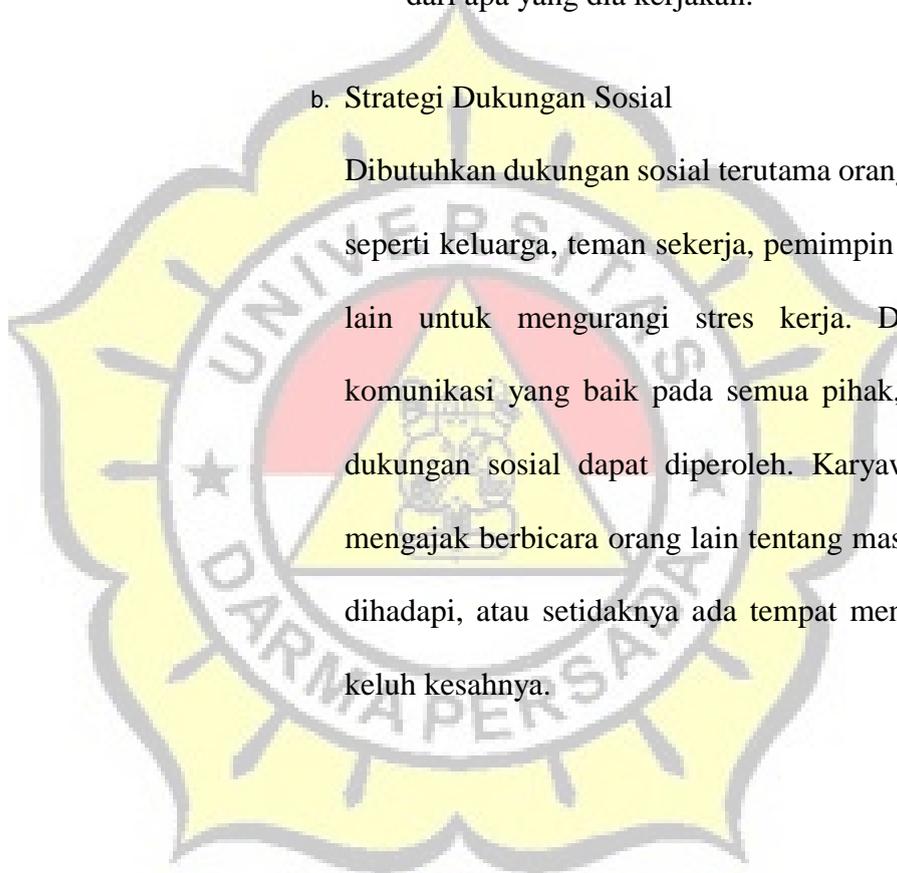
3) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional.

Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk

mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masingmasing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan.

b. Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja. Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh. Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluhan kesahnya.



2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber – sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Made Bambang Adnyana, dkk /2017/Faktor- FaktorYang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan di Best Western Papilio Hotel Surabaya	Stres Kerja Faktor-Faktor Stres Kerja : 1. Kondisi Kerja 2. Struktur Organisasi 3. Tampilan Pekerjaan 4. Perkembangan Karir 5. Interpersonal.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis faktor- faktor	Penelitian ini menghasilkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari sebuah kuesioner uji KMO, uji Barlett T Test dan persepsi karyawan terhadap faktor-faktor stres kerja. Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan di Best Western. Papilio Hotel Surabaya yaitu,

				<p>Faktor ke-1 Kondisi Bekerja dengan nilai eigenvalues tertinggi 2.993, Faktor ke-2 Struktur Organisasi dengan nilai eigenvalues 2.350, Faktor ke-3 Tampilan Pekerjaan dengan nilai eigenvalues 1.898 Faktor ke-4 Perkembangan Karier dengan nilai eigenvalues 1,877 dan Faktor ke-5 Faktor Interpersonal dengan nilai eigenvalues 1,850.</p>
2.	<p>Kadek Dery Suryawan /2018/Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017</p>	<p>Stres Kerja</p> <p>Faktor-Faktor Stres Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Fisik 3. Tuntutan Peran 4. Tuntutan Antar Personal 	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis faktor-faktor</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi stres kerja pada tenaga kebersihan kota yakni tuntutan antar personal dengan nilai eigenvalue sebesar</p>

				<p>6,492, tuntutan tugas dengan nilai Eigenvalue 5,589, tuntutan fisik dengan nilai eigenvalue sebesar 1,747 dan tuntutan fisik dengan nilai eigenvalue sebesar 1,114. Dari keempat faktor tersebut, faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja pada tenaga kebersihan kota adalah faktor tuntutan antar personal dengan nilai eigenvalue terbesar yaitu 6,492. Khususnya mengenai rendahnya dukungan dari pimpinan dengan nilai loading factor terbesar di dalam faktor tuntutan antar personal yaitu</p>
--	--	--	--	---

				0,987
3	Putri Utami,dkk /2017/ Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di Bagian Cargo PT.Angkasa Pura Logistik Bandar UdaraInternasiona l Ahmad Yani Semarang	Stres Kerja Faktor-Faktor Stres Kerja : 1.Umur 2.Tuntutan Tugas 3.Perkembangan Karir 4.Tuntutan dari Luar Pekerjaan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif denganalat analisis faktor-faktor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 47 responden mengalami stres berat sebesar 54,1%,dan yang mengalami Pengendalian Stres Kerja stress ringan sebesar 45,9%

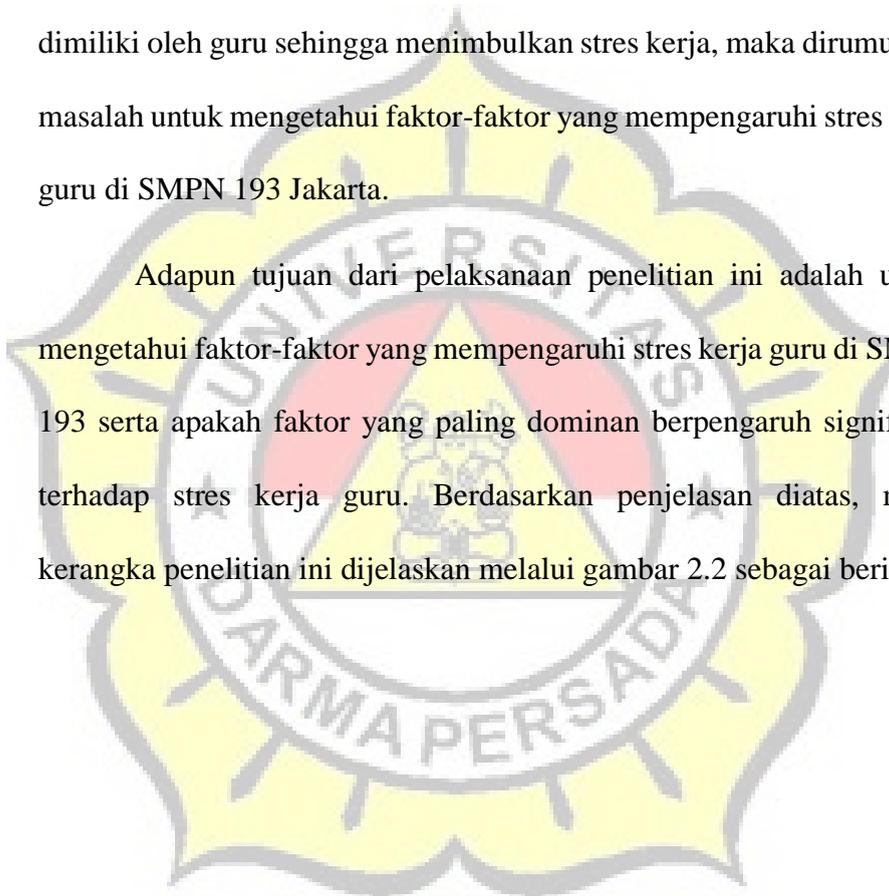
Sumber: Data diolah peneliti, 2021



2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur dari sebuah gambaran penelitian yang dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami apa yang akan disampaikan. Pada rumusan masalah penelitian ini, terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru sehingga menimbulkan stres kerja, maka dirumuskan masalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja guru di SMPN 193 Jakarta.

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja guru di SMPN 193 serta apakah faktor yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.2 sebagai berikut :





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan kuisioner.

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

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja guru di SMPN 193 Jakarta adalah kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, tampilan rumah-pekerjaan.
2. Apakah stres karena peran dan kondisi pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMPN 193 Jakarta?

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres karena (X_1)

peran dan kondisi pekerjaan (X_2) terhadap stres kerja guru

(Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres karena (X_1)
peran dan kondisi pekerjaan (X_2) terhadap stres kerja guru
(Y).

