

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Stres Kerja

(Robbins, 2007) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kondisi kronis (Hasibuan, 2009).

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008). Stres kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bias mengatasinya (Mulyadi, 2005). David dan Newstrom (2007) memberikan definisi tentang stres kerja yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2001) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Role Demands Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

- b. **Interpersonal Demands** Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.
- c. **Organizational Structure** Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi.
- d. **Organizational Leadership** Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Robbins (2001) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan pegawainya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting.

3. Faktor Individu Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya

2.1.1.3. Indikator Stres kerja

Indikator Stres Kerja menurut Aamodt (Margiati, 2011 : 71) ada lima sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja terdiri dari:

1. Tuntutan atau tekanan dari atasan.

aspek fisik, psikis, sosial dan organisasi dari pekerjaan itu membutuhkan usaha (fisik) dan keterampilan, karena hal ini tuntutan kerja berkaitan dengan biaya psikis (psychological cost), tekanan kerja dan tuntutan emosional karyawan

2. Ketegangan dan kesalahan

Ketegangan atau keresahan seringkali terjadi pada karyawan yang selalu diberikan tugas yang sangat banyak sehingga memicu timbulnya kesalahan dalam bekerja

3. Menurunnya tingkat interpersonal

Jika tingkat komunikasi antar interpersonal menurun maka besar kemungkinan akan menimbulkan masalah yang baru dalam perusahaan

4. Jumlah pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (tension).

5. Tingkat kesulitan

Seringkali karyawan tidak mampu lagi untuk berfikir dan menjalankan tugas yang diberikan kepada perusahaan

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.” (Amelia et al., 2015) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugastugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

- . Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan

kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan Lingkungan Kerja, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012:22), indikator beban kerja meliputi :

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah dan pendapatan omset perusahaan yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat melayani nasabah, menjaga barang gadai dengan sebaik mungkin, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3. Konflik Interpersonal

2.1.3.1. Pengertian Konflik Interpersonal

Gibson (1985) menyatakan bahwa konflik interpersonal merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Pendapat senada dikemukakan oleh Tommy (2010) bahwa konflik interpersonal adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja.

Luthans (1985) mendefinisikan konflik interpersonal sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antar nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungandengan orang lain. Konflik interpersonal menurut Stoner (1985) adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi

sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Adapun menurut Sunardi (dalam Tommy, 2010) konflik interpersonal adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) konflik interpersonal adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan.

Kemudian Hardjana (dalam Wahyudi, 2011) menyatakan bahwa konflik interpersonal adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

Sementara itu Handoko (dalam Nawawi, 2010) mengemukakan bahwa konflik interpersonal adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Interpersonal

Robbin dan Judge (2013) menyebutkan tiga faktor yang mempengaruhi konflik interpersonal, yaitu:

- a. Komunikasi

Devito (2011) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Hubungan timbal balik tersebut memainkan peran penting dalam interaksi sosial. Komunikasi dapat menjadi sumber konflik interpersonal. Komunikasi yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat menjadi dasar terjadinya konflik. Komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman antara dua individu dan bahkan lebih. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Yusanto, 2018) yang menyatakan keefektifan individu dalam hubungan antar pribadi ditentukan oleh kemampuan individu tersebut untuk mengkomunikasikan secara jelas apa yang ingin disampaikan, menciptakan kesan yang diinginkan atau mempengaruhi orang lain sesuai kehendaknya. Konflik yang diakibatkan oleh komunikasi yang kurang efektif ini tidak hanya terjadi dalam proses sosialisasi di lingkungan organisasi, melainkan dalam proses musyawarah atau pengambilan keputusan ketidakefektifan ini dapat terjadi.

b. Struktur

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Suharso & Retnoningsih, 2011), struktur diartikan sebagai cara bagaimana sesuatu disusun. Faktor ini menjelaskan tentang struktur yang ada dalam organisasi sebagai susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Sistem tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa perencanaan atas penentuan kekuasaan, tanggung jawab dan spesialisasi atau tugas setiap anggota itu penting.

Hal ini didasarkan pada pendapat Robbins (1996) yang menyatakan bahwa struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Pembagian tugas yang dilakukan oleh organisasi harus jelas agar tidak tumpang tindih antara tugas karyawan satu dengan karyawan lainnya. Menurut Wijono (2012), ketika deskripsi tugas yang digagas oleh masing-masing karyawan mulai tumpang tindih, tidak jelas, demikian juga tanggung jawab, kewenangan dan hak serta kewajibannya masih kabur, maka hal tersebut akan memicu munculnya konflik di antara karyawan. Pembagian tugas yang dapat dijelaskan dengan baik akan mengarahkan pada pengelolaan konflik yang sifatnya konstruktif. Sedangkan, tugas yang tidak dijelaskan dengan baik akan mengarahkan pada pengelolaan konflik yang bersifat destruktif. Hal ini akan menimbulkan ketimpangan dalam pelaksanaan tugasnya.

c. Variabel pribadi

Variabel pribadi meliputi kepribadian, emosi dan nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang. Kepribadian yang menjadi faktor utama dalam mempengaruhi konflik interpersonal oleh Allport (dalam Kuncoro, 2012) diartikan sebagai organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan cara penyesuaian dirinya yang khas terhadap lingkungan. Kepribadian yang menjadi cara seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungannya menentukan bagaimana seseorang bertindak laku dan berinteraksi dengan orang lain (Kuncoro, 2012). Individu dengan kepribadian yang keras dan mudah marah cenderung kesulitan untuk mengendalikan emosinya sehingga mudah terlibat

konflik. Individu yang keras kepala dan pencemas lebih sering terlibat cekcok dan bereaksi buruk ketika konflik terjadi. Oleh karena itu, konflik interpersonal yang terjadi juga cenderung tinggi. Terdapat beberapa teori kepribadian yang dikembangkan oleh para ahli seperti kepribadian ekstrovert dan introvert yang dikemukakan oleh Carl Gustav Jung (dalam Kuncoro, 2012) dan teori kepribadian big five yang dipelopori oleh Cattell (dalam Larsen & Buss, 2005)

2.1.3.3. Indikator Konflik Interpersonal

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut

a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing masing.

Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Schultz & Schultz (2006) menurut mereka berdua, Lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja.

Lewa & Subowo (2005) Mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal. Sedarmayati (2009:21) Menurut Sdarmayati, Lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang di

hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Alex S. Nitisemito (2000:183) Nitisemito mengatakan (2000:183) yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa

yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini

c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381)

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi. Adapun penelitian sebelumnya dapat anda lihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

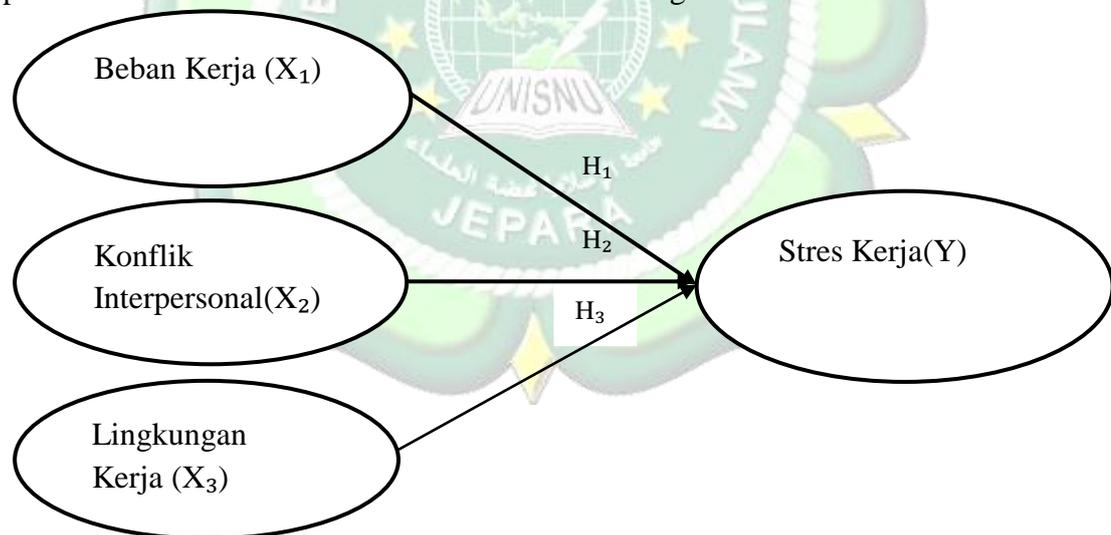
NO	Referensi	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon (Hatmawan, 2015)	X1: Konflik Kerja X2: Beban Kerja X3: Lingkungan Kerja Y:Stres Kerja	1.Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja 2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja
2	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Pertamina EP (Arsyiani, 2019)	X1:Kecerdasan Emosional X2: Beban Kerja X3:Komunikasi Y:Stres Kerja	1. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja 2. Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan 3. komunikasi komunikasi berpengaruh

			negatif namun tidak signifikan terhadap Stres Kerja
3	Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering Batam (E. E. D. Lestari & Ratnasari, 2018)	X1: Konflik Interpersonal X2: Beban Kerja X3: Komunikasi Y: Stres Kerja	1. Konflik Interpersonal secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan 2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan 3. Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan
4	Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar (N. Lestari & Utama, 2017)	X1: Konflik Interpersonal X2: Beban Kerja Y: Stres Kerja	1. Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan
5	Pengaruh Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga (Aujada et al., 2015)	X1: Beban Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Pengawasan Y: Stres Kerja Karyawan	1. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja karyawan 3. Pengawasan berpengaruh terhadap Stres Kerja
6	Pengaruh Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT Garda Total Security	X1: Job Insecurity X2: Beban Kerja Y : Stres Kerja	1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel job insecurity terhadap Stres Kerja

	Padang (Rikardo & Susanti, 2018)		2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja
7	Pengaruh Beban Kerja dan dukungan Supervisor Terhadap Stres Kerja pada PT SMI/ Seluler Media Infotama Kalimantan (Sudrajat, 2019)	X1: Beban Kerja X2: Dukungan Supervisor Y: Stres Kerja	1. Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja, 2. Dukungan supervisor berpengaruh terhadap stres kerja

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT)

Kerangka pemikiran teoritis (KPT) adalah hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai uraian teori yang telah dideskripsikan maka, kerangka pemikiran Teoritis Pemikiran ini dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4. Perumusan Hipotesis

Dari hasil penelitian terdahulu peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut, dengan hasil dari peneliti sebelumnya yaitu Aglis Andhita Hatmawan 2015, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, menurut Nursy Resti Arsyiani 2017 Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Stres Kerja, menurut Esther Endang Dwi Lestari dan Sri Langgeng Ratnasari 2018 Beban Kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan, sedangkan menurut Ni Kadek Asri Lestari , I Wayan Mudiarta Utama dkk, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan sehingga dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi Nova Ellyzar 2017 .

H₁ = Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja di PT. Wood World Jepara

2.4.2. Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Karyawan

Gibson (1985) menyatakan bahwa konflik interpersonal merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Pendapat senada

dikemukakan oleh Tommy (2010) bahwa konflik interpersonal adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas. Luthans (1985) mendefinisikan konflik interpersonal sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antar nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungandengan orang lain. Konflik interpersonal menurut Stoner (1985) adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Adapun menurut Sunardi (dalam Tommy, 2010) konflik interpersonal adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantunagn aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif.

Sedangkan menurut (Prabu, 2005) konflik interpersonal adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan.

H₂ =Konflik Interpersonal Berpengaruh Terhadap Stres Kerja di PT. Wood World Jepara.

2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Schultz & Schultz (2006) menurut mereka berdua, Lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja

Lewa & Subowo (2005) Mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal. Sedarmayati (2009:21) Menurut Sdarmayati, Lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja dirumuskan sebagai berikut :

H₃ = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja di PT. Wood World Jepara