

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryono (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun non materi (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (dalam Tika, 2016), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, dalam Wirawan, 2012). Yukl (dalam dalam Tika, 2016) memakai

istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (dalam Tika, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Menurut Wijono (2010), kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang diinginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

2. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kopelman (dalam Annisa, Setyawan, dan Susila, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor

lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2005), adalah:

- a. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- c. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

3. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi (Baron, dalam Fatikhin, Hamid, dan Mukzam, 2017) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Bittel (dalam Alfatamma, 2020) menyebutkan

suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi.

Carroll & Schneir (dalam Munandar, 2015) membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja karyawan di dalam organisasi.

- a. *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *job analysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.
- b. *Measurement*, pengukuran (*measurement*) merupakan bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk *managerial judgment* prestasi kerja karyawan yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Seluruh manajer di dalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya. Pengukuran prestasi kerja karyawan melibatkan sejumlah ketentuan untuk merefleksikan perilaku karyawan pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi. Secara teknis, sejumlah ketentuan itu seperti halnya predikat *excellent* (sempurna), *good* (baik), *average* (cukup), dan *Poor* (kurang) dapat digunakan dengan pemberian nomor dari 1 hingga 4 untuk tingkatan prestasi kerja karyawan.
- c. *Management*, yaitu penilaian prestasi kerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi karyawan di masa berikutnya.

Kaplan & Norton (dalam Tika, 2016) menjelaskan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan dapat dipergunakan suatu daftar pertanyaan yang berisi beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja menggunakan metode *Balanced - Scorecard*, yang kartu untuk mencatat skor atau mengukur kinerja individu atau kelompok hasil kerja. *Balanced - Scorecard* merupakan pengukuran kinerja berdasarkan keseimbangan aspek keuangan dan non keuangan serta aspek internal dan eksternal

perusahaan, melalui pendekatan aspek; perspektif keuangan, konsumen, proses bisnis internal dan proses belajar serta berkembang. Selanjutnya Bernardin dan Russel (dalam Lengkong, Areros, dan Sambul, 2020), dan Bacal (2011), mengemukakan beberapa aspek pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut.

- a. *Quality*, merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan.
- b. *Quantity*, merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. *Quantity* merupakan jumlah target yang diproduksi dan dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan karyawan.
- c. *Timeliness*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. *Timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.
- d. *Cost effectiveness*, merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum. *Cost effectiveness* menunjukkan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan maksimum.
- e. *Need for Supervision*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. *Need of supervision* merupakan aktivitas

karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

- f. *Interpersonal impact*, yakni karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. *Interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan pada karyawan untuk menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerja sama antar rekan kerja sehingga tercipta kondisi yang meningkatkan kinerja.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Munandar, 2015). Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (dalam Alfatamma, 2020)

Alves (dalam Yasa, dan Dewi, 2019) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Vigoda (dalam Windani, 2018) stres kerja didefinisikan sebagai adanya gejala diri sendiri baik itu secara fisik maupun tidak yang timbul karena beban pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian, stres adalah ketidakmampuan tubuh menerima tekanan yang dapat memicu hilangnya kontrol diri. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Leung et al. (dalam Windani, 2018) bahwa stres kerja terbagi menjadi enam dimensi yaitu perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja dan situasi rumah dan pekerjaan.

Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan

tugas-tugasnya. Menurut Cahyono dan Koentjoro (2015), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Menurut Charles D Spielberger (dalam Windani, 2018) mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan definisi teori yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

2. Faktor Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Hardjana, 2006). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Robbins, dan Judge (2012) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

- a. Faktor-faktor Lingkungan. Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:
 - 1) Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
 - 2) Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
 - 3) Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.
- b. Faktor Perusahaan. Faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:
 - 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
 - 2) Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak

dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

- 3) Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.
- c. Faktor-faktor Pribadi. Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka

3. Pengukuran Stres Kerja

Stres kerja terjadi dari kondisi lingkungan kerja yang bersifat negatif yang dihadapi oleh pegawai atau karyawan dan menimbulkan respon pegawai atau karyawan terhadap kondisi tersebut, baik respon yang bersifat patologik maupun fisiologik, namun timbul atau tidaknya stres kerja ini tergantung persepsi serta reaksi individu terhadap kondisi tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2012) dan Rivai dan Sagala (2009), indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gejala fisiologis stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.
- b. Gejala psikologis. Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

- c. Gejala perilaku Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai. Konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya. Pengelolaan stres kerja sangatlah penting, Pengelolaan stres kerja yang baik akan berpengaruh positif bagi pegawai atau karyawan. Sedangkan pengelolaan stres yang buruk akan berdampak negatif bagi tujuan organisasi.

C. Kerangka Berpikir

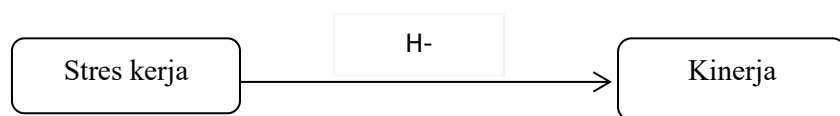
Masalah status ketenagakerjaan, target kerja dan kondisi pandemi dengan berbagai aturan yang kerap berubah-ubah memberikan dampak pada kinerja karyawan. Karyawan dengan status kerja kontrak misalnya mengalami beberapa kondisi seperti kebimbangan dalam menyelesaikan tugas kerjanya dan perasaan tertekan akibat adanya perubahan peraturan, seperti WFH (*Work From Home*) yang berdampak pengurangan pendapatan, serta ancaman perampingan atau pengurangan tenaga kerja akibat *social distance* dan Pembatasan Sosial dalam Berskala Besar (PSBB). Di satu sisi karyawan diuntut untuk mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan jam kerja lebih pendek dengan target yang tetap sama, serta pembiasaan penggunaan sistem kerja dan peralatan kerja baru sebagai antisipasi masalah ancaman kesehatan. Kondisi pandemi yang disertai dengan berbagai perubahan peraturan dalam proses operasional kerja dan penggunaan peralatan kerja telah menimbulkan stres pada sebagian besar karyawan di PT. Transnasional Grup.

Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. Stres di tempat kerja dapat dikatakan sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-

orang dengan pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan adanya perubahan pada orang yang memaksakan diri mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Pada dasarnya hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi ataupun tugas dari pekerjaan. *Stressor* di tempat kerja merupakan kondisi yang memiliki potensi untuk menghasilkan pengalaman seseorang sebagai situasi yang penuh tekanan. Tingkat dari pengalaman stres dan cara bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik individu, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian terhadap sumber stres, peristiwa dalam hidupnya, demografi sosial dan variabel lain dari pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun, dapat dikatakan juga bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berjalan beriringan.

Berdasarkan paparan yang dikemukakan tentang stres kerja dan kinerja maka dapat memberikan gambaran bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja, baik secara positif ataupun negatif. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan tidak menutup kemungkinan justru dapat menurunkan kinerjanya. Namun dapat dikatakan sebaliknya, jika semakin tinggi tingkat kinerjanya juga tidak menutup kemungkinan dapat meningkatkan stres kerja terhadap karyawan.



D. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan teori yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Ada hubungan negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Transnasional Grup.”

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres karyawan maka akan semakin rendah kinerjanya, demikian pula sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya.