

**IMPLIKASI STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
TOKO MAHKOTA NGRAMBE NGAWI**

**SKRIPSI**



Oleh:

**Elsa Kurnianti**

**NIM. 303190030**

Pembimbing:

**M. Rozi Indrafuddin, M.Fil.I**

**NIDN. 2022017702**

**JURUSAN BIMBINGAN PENYULUHAN ISLAM  
FAKULTAS USHULUDIN ADAB DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2023**

## ABSTRAK

**Kurnianti, Elsa 2023.** Implikasi Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Skripsi. Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam. Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah. Pembimbing M. Rozi Indrafuddin, M.Fil.I.

**Kaa kunci:** Stres, Stres Kerja, faktor Stres Kerja, Kinerja

Pada umumnya wirausahawan mendirikan usaha dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka wirausahawan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penulis akan meneliti beberapa faktor berupa stres kerja. Stress adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar, seperti ketegangan dalam bekerja, tugas - tugas yang menumpuk, dan lain-lain. Kegiatan ini dapat membuat pemimpin lebih perhatian kepada karyawan mereka dan juga mengurangi stress kerja pada karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui implikasi stres kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa faktor stress yang dialami karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi yaitu berasal dari pemilik toko yang memberikan tugas melebihi kemampuan karyawan dan faktor dari teman kerja yang tidak dapat bekerjasama dalam bekerja. Stres yang dialami dapat berakibat positif pada sebagian karyawan yang dapat menimbulkan semangat kerja lebih dari sebelumnya, stress yang negatif dapat menurunkan produktivitas kerjanya, dan adapaun yang tidak dapat mempengaruhi kerjanya.

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elsa Kurnianti

NIM : 303190030

Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Implikasi Stress Kerja Terhadap Karyawan Di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi”  
adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang  
dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 10 Maret 2023

Pembuat Pernyataan



**Elsa Kurnianti**

**NIM. 303190030**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Hal : Persetujuan Munaqosah Skripsi  
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah IAIN  
Ponorogo

*Assalaamu'alaikum wr. wb*

setelah secara cermat kami baca dan teliti kembali dan setelah diadakan perbaikan atau penyempurnaan sesuai dengan petunjuk dan arahan kami, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Elsa Kurnianti  
NIM : 303190030  
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam  
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah  
Judul : Implikasi Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang munaqosah skripsi Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah IAIN Ponorogo. Untuk itu, kami mengharap atas persetujuan munaqosahnya.

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalaamu'alaikum wr. wb.*

Pembimbing

  
**M. Rozi Indrafudina M.Fil.I**  
**NIDN. 2022017702**

...





**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB, DAN DAKWAH  
PENGESAHAN**

Judul : Implikasi Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi

Nama : Elsa Kurnianti

NIM : 303190030

Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang munaqasah Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 24 Mei 2023

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Bimbingan Penyuluhan islam (S.Sos) pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 31 MEI 2023

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Kayyis Fithri Ajhuri, M.A.
2. Penguji I : Mayrina Eka Prasetyo Budi, M.Psi.
3. Penguji II : M. Rozi Indrafuddin, M.Fil.I.

(.....)  
(.....)  
(.....)

Ponorogo,  
Mengesahkan  
Dekan,



(Dr. H. Ahmad Muji, M. Ag)  
NIP. 196806161998031002

### **SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elsa Kurniati

NIM : 303190030

Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam

Judul : Implikasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh Perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [ethesis.iainponorogo.ac.id](http://ethesis.iainponorogo.ac.id) adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan ini dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 22 Mei 2023



**Elsa Kurniati**

**NIM. 303190030**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan yaitu stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan dapat terjadi kapan saja karena stres merupakan bagian yang tidak dapat dihindarkan dari kehidupan manusia. Orang cenderung merasa stres ketika ada ketidaksesuaian antara keinginan dan kenyataan yang ada.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional bagi organisasi bisnis. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan dimanage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.<sup>1</sup>

Stress biasanya dapat meningkat saat masalah yang dihadapi tak kunjung usai. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa karyawan mengalami stress,

---

<sup>1</sup> Muhammad Ridho, Febsri Susanti, "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang," *INA-RXIV PAPERS*, (2018), 1.

seharusnya hal ini tidak terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stress yang dialami oleh individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stress yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Karyawan bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja, mereka berharap segala kebutuhan hidup akan terpenuhi secara optimal. Maka setiap karyawan harus dapat meningkatkan dan mempertahankan etos kerjanya dengan sebaik-baiknya.

Stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan keadaan fisik seseorang. Ketika stres tidak dikelola dengan baik, biasanya akan menghalangi untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan kita, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Ini berarti bahwa karyawan yang terkena dampak menghadapi berbagai gejala negatif yang mempengaruhi kinerja pekerjaannya.<sup>2</sup>

Faktor yang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi

---

<sup>2</sup> Noor 'Aini Aslihah, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'ah Binama Semarang" (Skripsi, 2015, UIN WALISONGO, Semarang), 22

merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi terjadinya penyebab karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berpengaruh pada kenyamanan kerja karyawan.

Tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kerja karyawan yaitu menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya.<sup>3</sup>

Maisi Ariant dalam penelitiannya ada beberapa tokoh yang mendefinisikan stres kerja.<sup>4</sup> Sehingga penulis merangkum beberapa pendapat tersebut. Stres kerja adalah situasi dimana seorang karyawan merasa tertekan atau dalam posisi tidak menyenangkan yang terdapat dari luar diri seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan.

---

<sup>3</sup> Candra Pranata Manihuruk, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara" (Tesis, Sumatra Utara, UMSU, 2020), 3-6

<sup>4</sup> Maisi Ariant, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau)", ( Skripsi, Yogyakarta, UII, 2018), 2-6

Stress berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, artinya stres merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menurun, karena stres membutuhkan karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan.

Stress akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya sehingga menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya pun menjadi tidak tentu arah sehingga tidak dapat mencapai titik kepuasan kerja karyawan tersebut. Namun, stres tidak selalu berakibat negatif untuk karyawan dan mempunyai nilai-nilai positif terutama pada saat stres memiliki potensi pada karyawan untuk menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Toko Mahkota Ngrambe ini berada di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi pada tanggal 26 Januari 2023, Toko Mahkota Ngrambe berdiri sejak tahun 2000 yang berawal dari wartel dan menjual alat tulis kemudian berkembang menjadi toko yang menjual berbagai macam produk. Pemimpin Toko Mahkota memiliki beberapa cabang yaitu yang pertama cabang Mahkota Ngrambe yang memiliki tigabelas karyawan, Mahkota cabang Jogorogo di Kecamatan Jogorogo memiliki enam karyawan, Mahkota cabang Sine di Kecamatan Sine

memiliki tujuh karyawan, dan Mahkota cabang Walikukun berada di Kecamatan Widodaren yang memiliki tujuh karyawan. Toko tersebut menjual berbagai aksesoris, make up, pakaian, sandal, sepatu, kebutuhan pokok, snack, perabotan, perawatan tubuh, wajah, dll. Hanya saja Mahkota cabang Ngrambe ini lebih lengkap dan lebih luas sehingga karyawan yang ada di Ngrambe lebih banyak.

Pemimpin Toko Mahkota juga memiliki usaha makanan ayam geprek yang memiliki enam karyawan, yang berada di Ngrambe yang bersebelahan dengan Toko Mahkota Ngrambe, ada juga Mahkota Craft yang menjual macam-macam hiasan seperti bunga palsu, figura dan lainnya, Mahkota Craft memiliki dua karyawan. Ada satu cabang lagi yang berada di Gendingan Toko ini berada di Kecamatan Gendingan yang menjual khusus kosmetik yang memiliki dua karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Sistem jam kerja pada mahkota ngrambe dibagi menjadi dua shift yaitu shift pagi pukul 06.30-15.00 dan shift siang 12.00-20.30. Biasanya pada shift pagi itu ada tujuh karyawan dan siang enam karyawan. Tigabelas karyawan di toko Mahkota Ngrambe terbagi menjadi beberapa bagian yaitu empat karyawan sebagai kasir, empat karyawan sebagai admin yang bekerja untuk menginput barang dan lima karyawan sebagai display yang bekerja untuk mengisi barang di etalase. Namun, terkadang yang bagian kasir juga disuruh untuk membantu mengangkat barang ketika ada barang baru yang

tiba. Hal itu memicu tekanan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan hingga berdampak pada tingkat kerja karyawan. Adapun faktor lain yang menimbulkan stres kerja antara lain partner kerja yang tidak bisa bekerjasama, adanya sifat iri terhadap karyawan lain karena gaji karyawan kasir, admin dan display tidak ada bedanya padahal ada karyawan yang bekerja bukan hanya satu bagian saja, selain itu faktor dari luar pekerjaan juga bisa menimbulkan stres hingga dapat memicu rendahnya kinerja karyawan.

Stress kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja yang dialami karyawan perlu mendapat perhatian karena tekanan kerja tinggi yang diterima karyawan terutama dari pekerjaan yang seharusnya bukan bagian mereka tetapi mereka wajib mengerjakannya, sehingga sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan yang terpenting adalah gaji mereka terlalu rendah yang merupakan faktor penting penyebab stress.<sup>5</sup>

Kinerja yaitu sebagai tujuan akhir di setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat

---

<sup>5</sup> I Gede Putro Wibowo, Dkk, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4.02, (2015), 3

membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Mengelola kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Agar mampu mengelola kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memahami hal tersebut, manajemen dengan mudah mencari solusi yang efektif berkaitan dengan kinerja karyawan.<sup>6</sup>

Berdasarkan permasalahan latar belakang tersebut peneliti ingin mengetahui pengaruh stress kerja, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Implikasi Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang ditemukan yaitu:

1. Apakah indikasi karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi mengalami stress kerja?
2. Apa yang menjadi factor penyebab stres pada karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi?
3. Bagaimana implikasi stres kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi?

---

<sup>6</sup> Hendra Gunawan, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros)”, *Bongaya Journal of Research in Management*, 2, (18 Oktober 2018), 57

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui karyawan pernah mengalami stress atau tidak.
2. Untuk mengetahui factor yang menyebabkan stress kerja.
3. Untuk mengetahui implikasi stress kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi.

### D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Manfaat teoritis

Ada dua manfaat teoritis penelitian ini, yaitu:

##### a. Pengembangan Ilmu Psikologi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu psikologi, terutama dalam kajian stress kerja dan akibat dari stress yang dialami terhadap kinerja.

##### b. Referensi untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis sehingga memudahkan peneliti selanjutnya dalam mengumpulkan bahan untuk penelitian.

#### 2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini ditujukan untuk:

a. Karyawan

Hasil dari penelitian ini ditujukan untuk karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi untuk menjadi bahan pembelajaran dalam mengelola stress dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

b. Pemilik Toko

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, kontribusi dan informasi bagi perusahaan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya pada permasalahan stres kerja terhadap karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi.

## **E. Telaah Pustaka**

Dalam penulisan ini, peneliti melakukan penelusuran secara digital untuk memudahkan penulis dan memperjelas perbedaan kajian antara apa yang akan peneliti tulis dan penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun penelitian yang peneliti temukan sebagai berikut:

Pertama, Nurleila Jum'ati, Himmayatul Wusma dengan jurnal *Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2p-P1) Di Kabupaten Bangkalan*, peneliti menggunakan metode kuantitatif serta menyatakan bahwa stress itu merupakan adaptif terhadap situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Individu dapat merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap

pekerjaan, beban informasi pekerjaan yang terlalu berat, atau karena mengikuti perkembangan zaman.<sup>7</sup>

Kedua, Rachel Natalya Massie, Dkk dalam Jurnal Administrasi Bisnis dengan judul *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado*, dalam penelitiannya menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stress bisa terjadi setiap individu, jika karyawan mengalami stress maka akan menurunkan kinerjanya dan sebaliknya jika karyawan tidak merasa stress maka potensi kerjanya meningkat.<sup>8</sup>

Ketiga, K.S. Wirya, N.D. Andlanl, N.L.W.S. Telagawathi dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni*, dalam penelitiannya menggunakan metode kuantitatif dan menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, *research gap* dimana stres kerja terjadi karena konflik antara karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Annisa, stres kerja

---

<sup>7</sup> Nurleila Jum'ati, Himmayatul Wusma, "Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2p-P1) Di Kabupaten Bangkalan" 7, 2,( Desember 2013), 2

<sup>8</sup> Administrasi Bisnis dengan judul "Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado" 6, 2, (2018), 2

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan penelitian ini lebih mengarah kepada permasalahan psikologi dari subjek yang diteliti.<sup>9</sup>

Keempat, Agung Harsanto Eko Siswoyo, Lilis Sulistyani, dengan judul “*Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi*” menyatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosional memoderasi signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan dengan adanya kecerdasan emosional memperkuat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>10</sup>

Kelima, Nur Riani, Nurul Setyawati Handayani, dengan judul “*Dampak Stres Kerja Pustakawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi*” metode penelitian yang digunakan adalah penelitian studi pustaka, yang mana data pendukung diperoleh dari proses membaca lingkungan bahkan mencermati situasi saat ini. Adapun hasilnya stres kerja yang terjadi pada diri pustakawan terjadi karena persepsi

---

<sup>9</sup> K.S. Wirya, N.D. Dkk “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni” *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2, 1, (Juli 2020), 4

<sup>10</sup> Agung Harsanto Eko Siswoyo, Lilis Sulistyani, “Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi”, *Bhirawa: Jurnal of Marketing and Commerce*, 5,1,(2020), 25

diri sendiri. Sehingga mereka harus melakukan pengendalian diri agar stres yang terjadi tidak membahayakan dirinya sendiri.<sup>11</sup>

## **F. Metodologi Penelitian**

### **1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian fenomenologi, yakni penelitian yang mengkaji suatu fenomena yang tampak dalam kehidupan. Penelitian fenomenologi berfokus pada menggali, memahami, dan menafsirkan arti dari suatu fenomena di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi.<sup>12</sup>

### **2. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian merupakan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Peneliti memilih lokasi ini dikarenakan terdapat stress kerja yang berdampak pada kinerja baik dampak positif dan negatif.

### **3. Data dan Sumber Data**

Sumber data merupakan istilah yang mengacu pada sumber utama informasi yang diperoleh oleh peneliti. Jenis informasi tersebut dapat berupa manusia, kondisi atau suatu aktifitas dan dokumen. Adapun data dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan pemilik dan karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Peneliti mengambil lima dari tigabelas karyawan

---

<sup>11</sup> Nur Riani, Nurul Setyawati Handayani, “Dampak Stres Kerja Pustakawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Layanan Perpustakaan Perguruan tinggi”, *FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 15,1, (2020), 110

<sup>12</sup> Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal ashri Publishing, 2020), 135-136

yang ada. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data mengenai profil subjek dan kondisi yang dialami karyawan selama bekerja. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu :

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber utama yang dalam penelitian ini. Sumber data primer dalam penelitian adalah karyawan di Toko Mahkota Ngrambe.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari selain sumber utama yang berfungsi untuk mendukung dan melengkapi penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder yang peneliti gunakan bersumber dari literature seperti buku, jurnal, artikel, dan literature lainnya yang dapat mendukung penelitian ini.<sup>13</sup>

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara terstruktur dengan karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Dalam penelitian ini peneliti mengambil lima subjek dari tigabelas karyawan.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Samsu, Metode Penelitian: (*Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*), (Jambi: Pustaka Jambi, 2017), 94-95

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2019), 304

## 5. Teknik Pengelola Data

Pada umumnya pengolahan data dan pemaknaan data dilakukan setelah data terkumpul atau kegiatan pengumpulan di lapangan dinyatakan selesai. Pengolahan data dimulai dengan mereduksi atau mengkategorisasi data lalu menyajikan data dan menarik kesimpulan.<sup>15</sup>

## 6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis model Miles dan Huberman yang tersusun menjadi tiga tahapan yaitu:

### a. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.<sup>16</sup>

### b. Penyajian data

Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. Dalam melakukan display data, selain

---

<sup>15</sup> Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makasar: CV. Syalir Media Press, 2021), 106

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 323

dengan teks yang naratif, juga dapat berupa, grafik, matrik, jejaring kerja dan chart.<sup>17</sup>

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>18</sup>

7. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk mengecek keabsahan temuan, peneliti menggunakan metode triangulasi sumber data yang mana sumber data terdiri lima karyawan sebagai sumber data. Selain triangulasi sumber data, peneliti juga akan lebih tekun dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang pasti dan akurat.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti membagi pembahasan menjadi lima bab:

**BAB I: PENDAHULUAN**, dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka dan metodologi penelitian.

---

<sup>17</sup> Ibid, 325

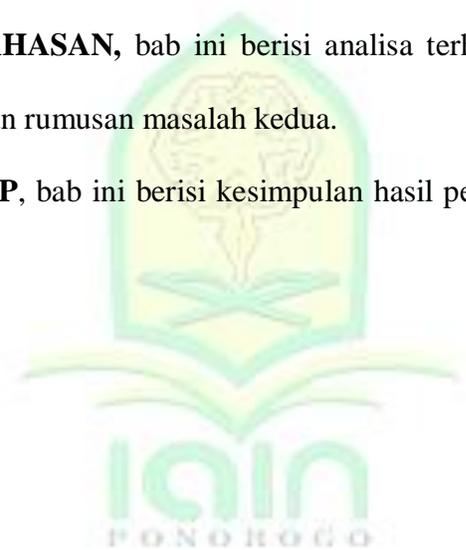
<sup>18</sup> Ibid, 329

**BAB II: LANDASAN TEORI**, dalam bab ini peneliti membahas tentang teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori tentang stress kerja, kinerja, dan karyawan.

**BAB III: PAPARAN DATA**, dalam bab ini peneliti memaparkan hasil penelitian, yang berupa hasil wawancara dengan karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi mengenai kondisi stres selama bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi.

**BAB IV: PEMBAHASAN**, bab ini berisi analisa terhadap data dari rumusan masalah pertama dan rumusan masalah kedua.

**BAB V: PENUTUP**, bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, saran-saran dan juga daftar Pustaka.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Stress

###### A. Pengertian stress

Dalam penelitian Asri Karina, menurut Selye stress adalah reaksi organisme terhadap keadaan terancam dan tertekan. Stress dihasilkan dari reaksi rantai hormon *neuroendokrin* yang terjadi didalam tubuh. Hal ini terjadi dengan diawalinya eksistensi pada jaringan otak yang diikuti peningkatan sekresi hormon dari kelenjar adrenal. Peningkatan sekresi hormon tersebut di dalam tubuh dapat mempengaruhi peningkatan detak jantung dan tekanan darah.<sup>19</sup>

Menurut Sarafino dan Smith dalam karya Mirna Purwati, stres adalah keadaan yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungannya sehingga menyebabkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dan yang bersumber pada biologis, psikologis atau sistem sosial seseorang.<sup>20</sup>

Menurut Taylor dalam karya Feny Eliana stres adalah pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan fisiologis, biokimiawi,

---

<sup>19</sup> Asri Kirana, "Faktor – factor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2014", (Skripsi, Jakarta UIN SYARIF HIDAYATULLAH. 2014), 11

<sup>20</sup> Mirna Purwanti, Amalia Rahmandani." Hubungan Antara Kelekatan Pada Teman Sebaya Dengan Sres Akademik Pada Mahasiswa Teknik Perencanaan Wilayah Dan Kota Universitas Diponegoro Semarang." Jurnal Empati, 2 ( April, 2018),30

kognisi, dan perilaku yang bertujuan untuk mengubah atau menyesuaikan diri terhadap situasi yang menyebabkan stress.<sup>21</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah keadaan yang disebabkan antara individu dengan lingkungannya yang berasal dari sumber biologis, psikologis serta sistem sosial dalam bentuk dan jangka yang berbeda-beda. Stress adalah ketidakseimbangan yang terjadi antara keinginan dan kemampuan seseorang sehingga dapat menimbulkan respon baik secara fisiologi maupun perilaku.

#### B. Aspek – aspek stress

Menurut Sarafino dan Smith dalam karya Inayatul Mutoharoh menjelaskan bahwa terdapat dua aspek stres, yaitu aspek biologis dan aspek psikososial.

##### 1. Aspek biologis

Aspek biologis dari adanya stres ini ditunjukkan melalui gejala fisik, seperti jantung berdetak menjadi lebih kencang dari biasanya, kaki dan otot menjadi tegang, produksi keringat menjadi lebih banyak, munculnya gangguan pada tidur, kulit, pencernaan, serta pada bagian tubuh lainnya. Gejala biologis ini juga ditunjukkan dengan

---

<sup>21</sup> Feny Erliana, “Perbedaan bentuk reaksi stres mahasiswa dan anggota militer pada peserta ekspedisi NKRI 2013 koridor Sulawesi Sub Korwil-01 Kepulauan Sangihe,” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2013), 12.

munculnya, kegelisahan, kecemasan, dan juga gangguan pada nafsu makan.

## 2. Aspek psikososial

Selain respon biologis, individu yang tengah stres juga akan merespon secara sosial dan psikologis. Respon dari aspek ini terdiri dari tiga hal, yaitu respon kognitif, emosi, serta respon yang berupa tingkah laku.<sup>22</sup>

### C. Tahapan stress

Dalam karya Gusti Yuli Asih dkk, menurut Hawari mengungkapkan tahapan-tahapan stress yang dialami individu sebagai berikut:

#### a. Stress tingkat I

Tahapan ini merupakan tingkat stress yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan semangat yang besar, penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya, energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya. Tahapan ini biasanya menyenangkan dan orang lalu bertambah semangat, tanpa disadari bahwa sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.

---

<sup>22</sup> Inayatu Mutoharoh, "Hubungan antara Syukur dengan Tingkat Stres Mahasiswa Santri di Pondok Pesantren Galang Sewu Semarang," (Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2022), 16

b. Stress tingkat II

Dalam tahapan ini dampak stress yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan seperti merasa letih sewaktu bangun tidur, merasa lelah sesudah makan siang, merasa lelah menjelang sore hari, dan terkadang gangguan dalam sistim pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang-kadang pula jantung berdebar-debar.

c. Stress tingkat III

Pada tahapan ini penderita sudah harus berkonsultasi pada dokter, kecuali kalau beban stress atau tuntutan, tuntutan dikurangi, dan tubuh mendapat kesempatan untuk beristirahat atau relaksasi, guna memulihkan suplai energi.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Gusti Yuli Asih, Dkk , *Stres Kerja* , (Jl. Soekarno Hatta, Semarang University Press, 2018), 33

## 2. Stress Kerja

### A, Pengertian stress kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

Stres kerja sebagai suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para karyawan. Stress adalah suatu kondisi yang dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.<sup>24</sup>

Stres kerja didefinisikan sebagai paparan jangka panjang terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan stres kerja. Definisi ini menggunakan ketiga elemen - pikiran, tubuh dan lingkungan - untuk mengukur stress yang dialami pekerja. Hal ini terutama diukur dengan menilai efek stres pada kesehatan fisik dan mental pekerja. Interaksi manusia dengan pekerjaan menunjukkan sejauh mana orang-orang terlibat dalam pekerjaan mereka.

---

<sup>24</sup> Agung Harsanto Eko Siswoyo, Lilis Sulistyani, "Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi", 27

Stress ialah protesnya tubuh seseorang dalam menghadapi ketidakmampuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi baik pada mental, emosional, atau bahkan spiritual seseorang. Pembaruan sistem manusia memerlukan perubahan bagaimana manusia berperilaku. Ketika stres menyimpang dari tujuan awalnya, itu dapat dianggap sebagai konsekuensi negatif. Istilah stres sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Ini tidak lebih dari efek buruk situasi tertentu pada seseorang. Umpan balik pada diri seorang karyawan meningkatkan pekerjaan fisiologis mereka.<sup>25</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat yang ada di atas. Maka peneliti mengambil kesimpulan tentang pengertian dari stres kerja merupakan suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Baik secara internal maupun psikologis, keinginan organisasi mendorong karyawan untuk melakukan tugas. Stres kerja dapat menyebabkan tekanan. Produktivitas tempat kerja dan kualitas lingkungan dapat bertentangan.

#### B. Jenis – jenis stres

Menurut Berney dan Selye dalam buku karya Gusti Yuli Asih dkk, jenis-jenis stres yaitu sebagai berikut:

---

<sup>25</sup> Nur Riani, Nurul Setyawati Handayani, “Dampak Stres Kerja Pustakawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Layanan Perpustakaan Perguruan tinggi”, 103

1) *Eustres (good stres)*

*Eustres* adalah stres yang menyebabkan gairah dan kegembiraan, sehingga memiliki efek positif pada individu yang mengalaminya. Contoh : Masalah yang timbul dari ini peningkatan tanggung jawab, tekanan waktu, tugas berkualitas tinggi.

2) *Distress*

*Distress* adalah stres yang berdampak buruk terhadap individu yang mengalaminya. Contoh : tuntutan yang tidak menyenangkan, atau berlebihan yang menghabiskan energi sehingga mudah jatuh sakit.

3) *Hyperstress*

*Hyperstress* merupakan stress yang berdampak besar pada individu yang mengalaminya. Walaupun dapat bersifat positif dan negatif namun stres ini bisa saja membuat yang mengalaminya terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh : stres akibat serangan teoritis.<sup>26</sup>

4) *Hypostress*

*Hypostress* adalah stres yang disebabkan karena kurangnya stimulasi. Contohnya, bosan dengan pekerjaannya.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> <sup>26</sup> Gusti Yuli Asih, Dkk, *Stres Kerja*, (Jl. Soekarno Hatta, Semarang University Press, 4

<sup>27</sup> Ibid, 5

### C. Pendekatan stres kerja

Adapun pendekatan stress menurut Rivai dalam penelitian Maisi Arianti yaitu sebagai berikut:

#### 1) Pendekatan individu

Pendekatan individu ini sangat dibutuhkan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Untuk perusahaan, tidak hanya karena alasan kemanusiaan, tetapi karena dampak presentasi semua aspek dan efektivitas di seluruh perusahaan. Meliputi :

- a. Meningkatkan keimanan
- b. Melakukan meditasi dan pernapasan
- c. Melakukan relaksasi
- d. Dukungan sosial dari teman dan keluarga<sup>28</sup>

#### 2) Pendekatan perusahaan

- a. Sesungguhnya tidak ada perbedaan yang signifikan dengan pendekatan individu. Sebenarnya, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu. Melakukan perbaikan iklim organisasi

---

<sup>28</sup> Maisi Arianti, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau)", (2018), 14

- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- d. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- e. Melakukan restrukturisasi tugas.<sup>29</sup>

#### D. Faktor – faktor penyebab stres kerja

Ada beberapa faktor penyebab stres kerja, yaitu: konflik interpersonal dengan manajemen, beban kerja yang berat dan berlebihan, mengisi waktu terbatas pekerjaan, tekanan dan perilaku kepemimpinan ini tidak adil dan tidak masuk akal.

##### 1) Konflik kerja

Konflik kerja merupakan ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang muncul karena harus meemakai sumber daya secara bersamaan atau menjalankan aktivitas bersama - sama, atau karena memiliki status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

##### 2) Beban kerja

Beban kerja merupakan kondisi karyawan yang dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk

---

<sup>29</sup> Ibid, 15

menyelesaikannya. Karyawan juga merasa tidak sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi.<sup>30</sup>

### 3) Waktu kerja

Karyawan dituntut untuk segera menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Karyawan merasa di kejar waktu untuk menyelesaikan target kerjanya.

### 4) Sikap pemimpin

Dalam setiap organisasi posisi pemimpin sangat penting pemimpin dengan pengaruhnya berdampak besar tentang aktivitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang penuh tekanan, karyawan bekerja lebih baik ketika pemimpin bertanggung jawab yang lebih besar dalam memberikan arahan.<sup>31</sup>

Menurut Luthans yang dikutip oleh Mega Biru, Dkk, ada beberapa penyebab stres kerja:

#### a. *Stressor Ekstraorganisasi*

*Stressor ekstraorganisasi* adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

---

<sup>30</sup> Usailan Oemar, Leo Gangga, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin", *Jurnal Ecoment Global*, 2, 2, (2017), 3

<sup>31</sup> Ibid, 4

### 1) Perubahan sosial

Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

### 2) Kesulitan menguasai globalisasi

Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.

### 3) Dukungan keluarga

Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Mega Biru, Dkk, "Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39, 2, 2016, 51

b. *Stressor* Organisasi

Selain *stressor potensial* yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga *stressor* organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

- 1) Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
- 2) Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.<sup>33</sup>

c. *Stressor* Kelompok

*Stressor* kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

- 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota

---

<sup>33</sup> Ibid, 52

kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stress.

2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja.

Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.<sup>34</sup>

d. *Stressor* Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Menurut Luthans dalam karya Mega Biru, Dkk., disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Ibid, 53

<sup>35</sup> Ibid, 54

Individual stressor memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ekstrim (berlebihan). Karyawan diuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan.<sup>36</sup>

#### E. Sumber – sumber stres

- 1) Berasal dari pekerjaan
  - a. Beban tugas pekerjaan yang terlalu besar.
  - b. Suasana kerja yang tidak menyenangkan. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.
  - c. Tidak adanya keseimbangan antara kekuasaan dan tanggung jawab.

---

<sup>36</sup> Ibid, 55

d. Frustrasi yang disebabkan oleh intervensi orang lain, yang terlalu sering hingga membuat seseorang merasa terganggu untuk berkonsentrasi terhadap aktivitasnya.

e. Konflik antar karyawan atau pihak lain di dalam atau dari luar pekerjaan.

2) Berasal dari luar pekerjaan

a. Masalah keluarga.

b. Perilaku negatif anak-anak.

c. Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis.

d. Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit gawat dan lain sebagainya.<sup>37</sup>

F. Akibat yang ditimbulkan stres

Menurut Stephen P. Robbins dalam penelitian Noor 'Aini Aslihah menyatakan bahwa stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik stres kerja dibagi menjadi tiga yaitu :

1) Gejala fisiologis

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Stephen menyatakan bahwa stres dapat terjadi metabolisme yang berubah, peningkatan

---

<sup>37</sup> Noor 'Aini Aslihah, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'ah Binama Semarang", 26

denyut jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala serangan jantung.

## 2) Gejala psikologi

Secara psikologis stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ini adalah efek yang paling sederhana dan jelas dari stres. Gejala lain yang muncul contohnya, depresi, kecemasan, ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, bosan, dan suka menunda-nunda.

## 3) Gejala perilaku

Ada lima kategori potensial konsekuensi (akibat) stres, yaitu :

- a. *Subjective Affects*, implikasi dari perilaku subjektif ini adalah kecemasan, kebosanan, frustrasi, kemarahan, gugup dan perasaan kesepian.
- b. *Cognitive effect*, implikasi dari perilaku kognitif ini ialah ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintangan mental.<sup>38</sup>
- c. *Behavior effect*, implikasi perilaku kecenderungan mengalami musibah, alkoholisme , penyalahgunaan obat-obatan , perilaku yang tidak rasional.

---

<sup>38</sup> Ibid, 27

- d. *Phycologis effect*, implikasi psikologis ini ialah kenaikan denyut jantung, dan berkeringatan tubuh yang panas dingin.<sup>39</sup>

### 3. Kerja

#### A. Prestasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno dalam karya ilmiah Dr. Hasrudy Tanjung menyatakan, prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja.<sup>40</sup>

Menurut Byar dan Rue dalam Dr. Hasrudy Tanjung mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakandalam menyelenggarakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

---

<sup>39</sup> Ibid, 28

<sup>40</sup> Dr. Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15, 01, (2015), 28

3. Role/Task Perception yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>41</sup>

## B. Etos Kerja

Dalam karya Cihwanul Kirom, pengertian makna “etos” disebutkan bahwa ia berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang bermakna watak atau karakter. Secara lingkupnya, pengertian etos ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna “akhlaq” atau bersifat “akhlaqi”, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa.<sup>42</sup>

Etos kerja menurut Chaplin dalam Bobby Hendra Widodo dan Febsri Susanti mengatakan bahwa etos kerja yaitu watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan

---

<sup>41</sup> Ibid, 29

<sup>42</sup> Cihwanul Kirom, “Etos Kerja dalam Islam”, *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, 1,1, (2018), 59

melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.<sup>43</sup>

Menurut Sinamo dalam Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar, etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.<sup>44</sup>

Tasmara dalam Bobby Hendra Widodo dan Febsri Susanti menyebutkan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong

---

<sup>43</sup> Bobby Hendra Widodo, Febsri Susanti, "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang)", (2019), 2

<sup>44</sup> Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE", *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3, 2, (2015), 151

individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).<sup>45</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa seberapa tingginya semangat yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja. Tidak hanya untuk mencapai target kerjanya sendiri, tetapi juga target tim atau organisasi. Tinggi rendahnya etos kerja karyawan menjadi penilaian atasan. Itulah kenapa etos kerja sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

### C. Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dalam buku Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja karya Eni Mahawati dkk, kepuasan kerja adalah perasaan karyawan secara positif atau negatif terhadap dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Pekerjaan juga terkait dengan:

- 1) interaksi antar rekan kerja.
- 2) interaksi antara bawahan dengan atasan.
- 3) aturan.
- 4) lingkungan kerja (lingkungan fisik dan psikologis) yang bisa disukai/tidak disukai.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Bobby Hendra Widodo, Febsri Susanti, “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang”, (2019), 2

<sup>46</sup> Eni Mahawati, Dkk, “Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja”, ( Yayasan Kita Menulis, 2021), 103

Jadi, puas atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor. Selain itu, ada beberapa faktor lain lagi menurut beberapa ahli, yakni:

- 1) gaji
- 2) pekerjaan itu sendiri.
- 3) promosi.

#### D. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik.<sup>47</sup>

Wahjosumidjo dalam Ika Fuzi Angrainy, Dkk, menyatakan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri sendiri. Motivasi adalah kerelaan untuk mengarahkan

---

<sup>47</sup> Dr. Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15, 01, (2015), 30

segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.<sup>48</sup>

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauva dalam Dr. Hasrudy Tanjung bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.<sup>49</sup>

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### E. Beban Kerja

Menurut Eni Mahawati, Dkk, beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti pekerja-pekerja bongkar dan muat barang di

---

<sup>48</sup> Ika Fuzi Anggrainy, Dkk, “ Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh”, *Jurnal Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2,1, (2018), 3

<sup>49</sup> Dr. Hasrudy Tanjung, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, (2015), 30

pelabuan, memikul lebih banyak beban fisik daripada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih besar.<sup>50</sup>

#### F. Kapasitas Kerja

Manuaba yang dikutip oleh Eni Mahawati, Dkk, untuk mencapai tujuan ergonomi seperti yang telah dikemukakan dalam pembahasan bab ini sebelumnya, maka perlu keserasian antara pekerja dan pekerjaannya sehingga pekerja dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterbatasannya. Secara umum kemampuan dan keterbatasan manusia ditentukan oleh berbagai faktor yaitu: usia, jenis kelamin, ras, antropometri, status kesehatan, gizi, kesegaran jasmani, pendidikan, keterampilan, budaya, tingkah laku, kebiasaan, dan kemampuan beradaptasi.<sup>51</sup>

#### G. Disiplin Kerja

Dalam karya Ika Fuzi Anggrainy, Dkk, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin *disipel* yang berarti pengikut.

---

<sup>50</sup> Eni Mahawati, Dkk, “Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja”, ( Yayasan Kita Menulis, 2021), 4

<sup>51</sup> Eni Mahawati, Dkk, “Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja”, ( Yayasan Kita Menulis, 2021), 7

Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi *disipline* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.<sup>52</sup>

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang untuk mengikuti aturan – aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.<sup>53</sup>

Nadezda and Jozef dalam karya Ika Fuzi Anggrainy, Dkk, disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.<sup>54</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk

---

<sup>52</sup> Ika Fuzi Anggrainy, Dkk, “ Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh”, *Jurnal Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2,1, (2018), 5

<sup>53</sup> Avin Fadilla Helmi, “Disiplin Kerja”, *Buletin Psikologi*, 2, (1996), 33

<sup>54</sup> Ika Fuzi Anggrainy, Dkk, “ Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh”, *Jurnal Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2,1, (2018), 6

mentaati segala peraturan suatu organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Dr. Hasrudy Tanjung faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.<sup>55</sup>

Dalam karya Raihanah Daulay, Dkk, menyatakan bahwa ada tiga pendekatan disiplin, yaitu:

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman

2) Pendekatan disiplin dengan tradisional

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

---

<sup>55</sup> Dr. Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*(2015), 29

### 3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.<sup>56</sup>

Menurut Agustini yang dikutip oleh Raihanah Daulay, Dkk, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

- 1) Tingkat kehadiran. Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
- 2) Tata cara kerja. Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan. Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

---

<sup>56</sup> Raihanah Daulay, Dkk, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan", *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 1, 2019, 214

4) Kesadaran bekerja. Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

4) Tanggung jawab. Kesiediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.<sup>57</sup>

#### 4. Kinerja Karyawan

##### A. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja diartikan sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemauan kerja. Dalam pengertian lebih luas, kata *performance* selalu digunakan dengan kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi. Kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.<sup>58</sup>

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi,

---

<sup>57</sup> Ibid, 215

<sup>58</sup> Ika Fuzy Anggrainy, Dkk, “ Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh”, *Jurnal Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, (2018), 3

perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.<sup>59</sup>

Kinerja merupakan suatu kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja yang optimal. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Moorhead dan Chung dalam karya Usailan Oemar, Leo Gangga kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), adalah tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), adalah seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang haru diselesaikan oleh seorang karyawan.
- 3) Kerjasama Tim (*Teamwork*), bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama adalah factor yang penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar

---

<sup>59</sup> Nadia Antonita Christy, Sholihati Amalia, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance", *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, {2017}, 76

pimpinan organisasi dengan para karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.<sup>60</sup>

- 4) Inovasi (*Inovation*), merupakan suatu kemampuan untuk menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 5) Inisiatif (*initiative*), yaitu melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.<sup>61</sup>

##### 5. Implikasi Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress merupakan masalah umum yang saat ini seringkali terjadi pada pekerja atau karyawan. Stress memiliki kerugian yang besar bagi *absenteisme* dan rendahnya performa kerja. Selain itu, efek jangka panjang stress dapat menimbulkan berbagai penyakit, seperti gangguan lambung, gangguan tulang dan otot, hipertensi hingga penyakit jantung.<sup>62</sup>

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Dalam karya Tri Wartono dan Supriyadin mengutip

---

<sup>60</sup> Usailan Oemar, Leo Gangga, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin”, 26

<sup>61</sup> Ibid, 27

<sup>62</sup> Asri Kirana, “Faktor – factor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2014”, 46

pendapat dari Handoyo yang membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu :

- a. Implikasi psikologis, berupa kegelisahan, aggrakesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran.
- b. Implikasi perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan, atau makan berlebihan, menurunnya semangat.
- c. Implikasi kognitif, yaitu ketidak mampuan dalam mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan terlalu peka terhadap ancaman sehingga menyebabkan kegelisahan yang berlebih.
- d. Implikasi fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.<sup>63</sup>

Stress mempunyai implikasi atau dampak drastis terhadap seseorang.

Implikasi yang tidak selalu tampak, tetapi serius merupakan akibat masalah fisik seperti penyakit jantung yang akan berdampak terhadap perusahaan. Sebenarnya tidak semua penyakit jantung dapat dihubungkan secara langsung dengan stress kerja, kondisi lingkungan, faktor genetik, serta sejarah medis. Seseorang tampaknya bisa memberi kontribusi. Tingkat stress yang

---

<sup>63</sup> Tri Wartono, Supriyadin Mochtar, "Stres Dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif", *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2,2, (2015), 161

tinggi akan disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Dampak stress yang paling kuat akan muncul tindakan seperti agresi, sabotase, agresi antar pribadi, dan permusuhan. Penyakit fisik akibat stress mempunyai pengaruh yang drastis terhadap seorang karyawan.

Karyawan yang mengalami stress secara mental dan fisik dikarenakan jam kerja yang panjang akan mengalami beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan akan menghasilkan masalah kesehatan seperti terluka karena pekerja, kecelakaan kerja, dan penyakit kardiovaskular, dan masalah mental seperti depresi dan kecemasan.

Akibat stress pada karyawan akan berdampak pula bagi perusahaan. Konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi. Setiap individu memiliki perbedaan dalam memulihkan kondisi dari situasi stress. Ada individu / karyawan yang dengan mudah dan cepat pulih kembali, tetapi banyak individu sulit melupakan dan melepaskan diri dari situasi yang dialaminya. Individu-individu yang seperti ini yang harus mendapatkan perhatian lebih dari bagian personalia.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Gusti Yuli Asih, Dkk, *Stres Kerja*, (Jl. Soekarno Hatta, Semarang University Press, 2018), 42

### **BAB III**

#### **PAPARAN DATA**

##### **A. Profil Toko Mahkota Ngrambe Ngawi**

Lokasi Toko Mahkota Ngrambe terletak di Jalan Raya Sultan Agung N. 8, Kecamatan Ngrambe, Kabupaten Ngawi. Toko Mahkota Ngrambe ini berada di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi, Toko Mahkota ini berdiri sejak tahun 2000 yang berawal dari wartel dan menjual alat tulis kemudian berkembang menjadi toko yang menjual berbagai macam produk. Pemimpin Toko Mahkota memiliki beberapa cabang yaitu yang pertama cabang Mahkota Ngrambe yang memiliki tigabelas karyawan, Mahkota cabang Jogorogo di Kecamatan Jogorogo memiliki enam karyawan, Mahkota cabang Sine di Kecamatan Sine memiliki tujuh karyawan, dan Mahkota cabang Walikukun berada di Kecamatan Widodaren yang memiliki tujuh karyawan. Toko tersebut menjual berbagai aksesoris, make up, pakaian, sandal, sepatu, kebutuhan pokok, snack, perabotan, perawatan tubuh, wajah, dll. Hanya saja Mahkota cabang Ngrambe ini lebih lengkap dan lebih luas sehingga karyawan yang ada di Ngrambe lebih banyak.

Toko Mahkota juga memiliki kuliner ayam geprek yang memiliki enam karyawan yang berada di Ngrambe yang bersebelahan dengan Toko Mahkota Ngrambe ada juga Mahkota Craft yang menjual macam-macam hiasan seperti bunga palsu, figura dan lainnya, Mahkota Craft memiliki dua karyawan. Ada

satu cabang lagi yang berada di Gendingan berada di Kecamatan Gendingan yang menjual khusus kosmetik yang memiliki dua karyawan.<sup>65</sup>

#### B. Stress Kerja Yang Dialami Karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi

Berdasarkan hasil wawancara kepada enam narasumber, diperoleh data sebagai berikut:

##### 1. Narasumber pertama

Dari Dimas Rendra yang berusia 22 tahun seorang laki – laki yang bertempat tinggal di Kecamatan Ngrambe Ngawi, menurut pengakuan Dimas Rendra ia mengakui pernah mengalami stress selama bekerja di Toko Mhakota Ngrambe Ngawi. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Dimas Rendra: “Yo lek selama bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi yo pernahlah Mbak mengalami stres dalam bekerja tapi pada saat tertentu tidak stiap hari, hanya ketika saya mengalami tekanan dari teman atau pemilik toko saja Mbak.”<sup>66</sup>

Menurut Dimas Rendra, stress yang dialami olehnya akan berpengaruh pada kinerjanya tergantung tingkat stress yang dialaminya. Hal ini diungkapkan Dimas Rendra sebagai berikut:

---

<sup>65</sup> Lihat transkrip wawancara kode: N/P/26/III/2023

<sup>66</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 01/L/03/IV/2023

Dimas Rendra: “Iya Mbak stres akan bisa mempengaruhi kinerja saya sih Mbak tergantung tingkat stres yang saya alami. Biasanya ketika stres saya meluapkannya saat di rumah sih Mbak.”<sup>67</sup>

## 2. Narasumber kedua

Dari Onta (nama samara) seorang perempuan yang berusia 22 tahun yang bertempat tinggal di Kecamatan Ngrambe Ngawi, Onta memiliki saudara kembar yang bernama Miyem (nama samara) yang bekerja pada satu toko yang sama. Menurut Onta ia sering mengalami stress selama bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Hal ini diungkapkan sebagai berikut;

Onta: “Iya Mbak, selama bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi ini saya sering mengalami stres pada saat bekerja. Biasanya saya stress ketika dalam bekerja ada hal yang mengganggu kerja saya. Ya hal yang mengganggu biasanya dari teman sih Mbak karena tidak bisa kerjasama dengan baik.”<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 01/L/03/IV/2023

<sup>68</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 02/P/03/IV/2023

Onta juga menyatakan bahwa stress kerja yang dialami dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Onta: “Ketika saya mengalami stres itu bisa mempengaruhi kinerja saya Mbak.”<sup>69</sup>

### 3. Narasumber ketiga

Dari Miyem (nama samara) seorang Wanita berusia 22 tahun ia adalah kembaran dari narasumber kedua yang bernama Onta (nama samara) yang bertempat tinggal di Kecamatan Ngrambe Ngawi namun, berbeda rumah dengan Onta yang mana Miyem bertempat tinggal dengan kedua orangtuanya sedangkan Onta bertempat tinggal dengan nenk dan kakeknya. Mereka dipisahkan sejak kecil. Menurut Miyem selama bekerja ia pernah mengalami stress. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Miyem: “Hehehehe, ya selama bekerja pastilah Mbak pernah mengalami stres selama bekerja. Biasanya saat saya merasa tidak cocok sama teman kerja, jadi itu membuat saya ngga nyaman.”<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 02/P/03/IV/2023

<sup>70</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 03/P/03/IV/2023

Miyem juga menuturkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Miyem: “Iya Mbak, stres bisa berpengaruh terhadap kinerja saya.”<sup>71</sup>

#### 4. Narasumber keempat

Dari Tri (nama samara) adalah seorang wanita berusia 23 tahun yang bertempat tinggal di Kecamatan Ngrambe Ngawi. Tri mengakui pernah mengalami stres selama bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Tri: “Hmm, iya saya pernah mengalami stres selama bekerja di Toko Mahkota Mbak. Biasanya tuh saat saya ada dikondisi tidak nyaman dalam bekerja karena cara kerja dengan teman kerja yang tidak cocok.”<sup>72</sup>

Tri juga menyatakan bahwa stres tidak dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Tri: “Kalau saya sih meskipun stres tidak akan berpengaruh sama kinerja saya Mbak, kerja ya kerja aja.”<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 03/P/03/IV/2023

<sup>72</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 04/P/03/IV/2023

<sup>73</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 04/P/03/IV/2023

## 5. Narasumber kelima

Dari Rahayu (nama samaran) adalah seorang wanita berusia 20 tahun yang juga seperti karyawan lainnya yang bertempat tinggal di Kecamatan Ngrambe Ngawi. Ia menyatakan bahwa pernah mengalami stres selama bekerja di Toko Mahkota. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Rahayu: “Iya Mbak saya selama bekerja disini pernah mengalami stres. Biasanya saya stress tuh ketika tidak nyaman dengan teman kerja karena tidak cocok bila bekerjasama.”<sup>74</sup>

Rahayu juga menyatakan dengan tegas bahwa ketika ia mengalami stres kerja akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Rahayu: “Iyaa berpengaruh mbak.”<sup>75</sup>

## 6. Narasumber keenam

Setelah melakukan wawancara kepada karyawan kesempatan selanjutnya peneliti melakukan kepada pemilik toko untuk mengetahui sudut pandang beliau terkait apa yang disampaikan

---

<sup>74</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 05/P/03/IV/2023

<sup>75</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 05/P/03/IV/2023

oleh karyawan. . Berdasarkan hasil wawancara pada Kamis, 26 Januari 2023.

Terkait emosi sedih yang diungkapkan karyawan, pemilik toko tidak mengetahui pastinya namun beliau mengatakan:

N: “Kalau karyawan mengalami stress tidaknya saya tidak tahu pasti ya Mbak, tapi saya meyakini jika semua orang memiliki masalah masing – masing, dan menurut saya juga itu tidak harusnya dibawa dalam pekerjaan, biasanya juga ada karyawan yang tidak cocok dengan teman kerjanya dengan berbagai alasan salah satunya tidak bisa bekerjasama dengan baik hingga muncul konflik antar karyawan, ada juga yang membicarakan pemilik toko di belakang ya Mbak itu pasti ada entah dalam alasan apapun pasti ada.”<sup>76</sup>

Pemilik toko menyadari bahwa karyawannya pasti memiliki masalah masing – masing, tetapi itu sudah menjadi resiko karyawan yang bekerja dan tidak seharusnya dibawa dalam pekerjaan. Pemilik toko juga mengatakan bahwa bila ada karyawan yang bermasalah akan dipanggil untuk menemui pemilik toko dan dinasehati.

---

<sup>76</sup> Lihat transkrip wawancara kode: N/P/26/I/2023

N: “Kalau da karyawan yang memiliki masalah biasanya kita panggil Mbak untuk dinasehati selain tahu dari perilakunya biasanya ada karyawan lain yang cerita ke saya kalau ada karyawan yang begini – begini gitu Mbak.”<sup>77</sup>

Berdasarkan paparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi pernah mengalami stress selama bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi.

### C. Faktor Stres Terhadap Karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi

Dalam sub bab ini, peneliti akan memaparkan data hasil wawancara dengan narasumber terkait sumber stres yang dialami oleh karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi:

#### 1. Narasumber pertama

Dimas Rendra mengungkapkan bahwa stres kerja yang dialami sering disebabkan dari lingkungan dalam pekerjaan yaitu dari teman kerja yang mana menurut pernyataannya banyak tekanan dari teman kerjanya yang tidak dapat bekerjasama sehingga memicu konflik antar karyawan dan terkadang juga dari pemilik Toko karena memberikan tugas pekerjaan yang terlalu besar. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

---

<sup>77</sup> Lihat transkrip wawancara kode: N/P/26/I/2023

Dimas Rendra: “Apaya Mbak, kalau dalam kerjaan sumber stresnya yang saya alami dari teman kerja Mbak karena saya sering mengalami tekanan dari teman kerja seperti disuruh – suruh gitu kalau ngga ya dari pemiliknya Mbak yang ngasih pekerjaan lebih dari job saya.”<sup>78</sup>

## 2. Narasumber kedua

Onta mengungkapkan hal yang sama bahwa teman kerja dapat menjadi sumber stres karena tidak adanya keseimbangan kerja. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Onta: “Kalau yang saya alami sendiri teman kerja Mbak yang dapat membuat saya merasa stres karena terkadang nggak ada kerjasama yang baik.”<sup>79</sup>

## 3. Narasumber ketiga

Miyem juga menyatakan bahwa sumber stres yang ia alami bersumber dari teman kerja yang mana menurutnya ada ketidakcocokan antar teman kerja. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Miyem: “Emm, teman kerja sih Mbak, kadang saya merasa tidak cocok sama teman kerja.”<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 01/P/03/IV/2023

<sup>79</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 02/P/03/IV/2023

<sup>80</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 03/P/03/IV/2023

#### 4. Narasumber keempat

Tri mengungkapkan stres yang ia alami bisa bersumber dari teman kerja dan cara kerja yang terkadang membuatnya merasa tidak nyaman. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Tri: “Ya kalau saya itu dari teman kerja Mbak, dan mungkin dari cara kerja juga yang membuat saya merasa nggak nyaman saat bekerja misalnya, saya bekerjasama dengan si A nah saya dengan dia memiliki cara kerja yang berbeda jadi saya merasa tidak nyaman bila bekerjasama dengan dia.”<sup>81</sup>

#### 5. Narasumber kelima

Rahayu juga mengungkapkan hal yang sama seperti empat karyawan lainnya yang mana sumber stres yang dialami juga bersumber dari lingkungan dalam kerja yaitu teman kerja. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Rahayu: “Kalau yang saya rasakan sumbernya dari lingkungan kerja seperti teman kerja Mbak karena tidak adanya kecocokan.”<sup>82</sup>

Berdasarkan paparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi pernah mengalami

---

<sup>81</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 04/P/03/IV/2023

<sup>82</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 05/P/03/IV/2023

stress selama bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Faktor yang menjadi sebab stress pada karyawan dari semua narasumber adalah teman kerja yang dapat menimbulkan konflik antar karyawan dan menurut Dimas faktor lain yaitu dari pemilik toko yang memberikan pekerjaan yang berlebihan di luar kemampuan karyawan.

#### D. Implikasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi

Dalam sub bab ini, peneliti akan memaparkan data hasil wawancara dengan narasumber terkait dampak stress yang dialami oleh karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi:

##### 1. Narasumber pertama

Dimas Rendra mengungkapkan bahwa akibat stress yang dialami tidak dapat berakibat pada kinerjanya. Ketika Dimas Rendra mengalami stress saat bekerja stress yang dia rasakan dapat dikesampingkan dan dibawa santai sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini di ungkapkan sebagai berikut:

Dimas Rendra: “Dibidang kerjaan sih nggak terlalu mempengaruhi tapi efeknya saya luapkan di rumah

kayak gitu. Kalau di toko saya nggak terlalu dipikir sih Mbak.”<sup>83</sup>

## 2. Narasumber kedua

Onta mengungkapkan bahwa stress ini dapat berpengaruh dalam kinerjanya. Ia menyatakan dampak yang dialami terkadang berpengaruh positif terkadang berpengaruh negatif terhadap kinerjanya. Lantas ia juga menyebutkan bila sedang mengalami stress ia dapat meredakan stress yang dialami dengan cara jalan - jalan atau liburan. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Onta: “Kadang-kadang berdampak positif kadang-kadang berdampak negatif. Kalau positif ya tambah rajin biar cepet naik gaji. Negatifnya ya Jadi males kayak gitu Mbak. Saya tetap masuk kerja tapi dalam bekerja saya malas – malasan seperti tidak semangat gitu lo Mbak. Kalau stress saya suka liburan Mbak atau jalan – jalan.”<sup>84</sup>

## 3. Narasumber ketiga

Miyem menyatakan bahwa stress yang dialami saat bekerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerjanya dan akan menurunkan produktivitas kinerjanya. Yang dilakukan Miyem

---

<sup>83</sup>Lihat transkrip wawancara kode: 01/P/03/IV/2023

<sup>84</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 02/P/03/IV/2023

ketika mengalami stres hanyalah diam dan mengabaikannya. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Miyem: “Ya bisa berpengaruh negatif Mbak jadi malas bekerja. Masuk kerja sih tetap masuk Mbak, tapi pas kerja itu seperti ogah – ogahan gitu lo Mbak. Namun, ketika stress saya biasanya saya abaikan nanti baik sendiri. Tidak terlalu dipikirkan.”<sup>85</sup>

#### 4. Narasumber keempat

Tri disini menyatakan dengan tegas meskipun ia mengalami stres pada saat bekerja ia mampu mengontrol rasa stres tersebut semaksimal mungkin hingga tidak dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Ketika Tri mengalami stres tidak menjadikan itu sebagai beban. Hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Tri: “Kalau dalam bekerja sebetulnya negatif, tapi saya buat positif. Ya, tidak begitu juga. Sebenarnya santai. Stres juga tapi tidak begitu stres. Pokoknya tidak ada dampak negatif. Kalo saya buat semua dampak positif saja Mbak. Tetap semangat dalam bekerja kalau kita ada masalah itu ya menjadi resiko kita sendiri, kita harus tetap professional dalam bekerja. Jangan

---

<sup>85</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 03/P/03/IV/2023

menjadikan stres itu menjadi beban pikirn. Kalau saya begitu.”<sup>86</sup>

#### 5. Narasumber kelima

Rahayu menyatakan stres yang dialami dapat berpengaruh negatif terhadap kinerjanya hingga dapat menurunkan produktivitas kinerjanya. Ketika Rahayu mengalami stres akan menutup diri tidak ingin berinteraksi atau komunikasi dengan orang lain, hal ini diungkapkan sebagai berikut:

Rahayu: “Iya berpengaruh negatif Mbak jadi turun semangat kerja. Pas bekerja saya kerjanya lambat tidak menyelesaikan bekerja secara cepat. Saya akan diam dan tidak akan berbicara dengan orang yang bikin saya stress.”<sup>87</sup>

Berdasarkan paparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi akibat stress yang dialami karyawan Onta, Miyem dan Rahayu yang ketika mengalami stress dapat mempengaruhi kinerjanya, Onta dan Tri yang beranggapan stress yang dialami dapat berupa stress yang positif yang dapat meningkatkan kinerjanya, Miyem dan Rahayu juga mengalami stress yang negatif yang dapat menurunkan

---

<sup>86</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 04/P/03/IV/2023

<sup>87</sup> Lihat transkrip wawancara kode: 05/P/03/IV/2023

produktivitas kerjanya, Dimas dan Tri ketika mengalami stress tidak berakibat kepada kerjanya.



## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Stress Kerja Yang Dialami Karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi

Menurut Taylor dalam katya Feny Eliana stres adalah pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan fisiologis, biokimiawi, kognisi, dan perilaku yang bertujuan untuk mengubah atau menyesuaikan diri terhadap situasi yang menyebabkan stress.<sup>88</sup>

Stres kerja sebagai suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para karyawan. Stress adalah suatu kondisi yang dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.<sup>89</sup>

Adapun stres kerja yang dialami karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi yang peneliti teliti yaitu seperti *eustress*, *distress*, *hyperstres*, dan *hypostres*. Penjelasan mendetail tentang jenis – jenis stres yang dialami karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi sebagai berikut:

---

<sup>88</sup> Asri Kirana, “Faktor – factor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2014”, (Skripsi, Jakarta UIN SYARIF HIDAYATULLAH. 2014), 11

<sup>89</sup> Agung Harsanto Eko Siswoyo, Lilis Sulistyani, “Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi”, 27

### 1) *Eustres (good stres)*

*Eustres* adalah stres yang menyebabkan gairah dan kegembiraan, sehingga memiliki efek positif pada individu yang mengalaminya. Contoh : Masalah yang timbul dari ini Peningkatan tanggung jawab, tekanan waktu, tugas berkualitas tinggi.<sup>90</sup>

Di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi stress yang dapat memiliki efek positif terhadap karyawan ini dialami oleh sebagian karyawan yang bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi dimana karyawan yang mengalaminya akan meningkatkan kinerjanya.

### 2) *Distress*

*Distres* adalah stres yang berdampak buruk terhadap individu yang mengalaminya. Contoh : tuntutan yang tidak menyenangkan, atau berlebihan yang menghabiskan energi sehingga mudah jatuh sakit.<sup>91</sup>

Di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi stress yang dapat memiliki efek negatif pada karyawan ini dialami oleh beberapa

---

<sup>90</sup> Gusti Yuli Asih, Dkk , *Stres Kerja* , (Jl. Soekarno Hatta, Semarang University Press, 2018), 4

<sup>91</sup> Ibid,4

karyawan yang bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi dimana karyawan yang mengalaminya akan mudah sakit karena kelelahan yang timbul dari sebuah tekanan.

### 3) *Hyperstress*

*Hyperstress* merupakan stress yang berdampak besar pada individu yang mengalaminya. Walaupun dapat bersifat positif dan negatif namun stres ini bisa saja membuat yang mengalaminya terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh : stres akibat serangan teoritis.<sup>92</sup>

Karyawan Toko Mahkota Ngrambe beberapa yang mengalaminya mengakibatkan tidak dapat beradaptasi dengan baik sesama karyawan sehingga akan memunculkan ketidakcocokan antar karyawan.

### 4) *Hypostress*

*Hypostress* adalah stres yang disebabkan karena kurangnya stimulasi. Contohnya, bosan dengan pekerjaannya.<sup>93</sup> Dalam Toko Mahkota Ngrambe beberapa karyawan yang mengalami *Hypostress* merasa jenuh dalam pekerjaannya dan ingin liburan sebagai Pelepas penat.

---

<sup>92</sup> Ibid, 5

<sup>93</sup> Ibid, 5

Hal ini sesuai yang dirasakan oleh karyawan yang selama ini bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi hingga mengalami stres yang bervariasi. Dari hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa stres yang dialami oleh karyawan yang bekerja di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi seluruhnya pernah mengalami stres.

#### B. Faktor Stres Terhadap Karawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi

Sumber yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu berasal dari pekerjaan dan luar pekerjaan. Sumber stres kerja yang dialami karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi yaitu berasal dari dalam pekerjaan. Penjelasan detail tentang sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan pada karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi sebagai berikut:

1. Sumber stress berasal dari pekerjaan
  - a. Beban tugas pekerjaan yang terlalu besar.
  - b. Suasana kerja yang tidak menyenangkan. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.<sup>94</sup>
  - c. Tidak adanya keseimbangan antara kekuasaan dan tanggung jawab.
  - d. Frustrasi yang disebabkan oleh intervensi orang lain, yang terlalu sering hingga membuat seseorang merasa terganggu untuk berkonsentrasi terhadap aktivitasnya.

---

<sup>94</sup> Noor 'Aini Aslihah, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'ah Binama Semarang", 26

- e. Konflik antar karyawan atau pihak lain di dalam atau dari luar pekerjaan.<sup>95</sup>

Hal ini menjadi sumber stres yang dialami oleh seluruh karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Dimana sumber stres yang mereka alami berasal dari teman kerja yang mungkin terjadi ketidakcocokan antara mereka, tidak bisa bekerjasama tim, dan munculnya tekanan dari teman kerja. Adapun karyawan yang menyatakan bila stress bersumber dari pemilik perusahaan.

### C. Implikasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Mahkota Ngrambe Ngawi

Stress merupakan masalah umum yang saat ini seringkali terjadi pada pekerja atau karyawan. Stress memiliki kerugian yang besar bagi *absenteisme* dan rendahnya performa kerja. Selain itu, efek jangka panjang stress dapat menimbulkan berbagai penyakit, seperti gangguan lambung, gangguan tulang dan otot, hipertensi hingga penyakit jantung.<sup>96</sup>

Tingkat stres yang meningkat, dapat diartikan seseorang mengalami banyak tuntutan dalam pekerjaannya, tingkat usaha akan ditingkatkan sehingga meningkatkan kinerja sampai titik tertentu, dimana seseorang masih mampu mengatasinya. Namun, apabila tingkat stres yang dialami karyawan meningkat melebihi tingkat yang dapat dikendalikan, kinerja akan menurun.

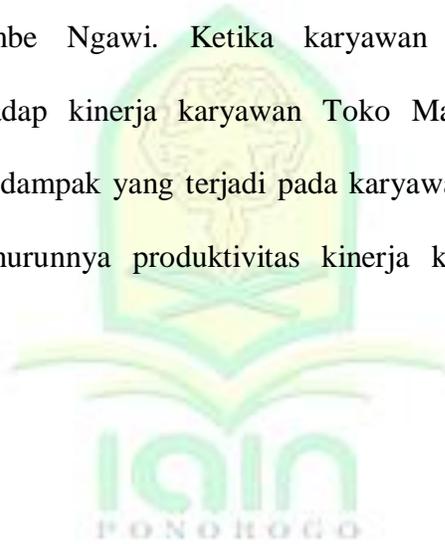
---

<sup>95</sup> Ibid, 27

<sup>96</sup> Asri Kirana, "Faktor – factor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2014", 46

Jadi, stress kerja dengan kinerja bukan merupakan hubungan searah yang bersifat linier, namun merupakan hubungan nonlinier dimana pengaruhnya terhadap kinerja tergantung pada tingkat stres yang dirasakan karyawan. Karena berbagai tekanan sebagai sumber stres bersifat relatif bagi karyawan, keterkaitan stres dengan kinerja tergantung pada kemampuan seseorang dalam menghadapi stres.<sup>97</sup>

Hal ini sesuai dengan dampak yang dialami oleh karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Ketika karyawan mengalami stres akan berdampak terhadap kinerja karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Dimana ada dua dampak yang terjadi pada karyawan yaitu meningkatnya etos kinerja dan menurunnya produktivitas kinerja karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi.



---

<sup>97</sup> Tri Wartono, Supriyadin Mochtar, “Stres Dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif”, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 170

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi selama bekerja pernah mengalami stres. Adapun stress yang dialami ada yang mempengaruhi kinerjanya dan ada yang tidak berpengaruh terhadap kinerjanya.
2. Faktor stres yang dialami karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi ialah dari pemilik toko yang memberikan tugas kerja tidak sesuai kemampuan karyawannya, dan juga teman kerja yang tidak dapat bekerjasama dengan baik hingga ketidakcocokan antar karyawan yang menjadi konflik antar karyawan.
3. Implikasi stres yang dialami karyawan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi yaitu berdampak positif yang dapat menimbulkan semangat kerja lebih dari sebelumnya karena ingin mencapai tujuannya, dampak negatif yang dapat menurunkan produktivitas kinerjanya karena mengalami stres, dan adapun yang tidak dapat mempengaruhi kinerjanya, mengabaikan stres yang dialami serta tetap profesional dalam bekerja.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Toko Mahkota Ngrambe Ngawi sebagai berikut :

1. Stres kerja pada karyawan tentunya perlu diperhatikan oleh pihak Toko Mahkota Ngrambe Ngawi. Misalnya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan penunjang bagi karyawan yang dapat menciptakan keakraban diantara para karyawan. Kegiatan-kegiatan penunjang ini bisa berupa liburan yang dapat dilakukan sekali waktu dengan tujuan menciptakan atau meningkatkan keakraban diantara karyawan, juga dapat menghilangkan stres, dan memupuk rasa solidaritas diantara karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, ketika ingin mengkaji hal serupa, diharapkan untuk menggunakan metode dan pendekatan yang berbeda sehingga bisa didapatkan hasil yang lebih mendalam dan lebih baik guna melengkapi hasil dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z., & SIK, M. S. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Afriza, A. (2021). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah pada Kantor cabang S. Parman Kota Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Al- Hikmah, al-Quran Quran Surat Ibrahim, 14:7
- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Arianti, M. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Riau).
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- Aslihah, N. A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang. *Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Erliana, F. (2013). *Perbedaan bentuk reaksi stres mahasiswa dan anggota militer pada peserta ekspedisi NKRI 2013 koridor Sulawesi Sub Korwil-01 Kepulauan Sangihe* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(2), 56-61.

- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2).
- Jum'ati, N., & Wuswa, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) yang Mempengaruhi Kinerja Individu pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Neo-Bis*, 7(2), 195-211.
- Karima, A. (2014). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014.
- Kirom, C. (2018). Etos kerja dalam islam. *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57-72.
- Mahawati, E., Ika, Y., & Rolyana, F. dkk.(2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.*
- Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara (Doctoral dissertation).
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Mutoharoh, I. (2022). Hubungan antara Syukur dengan Tingkat Stres Mahasiswa Santri di Pondok Pesantren Galang Sewu Semarang. *Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Nursapia, H. (2020). Penelitian Kualitatif. *Medan: Wal Ashri Publishing.*
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 22-34.
- Purwati, M., & Rahmandani, A. (2020). Hubungan antara kelekatan pada teman sebaya dengan stres akademik pada mahasiswa teknik perencanaan wilayah dan kota Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 7(2), 456-466.
- Riani, N., & Handayani, N. S. (2020). Dampak stres kerja pustakawan pada masa pandemi Covid-19 terhadap layanan perpustakaan perguruan tinggi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 15(1), 97-114.

- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Sa'adah, R. N. (2021). *METODE PENELITIAN R&D (Research and Development) Kajian Teoretis dan Aplikatif*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Samsu, S. (2021). Metode Penelitian:(Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development).
- Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *BHIRAWA*, 5(1), 25-38.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2), 153-171.
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh human relation (hubungan antar manusia), lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang).
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).