

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Stresor

Setiap orang tentu pernah mengalami stres, termasuk juga karyawan di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang membutuhkan respons adaptif dikenal dengan stresor (Buchanan dan Huczynski, 2019: 185). Dengan kata lain stresor merupakan penyebab dari stres, yang mana di suatu perusahaan banyak sekali faktor yang akan menyebabkan stres atau stresor. Stresor pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stresor ini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang.

2.1.1.1 Pengertian Stresor

Anteseden stres, atau disebut stresor adalah faktor penyebab stres yang memengaruhi karyawan. Penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dan kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri (Veithzal Rivai, dkk 2015: 442). Stresor adalah kejadian atau kondisi lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres. Kepribadian individu seringkali menentukan sejauh mana stresor berpotensi menjadi pemicu stres yang nyata. (Johns dan Saks, 2019: 2078)

Candra Wijaya (2017: 276) mengemukakan bahwa stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stresor merupakan faktor-faktor penyebab stres yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang.

2.1.1.2 Stresor Individu

Stresor individu adalah faktor-faktor penyebab stres yang muncul dari dalam individu itu sendiri yang secara langsung dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawab seseorang.

Menurut Buchanan dan Huczynski (2016: 188) stresor individu yang muncul dalam organisasi adalah adalah:

- a. Desain pekerjaan yang tidak tepat: koordinasi yang buruk, pelatihan yang buruk, kurangnya informasi, prosedur yang kaku, staf yang tidak memadai, beban kerja yang tinggi, tidak ada tantangan dalam bekerja, sedikit penggunaan keterampilan, tidak tanggung jawab atau partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan ambiguitas peran.
- b. Loyalitas yang terbagi: konflik antara aspirasi pribadi dan kebutuhan organisasi, konflik antara pekerjaan dan keluarga dan tanggung jawab sosial.

- c. Masa depan yang tidak pasti: ketidakamanan pekerjaan, ketakutan akan pengangguran atau pemindahan, sedikit peluang promosi, dan pekerjaan berstatus rendah.

Pendapat lain yang berkaitan dengan stresor individu adalah menurut Patricia Buhler dalam Candra Wijaya (2017: 278), yaitu:

- a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas berkisar pada pekerjaan itu sendiri yang meliputi perubahan dan ketidakpastian bagi para pekerja. Kalau orang tidak punya kendali atas apa yang dikerjakannya, mereka mengalami stres. Terlalu banyak tuntutan, kesempatan kerja yang semakin sempit dimasa depan, dan diperkenalkannya teknologi baru bisa menimbulkan stres. Contoh-contoh tuntutan tugas bisa berupa keharusan yang cepat dengan konsekuensi besar.

- b. Tuntutan peran

Tuntutan peran meliputi konflik peran dan ketidakjelasan peran. Peran melibatkan pengharapan orang-orang terhadap orang yang bersangkutan. Para pekerja bisa mengalami peran yang saling berlawanan, yaitu: pengharapan-pengharapan yang saling bertentangan yang keduanya tidak bisa terpenuhi. Organisasi mungkin mengharapkan dari para pekerja sesuatu yang tidak konsisten dengan nilai-nilai pekerja itu sendiri. Dilema etika seperti ini bisa menimbulkan stres. Suatu stresor dialami apabila orang tidak yakin dengan apa yang diharapkan (yang dikenal dengan sebagai ketidakjelasan peran).

Menurut Eugene McKenna (2020: 776-789) menyebutkan bahwa stresor dari dalam individu yang ditambah pengaruh luar diantaranya:

- a. Kepribadian
- b. Hubungan kerja
- c. Pengembangan karir
- d. Redundansi (PHK) dan pengangguran
- e. Pensiun dini;
- f. *Home-work interface*.

2.1.1.3 Indikator Stresor Individu

Ivansevich dan Mattenson dalam Sinambela (2016: 473-474) mengembangkan model stres kerja yaitu “*Organizational Stressor and Heart Disease*” menyatakan bahwa indikator stresor individu diantaranya: *role overload*, *role conflict*, *role ambiguity*, dan *responsibility for other people*.

- a. *Role overload* adalah suatu kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau dibawah tekanan jadwal yang ketat.
- b. *Role conflict* terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.
- c. *Role ambiguity* terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat tapa

yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus-menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum.

- d. *Responsibility for other people*, berkaitan dengan kemajuan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karir orang lain yang menambah stres menjadi lebih tinggi.

2.1.1.4 Stresor Kelompok

Stresor kelompok adalah faktor-faktor penyebab stres yang disebabkan oleh peristiwa manajerial dan dinamika kelompok dalam suatu organisasi. Veithzal Rivai dkk (2015: 445) mengategorikan stresor kelompok menjadi dua area:

- a. Kurangnya kohesivitas kelompok. 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 penyelia melarang atau membatasinya, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.
- b. Kurangnya dukungan sosial. Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika jenis dukungan sosial ini berkurang pada individu, maka situasi akan membuat stres.

Sedangkan menurut Patricia Buhler dalam Candra Wijaya (2017: 278) stresor kelompok dapat berupa tuntutan hubungan antarpribadi yang mencerminkan stresor terkait dengan hubungan dalam organisasi. Tuntutan seperti ini mencakup cara berhubungan dengan orang yang kasar, dan gaya kepemimpinan yang bertentangan dan sulit. Tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok juga bisa menyebabkan stres.

Menurut Buchanan dan Huczynski (2016: 188) stresor kelompok yang muncul dalam organisasi adalah gaya manajemen yang buruk yaitu, tidak konsisten, kompetitif, manajemen krisis, manajemen otokratis, dan tekanan waktu yang berlebihan pada karyawan. Serta hubungan yang buruk dengan atasan, dengan rekan kerja, dengan individu tertentu, kurangnya umpan balik, sedikit kontak sosial, pelecehan ras dan seksual.

2.1.1.5 Indikator Stresor Kelompok

Indikator stresor kelompok menurut Ivansevich dan Mattenson dalam Sinding dan Waldstrom (2014: 357) antara lain:

- a. Perilaku manajerial. Seperti, perilaku yang kurang konsisten, gagal memberi dukungan, menunjukkan kekurangpedulian, memberikan arahan yang tidak memadai, dan menciptakan lingkungan dengan produktivitas tinggi.
- b. Kurangnya kekompakkan. Kurang kekompakkan dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja tim karena menimbulkan stres dan ketegangan antara rekan kerja.

- c. Konflik di dalam kelompok, mengacu pada konflik antara dua atau lebih anggota dari kelompok atau tim yang sama.
- d. Perbedaan status.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan stres yang dialami seseorang di tempat kerja atau karena pekerjaan. Tingkat stres yang dialami akan berbeda pada setiap orang, dan tentu efek stres yang dirasakan akan berbeda pula. Pada umumnya stres ini selalu diasosiasikan dengan hal yang bersifat negatif karena melihat dampak yang ditimbulkan, seperti gangguan mental dan gangguan kesehatan. Namun pada kenyataannya, stres ini tidak selalu bersifat negatif, terdapat pula stres yang bersifat positif karena dapat membantu suatu tantangan.

Stres yang dialami pekerja merupakan upaya untuk bertahan terhadap tekanan psikologis yang dialami. Namun, toleransi yang dimiliki setiap pekerja akan berbeda pada saat menghadapi tekanan selain reaksi stres melalui hambatan atau motivasi. Perbedaan pada hambatan dan dorongan ini dapat memicu frustrasi atau bahkan mengarah pada pola adaptasi yang lebih baik (Badu dan Djafri 2017: 93).

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Sinambela (2016: 472) berpendapat bahwa:

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.”

Kreitner dan Kinicki dalam Sinambela (2016: 472) mendefinisikan bahwa, “stres sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik seseorang.”

Veitzhal Rivai dkk (2015: 724) berpendapat bahwa, “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan yang mempengaruhi psikologis, ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Stres Kerja

Quick dan Quick dalam Badu dan Djafri (2017: 93) mengategorikan jenis stres menjadi dua:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang sifatnya sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

- b. *Distress*, yaitu kebalikan dari *eustress*, merupakan hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.2.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins dkk (2018: 338-339) Stres menunjukkan dirinya dalam beberapa cara, seperti tekanan darah tinggi, maag, mudah tersinggung, sulit membuat keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rawan kecelakaan, dan sejenisnya. Gejala-gejala ini masuk dalam tiga kategori umum: fisiologis, psikologis, dan perilaku.

- a. Gejala Fisiologis

Perhatian paling awal terhadap stres diarahkan sebagai gejala fisiologis karena sebagian besar peneliti adalah spesialis di bidang kesehatan dan ilmu kedokteran. Pekerjaan mereka menghasilkan kesimpulan bahwa stres dapat membuat perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan pernapasan serta tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan termasuk serangan jantung.

Bukti menunjukkan bahwa stres mungkin memiliki efek fisiologis yang berbahaya. Satu studi mengaitkan tuntutan pekerjaan yang membuat stres dengan peningkatan kerentanan terhadap penyakit saluran pernapasan

atas dan fungsi sistem kekebalan yang buruk, terutama untuk individu dengan efikasi diri yang rendah. Sebuah studi jangka panjang yang dilakukan di Inggris menemukan bahwa ketegangan pekerjaan dikaitkan dengan penyakit jantung koroner tingkat tinggi. Banyak penelitian lain menunjukkan hasil serupa yang menghubungkan stres kerja dengan berbagai indikator kesehatan yang buruk.

b. Gejala Psikologis

Ketidakpuasan kerja jelas merupakan penyebab stres. Tetapi stres muncul dengan sendirinya dalam keadaan psikologis lain termasuk ketegangan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan. Misalnya, sebuah studi yang melacak tanggapan karyawan dari waktu ke waktu menemukan bahwa stres akibat beban kerja yang tinggi terkait dengan kesejahteraan emosional yang lebih rendah.

c. Gejala Perilaku

Penelitian tentang perilaku dan stres telah dilakukan di beberapa negara dan seiring waktu, dan hubungannya tampak relatif konsisten. Gejala stres terkait perilaku termasuk penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan *turn over*, serta perubahan kebiasaan makan, peningkatan merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. (Robbins, Judge, & E, 2018)

2.1.2.4 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Keith Davis dan John W. Newstorm dalam Sinambela (2016 : 474) terdapat empat pendekatan yang sering melibatkan pegawai dan kerja sama

manajemen untuk manajemen stres adalah dukungan sosial, meditasi, *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi.

- a. Pendekatan dukungan sosial (*social support*). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya, bermain *game* dan bergurau.
- b. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*). Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.
- c. Pendekatan *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- d. Pendekatan program kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.1.2.5 Indikator Stres Kerja

Indikator stres adalah sinyal bahaya yang mengingatkan orang akan fakta bahwa mereka mengalami stres dan tekanan. Menurut Robbins dkk (2018: 338-339) indikator tersebut diantaranya:

- a. Gejala Fisiologis
- b. Gejala Perilaku
- c. Gejala Psikologis

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Etty Susanty, Amy Pujiwati, Helmiatin (2017). “Pengaruh Stresor terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Universitas Terbuka (UT)”	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X yaitu stresor. • Variabel Y₁ stres kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Y₂ kinerja. • Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian adalah SEM dengan <i>SmartPLS</i>. 	Stresor kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja, stresor kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.	Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
2	Dedy Fajar Kurnain (2019). “Pengaruh Stresor terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kediri.”	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X yaitu stresor dan variabel Y yaitu stres kerja. • Analisis jalur 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat variabel Z, yaitu kinerja. 	Variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Dan variabel X	Jurnal Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				berpengaruh tidak Signifikan terhadap variabel Z	Politik Universitas Yudharta Pasuruan
3	Muhammad Rizki, Djambur Hamid, dan Yuniadi Mayowan (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)".	• Variabel Y yaitu Stres Kerja	• Variabel X_1 yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan X_2 yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik.	• Lingkungan kerja fisik (X_1) dan non fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan	Jurnal Administ rasi Bisnis Universitas Brawijaya.
4	Herman Takahindagen (2020). "Pengaruh Stresor Individu dan Stresor	• Variabel X yaitu stresor individu dan stresor kelompok.	• Variabel Y yaitu kinerja karyawan .	Stresor individu dan stresor kelompok berpengaruh signifikan	Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kelompok terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Manado”.			secara simultan terhadap kinerja karyawan, secara parsial stressor individu dan stressor kelompok berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
5	Muhammad Laili Sanusi dan Dahniar (2016). “Pengaruh Stresor terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada 16 Kantor Urusan Agama di Kabupaten Banjar).”	• Variabel X yaitu stresor.	• Variabel Y yaitu kinerja pegawai.	Stresor dari lingkungan, organisasi, dan pribadi secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara parsial stressor lingkungan, organisasi, dan pribadi	Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				berpengaru h positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan perlu mengelola berbagai macam masalah yang dialami oleh karyawannya yang dapat berpengaruh pada kelangsungan perusahaan, termasuk stres kerja. Stres yang dialami karyawan tidak terjadi begitu saja, tentu selalu ada penyebabnya, yang disebut dengan stresor. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab stres yang dialami karyawan, terutama yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalisasi terjadinya tingkat stres yang dialami karyawan, sehingga akan berdampak bagi perusahaan. Faktor-faktor penyebab stres ini dapat berasal dari individu maupun kelompok.

Menurut Sinambela (2016: 473) stresor individu yaitu faktor-faktor penyebab stres yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*).

Adapun indikator stresor individu menurut Ivansevich dan Mattenson dalam Sinambela (2016: 473-474) diantaranya: (1) *role overload*, (2) *role conflict*, (3) *role ambiguity*, dan (4) *responsibility for other people*.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh stresor individu terhadap stres kerja karyawan yang dilakukan oleh Kurnain (2019) menunjukkan terdapat pengaruh

negatif dan tidak signifikan antara stresor individu dan stres kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ramdani W. (2017) mendapatkan hasil yang berbeda, yaitu stresor berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Selain stresor individu, stresor kelompok juga merupakan faktor penyebab stres. Menurut Luthans dalam Badu dan Djafri (2017: 94) stresor kelompok yaitu kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intragrup, interpersonal, dan intergroup.

Indikator stresor kelompok menurut Ivansevich dan Mattenson dalam Sinding dan Waldstrom (2014: 357) diantaranya adalah: (1) perilaku manajerial, (2) kurangnya kekompakan, (3) konflik di dalam kelompok, dan (4) perbedaan status.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh stresor kelompok terhadap stres kerja karyawan yang dilakukan oleh Kurnain (2019) menunjukkan bahwa stresor kelompok berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.

Stresor kelompok akan berhubungan dengan stres kerja, ketika seorang karyawan mengalami masalah di dalam kelompoknya atau perilaku atasan yang tidak menyenangkan, maka karyawan tersebut akan merasakan stres yang berakibat pada produktivitas kerjanya.

Menurut Veitzhal Rivai dkk (2015: 724) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Indikator untuk mengukur stres kerja menurut Robbins dkk (2018:

338-339) diantaranya: (1) Gejala Fisiologis, (2) Gejala Psikologis, (3) Gejala Perilaku.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh stresor terhadap stres yang dilakukan oleh Pujiwati dan Susanty (2017) menunjukkan hasil, yaitu stresor berpengaruh positif secara signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa faktor terjadinya stres (stresor) diantaranya, stresor individu dan stresor kelompok. Stresor yang dialami oleh karyawan, baik stresor individu maupun stresor kelompok akan menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan. Indikasi terjadinya stres kerja dapat dilihat dari gejala-gejala yang dirasakan oleh karyawan, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Ketika stresor individu dan stresor kelompok tinggi maka stres kerja pun akan tinggi. Sedangkan ketika stresor individu dan stresor kelompok rendah, maka stres kerja pun akan rendah. Stres kerja akan mempengaruhi pekerjaan seseorang tergantung besarnya tingkat stres yang dialami. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stresor individu dan stresor kelompok terhadap stres kerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena

jawaban baru berdasarkan teori yang relevan, sebelum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

“Terdapat pengaruh stresor individu dan stresor kelompok terhadap stres kerja karyawan non manajer PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk Kantor Cabang Singaparna.”