

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Stres Kerja

- a) Pengertian stres kerja menurut Teori Model Transaksional Richard Lazarus dan Susan Folkman

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja yang dihadapi individu dan kemampuan mereka untuk mengatasinya. Kondisi ini juga mencakup proses adaptasi terhadap berbagai tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Kondisi ini juga mencakup proses adaptasi terhadap berbagai tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Stres menimbulkan perasaan tertekan, yang dapat menyebabkan seseorang menjadi lebih mudah marah, cepat tersinggung, serta mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka.⁸

Menurut Gibson, stres didefinisikan sebagai respons penyesuaian yang muncul akibat perbedaan individu. Stres ini merupakan hasil dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan

⁸Hardani Widhiastuti, *Manajemen Stress Menggunakan Hypnoterapi*, (Semarang: Universitas Semarang Press, 2020), 7.

tertentu kepada seseorang.⁹ Luthans menggambarkan stres kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara individu dan pekerjaannya, yang ditandai oleh perubahan pada individu yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.¹⁰ Sedangkan menurut teori stres model transaksional yang dikembangkan oleh Richard Lazarus dan Susan Folkman, stres muncul dari interaksi antara individu dan lingkungan yang mengelilinginya. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah fenomena yang kompleks yang melibatkan interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya. Pemahaman tentang stres kerja harus mempertimbangkan perbedaan individu serta konteks situasional yang dapat mempengaruhi respons terhadap stres.

Teori model transaksional ini mempertimbangkan tidak hanya lingkungan, tetapi juga sifat-sifat pribadi dari individu tersebut.¹¹ Model ini menekankan pada bagaimana individu menilai situasi kerja mereka secara kognitif, yang kemudian menentukan respon emosional mereka dan strategi *coping* yang mereka gunakan. Lazarus dan Folkman mengemukakan bahwa stres merupakan suatu hubungan antara individu dan lingkungannya yang dipersepsikan oleh individu

⁹James Gibson L, John Ivancevich, dan Robert Konopaske. *Organization: Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill Irwin, 2012), 195.

¹⁰Fred Luthans. *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Irwin, 2011), 279.

¹¹Richard S. Lazarus Dan Susan Folkman. *Stress, Appraisal, And Coping* (New York: Springer Publishing Company, 1984), 21.

tersebut sebagai sesuatu yang melelahkan atau membutuhkan upaya yang menguras sumber daya, serta dapat mengancam atau membahayakan kesejahteraannya.¹² Sumber stres adalah peristiwa atau keadaan yang melebihi kemampuan pikiran atau tubuh untuk menanganinya.

Konsep utama yang diangkat oleh Richard Lazarus dan Susan Folkman yaitu pertama penilaian (*appraisal*) merupakan proses kognitif di mana individu mengevaluasi situasi yang dianggap menimbulkan stres. Kedua strategi (*coping*) adalah proses yang mencakup upaya intrafisik untuk menguasai, mengurangi, mentoleransi, atau meminimalkan tuntutan yang dihadapi oleh seseorang. Tuntutan ini dapat membebani atau melampaui potensi individu.¹³

Salah satu tujuan dari strategi *coping* adalah untuk menghadapi berbagai situasi serta tuntutan yang bersifat menekan, menantang, atau membebani, bahkan melebihi kemampuan sumber daya yang dimiliki. Jenis sumber daya yang dimiliki seseorang tentunya akan memengaruhi pilihan strategi *coping* yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.¹⁴

¹²AN Fanani, "Bagaimana Mahasiswa Mengatasi Tekanan Dan Stress Yang Dialami Mahasiswa Saat Mengerjakan Skripsi.," *Etheses IAIN Kediri* (2016): 1–23.

¹³Richard S. Lazarus Dan Susan Folkman. *Stress, Appraisal, And Coping* (New York: Springer Publishing Company, 1984), 141.

¹⁴Siti Maryam, "Strategi Coping: Teori Dan Sumberdayanya," *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa* 1, no. 2 (2017): 101-107.

Sumber stres dapat diartikan sebagai peristiwa atau keadaan yang melebihi kemampuan pikiran atau tubuh kita untuk menghadapinya. Ketika dihadapkan pada situasi yang menantang, individu cenderung melakukan penilaian dan penanggulangan. Dengan begitu, tingkat stres dapat meningkat atau menurun, tergantung pada upaya yang dilakukan seseorang untuk mengatasi sumber stres tersebut. Proses dimana kita mengevaluasi, menafsirkan, dan merespons peristiwa yang terjadi saat ini disebut sebagai proses penilaian.¹⁵

b) Dimensi stres kerja

Richard Lazarus dan Susan Folkman berpendapat bahwa stres adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, di mana situasi tersebut dianggap sebagai tuntutan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Adapun dimensi dari stres menurut Richard Lazarus dan Susan Folkman yaitu:

- 1) Kondisi fisiologis, ketika seseorang menghadapi situasi yang dianggap mengancam, tubuh akan bereaksi dengan melepaskan hormon stres seperti adrenalin dan kortisol, yang mempersiapkan tubuh untuk menghadapi ancaman. Meskipun respon ini berguna dalam situasi berbahaya, jika terjadi secara berlebihan atau

¹⁵Nasib Tua Lumban Gaol, "Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional", *Buletin Psikologi* vol 24, no. 1 (2016): 1-11.

berkepanjangan, dapat menyebabkan stres kronis. Selain itu, ketidaknyamanan atau gangguan fisik seperti kelelahan, penyakit dan kurang tidur dapat memicu respons stres, yang berdampak pada kesehatan mental dan emosional.

- 2) Kondisi psikologis, cara seseorang melihat dan menilai keadaan mereka dapat memengaruhi tingkat stres mereka. Jika mereka melihat keadaan sebagai ancaman atau tantangan yang tidak dapat diatasi, mereka lebih mungkin mengalami stres. Persepsi negatif terhadap keadaan juga dapat memperburuk respons stres. Individu yang cenderung merasa cemas atau khawatir tentang masa depan atau hasil dari situasi tertentu dapat mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Selain itu, individu dengan harga diri yang rendah atau pandangan negatif tentang diri mereka sendiri mungkin lebih rentan terhadap stres. Mereka mungkin merasa tidak mampu menghadapi tantangan atau memenuhi ekspektasi, yang dapat menyebabkan perasaan cemas dan tertekan. Hubungan yang buruk atau konflik dengan orang lain juga dapat menyebabkan stres psikologis. Ketidakpuasan dalam hubungan pribadi atau profesional dapat menciptakan ketegangan emosional yang berkontribusi pada stres. Tuntutan yang dirasakan dari pekerjaan, keluarga, atau tanggung jawab lainnya dapat menyebabkan stres. Jika individu merasa bahwa mereka tidak

dapat memenuhi tuntutan tersebut, mereka mungkin mengalami perasaan tertekan.

- 3) Kepribadian (perilaku), perilaku yang tidak sehat, seperti menghindari masalah atau menunda-nunda, dapat memperburuk situasi yang menyebabkan stres. Ketika individu tidak menghadapi masalah secara langsung, masalah tersebut dapat menumpuk dan menyebabkan stres yang lebih besar. Perilaku agresif, defensif, atau menarik diri dari interaksi sosial dapat menyebabkan konflik dengan orang lain. Ketegangan dalam hubungan interpersonal dapat menciptakan lingkungan yang penuh tekanan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres. Selain itu, kebiasaan seperti merokok, konsumsi alkohol yang berlebihan, atau pola makan yang tidak sehat dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental. Kebiasaan buruk ini dapat menyebabkan masalah kesehatan yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat stres.
- 4) Lingkungan organisasi dapat menjadi sumber stres karena berbagai faktor yang berkaitan dengan struktur, budaya, dan dinamika di tempat kerja. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, seperti tenggat waktu yang ketat, volume pekerjaan yang besar, atau tanggung jawab yang tidak realistis, dapat menyebabkan stres. Karyawan yang merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi sering kali mengalami tekanan yang signifikan. Ketidakmampuan

manajemen untuk memberikan dukungan yang memadai, baik dalam bentuk bimbingan, umpan balik, atau sumber daya, dapat membuat karyawan merasa terisolasi dan tidak berdaya. Kurangnya dukungan ini dapat meningkatkan tingkat stres. Budaya organisasi yang tidak mendukung, kompetitif, atau toksik dapat menciptakan lingkungan yang penuh tekanan. Ketidakpuasan dengan budaya kerja dapat menyebabkan stres dan mengurangi motivasi karyawan.¹⁶

Selain itu, stres yang dialami oleh seorang karyawan dapat dilihat dari dimensi, sebagai berikut:

- 1) Tuntutan fisik, yaitu tekanan kerja dapat meningkat jika karyawan dihadapkan pada kondisi kerja yang bising di mana mereka harus siap menghadapi tuntutan yang ada. Ternyata, tidak hanya masalah kebisingan, tetapi juga getaran yang sangat tinggi dari lingkungan kerja yang kotor dapat meningkatkan stres kerja. Kepadatan adalah satu lagi variabel yang sering dikaitkan dengan ketersediaan ruang. Ada kemungkinan bahwa pekerja berada di bawah tekanan karena kondisi kerja yang padat. Dalam model kerja shift, di mana pekerja memiliki kesempatan untuk melaksanakan tugasnya pada tiga waktu yang berbeda setiap hari

¹⁶Richard S. Lazarus Dan Susan Folkman. *Stress, Appraisal, And Coping* (New York: Springer Publishing Company, 1984), 13.

(pagi, sore, dan malam), tuntutan tugas yang terlalu tinggi atau terlalu rendah juga dapat berperan dalam meningkatkan faktor penyebab stres. Target pekerjaan dan beban kerja yang berat dapat diidentifikasi sebagai pemicu stres.

- 2) Konflik peran dapat terjadi ketika seseorang enggan untuk melaksanakan tugasnya, jumlah tugas yang diberikan kepada pekerja tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang ada, atau adanya intervensi dari atasan atau rekan kerja terhadap individu tersebut. Pekerja diharapkan untuk berperilaku sedemikian rupa agar atasan dan orang lain merasa puas (arah yang tidak berkaitan dengan kinerja dan profesionalisme), namun ada juga pekerja yang merasa tidak puas. Beban kerja yang lebih besar dapat menyebabkan ketidaksesuaian peran, yang terjadi ketika karyawan tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas. Setiap karyawan yang bekerja pada satu posisi dapat mengalami stres akibat terlalu banyak tanggung jawab dan beban kerja jika ruang lingkup tugasnya tidak jelas.
- 3) Pengembangan karir dapat menimbulkan perasaan takut kehilangan pekerjaan, terutama ketika pekerja merasa tidak lagi diperlukan oleh perusahaan. Kondisi ini sangat terkait dengan situasi keuangan perusahaan yang semakin melemah. Promosi yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kondisi dapat

menyebabkan pekerja naik jabatan lebih cepat daripada perkembangan karir yang seharusnya. Sebaliknya, promosi yang diberikan mungkin dianggap tidak memberikan peningkatan yang signifikan terhadap karir pekerja.

- 4) Stres di tempat kerja juga dapat muncul dari hubungan kerja yang tidak sehat, yang mencerminkan rendahnya tingkat kepercayaan dan dukungan untuk menyelesaikan masalah perusahaan. Struktur dan iklim organisasi yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menghambat kesempatan bagi karyawan untuk mengambil pendekatan inovatif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, tuntutan yang berasal dari sumber eksternal, seperti masalah keluarga, masalah keuangan, dan krisis kehidupan (misalnya, perasaan minder akibat perceraian), juga dapat berkontribusi pada stres di tempat kerja. Kepribadian, pekerja dengan kepribadian tertutup (*introvert*) lebih mudah mengalami stres dan lebih reaktif daripada pekerja dengan kepribadian terbuka (*ekstrovert*). Jika seorang pekerja tidak memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi atau tugas yang sulit, mereka akan merasa tidak berdaya karena kekurangan kemampuan. Nilai dan kebutuhan yang dimaksudkan adalah jika nilai dan kebutuhan yang diharapkan perusahaan tidak sebanding

dengan nilai dan kebutuhan yang ada pada individu, situasi stres akan muncul.¹⁷

Selain pendapat diatas Robbins dan Judge, berpendapat bahwa dimensi dari stres dibagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Aspek lingkungan, ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi perencanaan struktur organisasi dan tingkat stres yang dialami pekerja. Seperti tekanan eksternal mencakup hal-hal seperti keadaan ekonomi, kemajuan teknologi, dan persaingan di pasar. Ini dapat menyebabkan ketidakpastian dan meningkatkan stres. Selain itu, kondisi sosial juga dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan orang lain di luar tempat kerja, seperti dukungan dari keluarga dan teman. Lingkungan sosial yang positif dapat membantu mengurangi stres, sedangkan lingkungan sosial yang negatif dapat memperburuknya.
- 2) Aspek organisasi, banyak hal yang menyebabkan stres, seperti kelewatan pekerjaan, tugas yang tidak selesai, dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Beban kerja dapat mempengaruhi stres yang bisa disebabkan oleh tenggat waktu yang ketat, tuntutan yang berlebihan, dan jumlah pekerjaan yang sangat banyak. Karyawan sering kali mengalami tingkat stres

¹⁷Erik Saut H Hutahaean, Yuarini Wahyu Pertiwi, and Tiara Anggita Perdini, *Pengantar Psikologi Industri & Organisasi*, CV. Pena Persada, 2020. 157-159.

yang lebih tinggi ketika mereka merasa tidak mampu memenuhi harapan yang ada. Kepemimpinan dan manajemen merujuk pada gaya kepemimpinan dan manajemen yang buruk, seperti kurangnya dukungan dari atasan atau komunikasi yang tidak efektif, dapat meningkatkan stres di tempat kerja. Selain itu, kultur organisasi atau budaya yang tidak mendukung atau yang menuntut kinerja tinggi tanpa dukungan dapat menyebabkan lingkungan yang tertekan.

- 3) Aspek individu, kehidupan pribadi karyawan adalah komponen penting dalam organisasi yang menimbulkan stres. Ini termasuk masalah keluarga, masalah ekonomi, dan sifat bawaan. Kepribadian yaitu bagaimana seseorang merespons stres dapat dipengaruhi oleh fitur kepribadian mereka, seperti ketahanan, optimisme, dan kemampuan untuk mengatasi masalah. Orang-orang dengan kepribadian yang lebih resilien cenderung dapat mengatasi stres dengan lebih baik. Pengalaman dan keterampilan individu juga berpengaruh, karyawan yang merasa tidak siap atau kurang terampil dalam tugas mereka lebih mungkin mengalami stres.¹⁸

¹⁸Bernhard Tewal, dkk. *Perilaku Organisasi*. (Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung, 2017), 142-144.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu bisnis. Oleh karena itu, pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia memerlukan perhatian yang lebih mendalam. Untuk memastikan kinerja yang memuaskan bagi karyawan, diperlukan motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja yang baik. Seberapa baik organisasi mencapai visi, misi, dan tujuan dapat dilihat dari pencapaian tugas, di mana karyawan harus berkolaborasi dengan program kerja perusahaan. Kinerja karyawan berdampak langsung pada reputasi perusahaan. Atasan memiliki peran yang sangat penting dalam menumbuhkan motivasi karyawan, karena tanpa motivasi, karyawan tidak akan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja itu sendiri adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi juga disebut sebagai kinerja.¹⁹

Kinerja karyawan, menurut Prawirosentono, merujuk pada hasil kerja yang dapat diraih oleh individu atau tim dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

¹⁹Novia Ruth Silaen, dkk. *Kinerja Karyawan*. (Bandung: Penerbit Widiana Bhakti Persada, 2021), 1.

upaya mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, kinerja sumber daya manusia adalah istilah yang mencerminkan pencapaian kerja seorang individu. Bambang Kinerja karyawan didefinisikan oleh Kusriyanto sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran dan tenaga yang diberikan dalam satuan waktu tertentu. Kinerja itu sendiri mencakup perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan saat melakukan tugas. Menurut Byars, kinerja adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Dengan demikian, kinerja sumber daya manusia dapat diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh individu dalam waktu tertentu saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan.

Kinerja memiliki hubungan erat dengan Amsal 14:23 yang menyatakan, "Dalam tiap jerih payah ada keuntungan, tetapi kata-kata belaka mendatangkan kekurangan saja." Ayat ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja hanya dapat dicapai melalui kerja keras dan tindakan nyata, bukan sekadar wacana atau rencana tanpa pelaksanaan. Dengan demikian, seseorang yang sungguh-sungguh berusaha dan melaksanakan tugasnya akan memperoleh hasil yang memuaskan, sedangkan yang hanya sebatas berbicara tidak akan menghasilkan apa-apa. Dalam Amsal 10:4 berbunyi, "Tangan yang lamban membuat miskin, tetapi tangan orang rajin menjadikan kaya."

Ayat ini menekankan bahwa kinerja yang tinggi dapat dicapai melalui kerajinan dan kerja keras, sedangkan kemalasan menyebabkan seseorang kehilangan kesempatan dan berdampak buruk bagi pencapaian kerja. Dengan demikian, kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sikap rajin dalam melaksanakan tugas, karena Alkitab mengajarkan bahwa hasil baik dan keberhasilan merupakan buah dari usaha sungguh-sungguh, bukan dari kemalasan. Jadi, Amsal 10:4 menegaskan pentingnya etos kerja yang rajin agar kinerja meningkat dan membawa hasil yang positif, baik bagi individu maupun lingkungannya.

b. Dimensi Kinerja

Dalam upaya memahami dan meningkatkan efektivitas suatu organisasi, penting untuk mengetahui berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja. Dimensi kinerja menjadi salah satu fokus utama dalam penelitian ini, karena mencakup berbagai indikator yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana suatu entitas mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bernardin dan Russel, terdapat enam kriteria utama yang dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat produktivitas pekerja, yaitu:

- 1) Kualitas didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan atau kesempurnaan.
- 2) Jumlah merupakan jumlah yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan mengacu pada jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas pada waktu tertentu.
- 4) Menunjukkan seberapa banyak sumber daya yang digunakan organisasi untuk mencapai hasil terbaik atau mengurangi kerugian.
- 5) Kebutuhan akan pengawasan menggambarkan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka tanpa membutuhkan pengawasan dari supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact* merupakan kemampuan karyawan untuk mempertahankan harga diri, reputasi, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja serta bawahan mereka.²⁰

Menurut Robbins, indikator kinerja berfungsi sebagai alat untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah

²⁰Tuan Huseno. *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. (Malang: Media Nusa Creative, 2015), 96.

beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan:

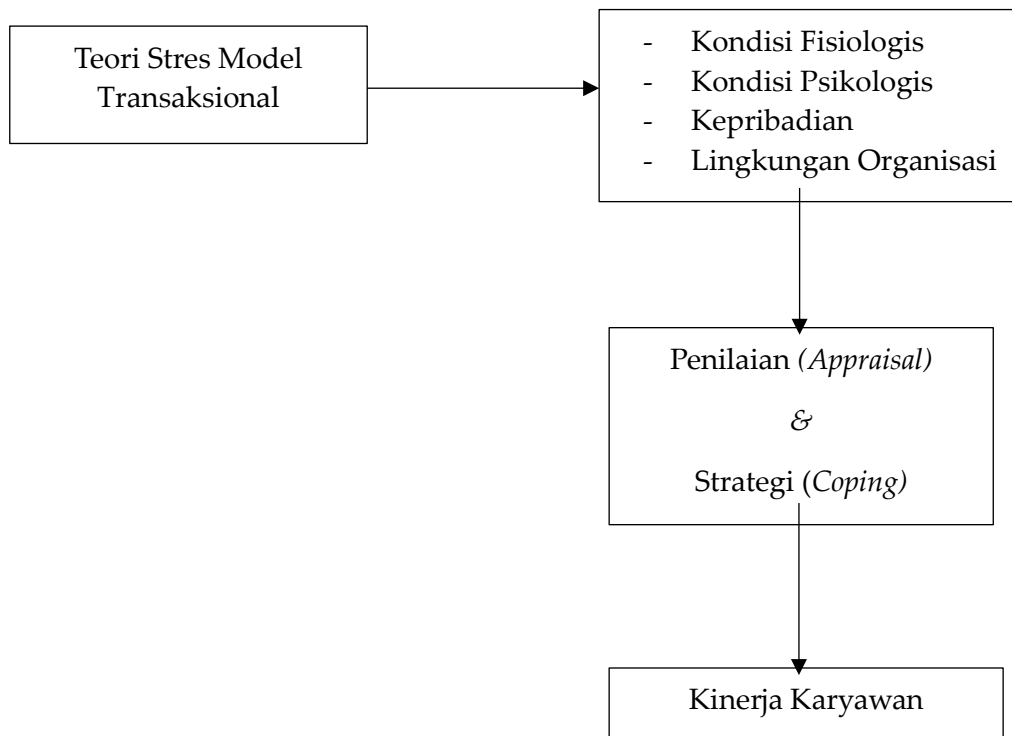
- 1) Kualitas kerja mengacu pada pandangan karyawan mengenai seberapa efektif mereka menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 2) Kuantitas merujuk pada hasil yang dihasilkan, yang dapat berupa jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Ketepatan waktu adalah ukuran yang menilai seberapa efisien karyawan dalam mengatur waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- 4) Kemandirian didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan diri dan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diemban secara mandiri.²¹

Para pebisnis sangat menyadari persaingan yang ketat di seluruh dunia saat ini, termasuk di bidang bisnis. Ini membuat persaingan antara perusahaan dalam industri menjadi lebih kuat. Perusahaan bertanggung jawab secara tidak langsung untuk memberikan layanan terbaik kepada klien dan mitra bisnisnya.

²¹Anissa Nur Safitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PTPhapros,Tbk Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 14–25.

Karena persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) harus melakukan yang terbaik. Dengan demikian, perusahaan akan tetap memiliki kemampuan untuk bersaing dengan pesaingnya. Jelas bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja karyawan yang efektif memungkinkan perusahaan untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja karyawan akan meningkat karena mereka akan termotivasi untuk terus memperbaiki diri setiap hari. Di sisi lain, penilaian kinerja yang tidak efektif dapat menghalangi pencapaian hasil yang optimal.

B. Kerangka Berpikir



1. Stres kerja adalah keadaan tertekan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan seseorang dan kemampuan mereka. Ini berdampak pada emosi, pikiran, dan kondisi fisik pekerja.
2. Teori Stres Model Transaksional yang dikembangkan oleh Richard Lazarus dan Susan Folkman menjelaskan bahwa stres muncul dari interaksi antara individu dan lingkungan, di mana interaksi tersebut dipersepsikan sebagai suatu ancaman. Adapun proses penilaian itu terbagi menjadi dua proses. Pertama penilaian primer (*primary appraisal*), terjadi ketika individu mengevaluasi apakah situasi tersebut relevan terhadap dirinya, apakah berbahaya, menguntungkan, atau netral. Kedua penilaian sekunder (*secondary appraisal*), terjadi ketika individu mengevaluasi sumber daya yang tersedia untuk mengatasi stres.
3. Strategi *coping* adalah tindakan yang diambil oleh karyawan setelah mereka mengevaluasi situasi. Strategi ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu *problem-focused coping*, yang berfokus pada penyelesaian langsung terhadap sumber stres, dan *emotion-focused coping*, yang bertujuan untuk mengelola emosi yang timbul akibat stres.
4. Terdapat hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, di mana tingkat stres yang rendah hingga sedang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, sedangkan stres yang berlebihan dapat berakibat sebaliknya, yaitu menurunkan kinerja.

5. Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya dan kemampuan yang mereka tunjukkan, yang dipengaruhi oleh proses penilaian serta strategi *coping* yang diadopsi. Jika karyawan mampu mengelola stres dengan baik, maka kinerja mereka akan cenderung meningkat. Di sisi lain, pengelolaan stres yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja.

C. Hipotesis

Adapun hipotesis (dugaan sementara) dari penelitian ini, yaitu:

H₀: Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Malea Energy.

H₁: Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Malea Energy.