

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pendekatan Tentang Stres**

#### **2.1.1 Definisi Stres**

Stres (*stress*) di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pekerja (Umar, 2013:44). Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2003:368).

Banyak orang berfikir tentang stres sebagai masalah sederhana. Namun kenyataannya, stress begitu kompleks dan sering disalah artikan. Stress telah didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian definisi menyatakan bahwa stres disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan itu dapat berupa fisik atau psikologis, dan bahwa individu merespon terhadap rangasang tersebut dengan sejumlah cara. Oleh karena itu, kita mendefinisikan stres (*stress*) sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya (Moorhed &Griffin, 2013: 175). Stres sendiri tidak mesti buruk. Meskipun dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika potensi ini

menawarkan hasil. Sebagai contoh, misalnya, kinerja tinggi yang diberikan oleh seorang atlet atau seniman panggung dalam situasi “genting”. Orang-orang semacam ini seringkali secara positif memanfaatkan stres untuk menangkap peluang dan berkinerja dengan tingkat atau mendekati kemampuan maksimum mereka. Serupa dengannya, banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat dengan tenggat waktu yang tak banyak sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Jadi, sebagian stres bisa bersifat positif, dan sebagian lagi bisa bersifat negatif (Robbins & Judge, 2003:369).

### **2.1.2 Gejala Stres**

Menurut Cary Cooper dan Alison Straw (1992) dari *British Institute of Management* dalam Umar (2013, 44-45), gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi berikut.

#### **a. Gejala Fisik**

dari sisi ini gejala-gejala-gejalanya adalah: napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, angan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, gangguan buang air besar, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah.

#### **b. tingkal Laku (secara Umum)**

dari sisi ini gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Perasaan, misalnya rasa bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, gelisah, merasa gagal, merasa diacuhkan, dan kehilangan semangat kerja.

2. Kesulitan, misalnya dalam hal berkonsentrasi, berpikir jernih, dan membuat keputusan;
  3. Kehilangan, misalnya dalam hal kreativitas, gairah dalam berpenampilan, dan minat terhadap orang lain.
- c. Gejala di Tempat Kerja

Hal ini misalnya dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja menurun, semangat dan energi menurun, komunikasi tak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tak produktif.

### **2.1.3 Proses Stres**

Dr. Hans Selye dalam Moorhed dan Griffin (2013) membagi proses stres menjadi dua jenis yaitu, Sindrom Adaptasi umum dan *Distress* dan *Eustress*.

#### **1. Sindrom Adaptasi Umum**

sindrom adaptasi umum (*general adaption syndrome*), mengungkap bahwa masing-masing dari kita mempunyai tingkat resistensi normal terhadap kejadian yang menimbulkan stress. Beberapa dari kita dapat menoleransi stress dalam jumlah besar dan lainnya jauh lebih sedikit, tetapi kita mempunyai ambang batas di mana stress dapat memengaruhi kita.

GAS (*General Adaption Syndrome*) dimulai ketika seseorang pertama kali menjumpai stressor. Tahap pertama disebut sebagai “peringatan”. Pada titik ini, seseorang dapat merasakan panik pada derajat tertentu dan mulai bertanya-tanya mengenai cara mengatasinya. Individu tersebut mungkin juga harus memecahkan

pertanyaan "berjuang-atau-lari". Jika *stressor* sangat ekstrem, orang tersebut mungkin tidak dapat mengatasinya. Namun, pada sebagian besar kasus, individu mengumpulkan kekuatannya (fisik atau emosional) dan mulai menolak pengaruh negatif dari *stressor*.

Pada tahap ke 2 GAS, individu menolak pengaruh *stressor*. Seringkali tahap resistensi mengakhiri GAS, karena pada bagian ini individu memilih untuk menghadapi tekanan yang diberikan padanya. Namun apabila yang terjadi adalah *stressor* tanpa pemecahan, maka akibatnya adalah individu akan mencapai tahap ke 3 GAS, yakni kelelahan. Pada tahap ini individu menyerah dan tidak dapat lagi menghadapi *stressor* (Moorhed & Griffin, 2013 :175-176).

## 2. *Distress dan Eustress*

Selye juga menunjukkan bahwa sumber stress tidak selalu buruk. Sebagai contoh, menerima bonus dan kemudian memutuskan apa yang harus dilakukan dengan uang tersebut dapat menimbulkan stress. Demikian juga dengan memperoleh promosi. Membuat pidato sebagai hasil dari memenangkan sebuah penghargaan besar, menikah dan hal-hal "baik" serupa. Selye menyebutkan jenis stres ini sebagai *eustress*. Dan tentu saja terdapat stres yang bersifat negatif yang disebut sebagai *distress*. *Distress* adalah apa yang dipikirkan kebanyakan orang ketika mereka mendengar kata stres. Tekanan berlebihan, tuntutan yang tidak masuk akal terhadap waktu kita, dan berita buruk semua masuk kedalam kategori *distress*. Bentuk stres ini biasanya menimbulkan konsekuensi-konsekuensi negatif bagi individu (Moorhed & Griffin, 2013:176).

#### **2.1.4 Perbedaan Individual dan Stres**

Sesuai dengan proses stress menurut Hans Selye dalam Moorhed dan Griffin (2013:177), stres dapat memengaruhi orang berbeda dengan cara yang berbeda pula. Perbedaan individual yang paling dikembangkan yang berhubungan secara spesifik dengan stres adalah perbedaan antara profil kepribadian Tipe A dan Tipe B.

##### **1. Profil Kepribadian Tipe A dan Tipe B**

Profil Tipe A dan Tipe B pertama kali diamati oleh dua ahli jantung, Meyer Friedman dan Ray Rosenman. Mereka pertama kali memperoleh gagasan tersebut ketika seorang pekerja yang memperbaiki kain pelapis kursi ruang tunggu mereka berkomentar pada kenyataan bahwa banyak kursi tersebut rusak hanya pada bagian depan. Setelah mempelajari lebih jauh, kedua ahli jantung tersebut menyadari bahwa banyak dari pasien jantung mereka gelisah dan sulit untuk duduk diam, atau secara harfiah, mereka duduk di ujung tempat duduk mereka.

Dengan menggunakan pengamatan ini sebagai titik awal. Friedman dan Rosenman mulai mempelajari fenomena ini secara lebih dekat. Mereka akhirnya menyimpulkan bahwa pasien-pasien mereka menampilkan salah satu dari dua jenis pola perilaku yang berbeda. Penelitian yang mereka lakukan juga memberikan kesimpulan bahwa perbedaan tersebut berbasis kepribadian. Mereka melabeli perilaku ini dengan tipe A dan Tipe B.

Tipe A yang ekstrem bersifat sangat kompetitif, sangat berdedikasi dengan pekerjaan, dan mempunyai rasa urgensi waktu yang kuat. Selain itu, orang ini

berkemungkinan bersifat agresif, tidak sabar dan sangat berorientasi kerja. Ia mempunyai dorongan dan motivasi besar dan ingin menyelesaikan sebanyak mungkin dalam waktu sesingkat mungkin.

Individu Tipe B yang ekstrem, sebaliknya, kurang komperatif, kurang berdedikasi pada pekerjaan, dan mempunyai rasa urgensi waktu yang lemah. Orang ini merasakan lebih sedikit konflik dengan orang atau waktu dan mempunyai pendekatan yang lebih seimbang dan rileks terhadap kehidupan. Ia mempunyai kepercayaan diri lebih besar dan mampu bekerja dengan irama yang konstan.

Friedman dan Rosenman menunjukkan bahwa sebagian besar orang tidaklah murni Tipe A atau Tipe B, orang-orang cenderung condong ke salah satu tipe. Penelitian awal Friedman dan Rosenman pada perbedaan profil Tipe A dan Tipe B menghasilkan beberapa temuan yang mengawatirkan. Sedara khusus, mereka menyatakan bahwa orang-orang Tipe A jauh lebih berkemungkinan mengidap penyakit jantung koroner dibandingkan dengan orang-orang Tipe B. Namun, pada tahun-tahun terakhir, penelitian lanjutan oleh ilmuan lain telah menyatakan bahwa hubungan antara perilaku Tipe A dan risiko penyakit jantung koroner tidaklah sedemikian langsung. Temuan terkini menyatakan bahwa orang-orang tipe A jauh lebih kompleks dari yang diyakini sebelumnya dan Tipe A juga lebih berkemungkinan mengalami depresi dan tidak ramah.

## **1. Ketabahan dan Optimisme**

Dua perbedaan individual penting lainnya yang berhubungan dengan stres adalah ketabahan dan optimisme. Peneliti menyatakan bahwa beberapa orang

mempunyai apa yang diistilahkan dengan kepribadian yang lebih tabah dibandingkan dengan orang lain.

Ketabahan (*hardiness*) adalah kemampuan seseorang untuk mengatasi stres. Orang-orang dengan kepribadian tabah mempunyai lokus kendali internal, berkomitmen kuat pada kegiatan-kegiatan dalam kehidupan mereka, dan memandang perubahan sebagai kesempatan untuk maju dan tumbuh. Orang-orang seperti ini dianggap relatif tidak berkemungkinan tidak menderita penyakit jika mereka mengalami tingkat tekanan dan stres tinggi. Sebaliknya orang dengan tingkat ketabahan rendah mungkin memiliki tingkat kesulitan lebih besar dalam mengalami tekanan dan stres (Moorhed & Griffin, 2013:178).

### **2.1.5 Sumber-Sumber Stres**

Robbins dan Judge (2003:370-373) membagi sumber sumber potensial stres menjadi tiga bagian yaitu faktor-faktor lingkungan, faktor –faktor organisasi , dan faktor-faktor pribadi. Berikut bahasan mengenai tiga faktor tersebut.

#### **a. Faktor Faktor Lingkungan**

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga memengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi.

##### **1. Ketidakpastian ekonomi**

perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

## 2. Ketidakpastian politik

ketidakpastian politik dapat menimbulkan masalah seperti ketegangan sosial antara dua kelompok yang akan memicu tingkat stres di suatu lingkungan.

## 3. Ketidakpastian teknologi

adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres. (Robbins & Judge, 2003:371)

### **b. Faktor-Faktor Organisasional**

Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang tidak banyak, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi.

#### 1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.



## 2. Tuntutan peran

Berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

## 3. Tuntutan antarpribadi

Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

### c. **Faktor-Faktor Pribadi**

Pada umumnya, seorang karyawan bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih diluar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu, kategori ini meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor utama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

### 1. Masalah keluarga

Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang terlalu terbawa sampai ke tempat kerja.

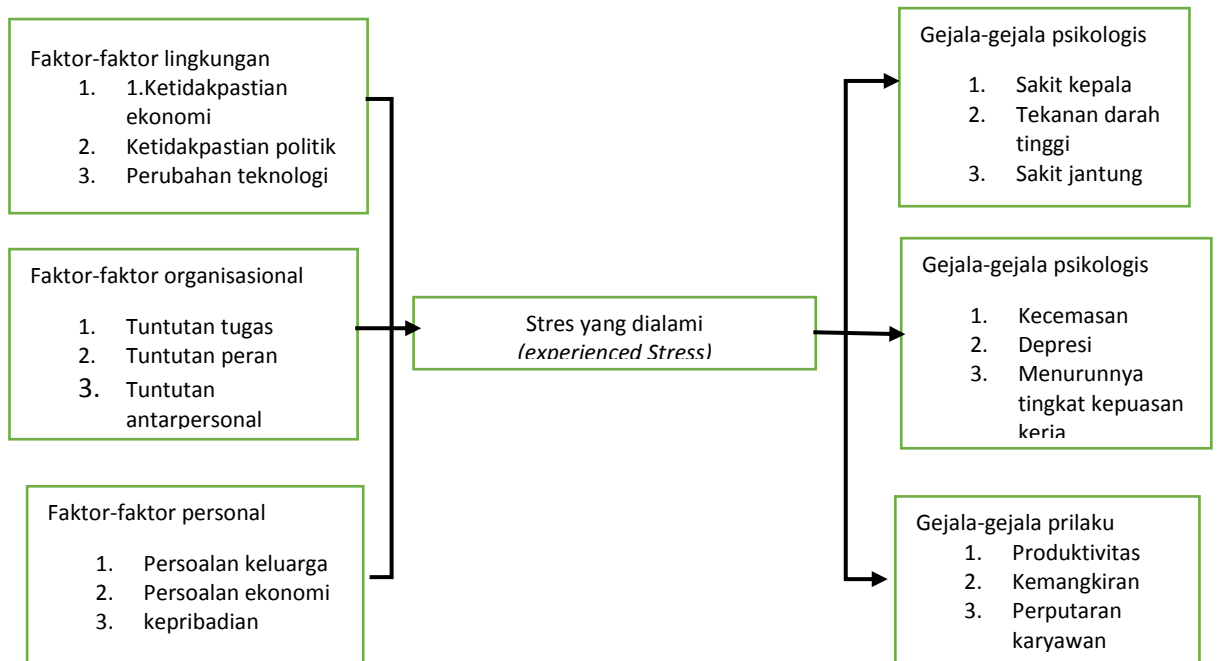
### 2. Masalah ekonomi

Karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

### 3. Masalah kepribadian

Para peneliti menyimpulkan bahwa sebagian orang memiliki kecenderungan inheren untuk mengaksentuasi aspek-aspek dunia secara umum. Jika kesimpulan ini benar, faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang tersebut.

Gambar 2.1 Model Stres Menurut Robbins dan Judge



Sumber: Perilaku Organisasi, Robbin dan Judge (2003: 371)

Sedikit berbeda dengan model yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, Moorhed dan Griffin (2013:179-183) menyebutkan ada dua kategori besar hal-hal yang dapat menyebabkan stres, yaitu stressor organisasi dan stressor kehidupan.

#### a. Faktor Organisasional

Faktor Organisasional (*organizational Stressors*) adalah berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres, empat rangkaian umum stressor organisasi adalah tuntutan tugas, fisik, peran, dan antarpersonal.

##### 1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas (*task demands*) adalah stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Beberapa pekerjaan mempunyai sifat

lebih menimbulkan stres daripada yang lainnya. Diluar tekanan-tekanan terkait tugas spesifik, aspek lain dari pekerjaan dapat menghadirkan ancaman fisik terhadap kesehatan seseorang. Keamanan adalah tuntutan tugas lainnya yang dapat menimbulkan stres. Seseorang dalam pekerjaan yang relatif aman kemungkinan tidak terlalu khawatir akan kehilangan pekerjaan tersebut. Ancaman terhadap keamanan pekerjaan dapat menimbulkan stres secara dramatis.

Stressor tuntutan tugas yang terakhir adalah kelebihan beban. Kelebihan beban terjadi ketika seseorang mempunyai lebih banyak pekerjaan dari yang dapat ia tangani. Kelebihan beban dapat bersifat kuantitatif (orang tersebut memiliki banyak tugas untuk dilakukan atau terlalu sedikit waktu untuk melakukannya) atau kualitatif (orang tersebut meyakini bahwa ia kurang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut). Kita harus memperhatikan bahwa kebalikan dari kelebihan beban mungkin juga tidak diinginkan karena tuntutan tugas rendah dapat menyebabkan kebosanan dan apatis seperti halnya kelebihan beban dapat menyebabkan ketegangan dan kegelisahan. Jadi, derajat stres terkait beban kerja yang moderat adalah yang optimal karena menyebabkan energi tingkat tinggi dan motivasi.

## 2. Tuntutan Fisik

Tuntutan fisik (*physical demands*) dari sebuah pekerjaan adalah persyaratan fisik pada pekerjanya, tuntutan ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Salah satu elemen yang penting adalah temperatur. Bekerja di ruangan dengan temperatur yang ekstrem dapat menyebabkan stres, demikian juga bekerja di dalam kantor yang tidak dipanaskan

atau dididnginkan dengan layak. Pekerjaan fisik berat, seperti memuat barang berat atau mengangkat paket berat dapat menimbulkan hasil serupa. Desain kantor juga dapat menyebabkan masalah. Kantor yang didesain buruk dapat mempersulit orang untuk memiliki privasi atau menyebabkan terlalu banyak atau terlalu sedikit interaksi sosial. Terlalu banyak interaksi dapat mengganggu seseorang dari tugasnya, sementara terlalu sedikit dapat menimbulkan kebosanan dan kesepian. Demikian juga pencahayaan yang buruk , permukaan kerja yang tidak memadai, dan definisi-definisi serupa dapat menciptakan stres. Lebih lanjut, pekerjaan sif dapat menimbulkan gangguan bagi orang-orang karena caranya memengaruhi tidur dan aktivitas waktu senggang mereka.

### 3. Tuntutan Peran

Tuntutan peran (*role demand*) juga dapat menimbulkan stres kepada orang-orang dalam organisasi. Sebuah peran (*role*) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dengan demikian, peran mempunyai persyaratan formal (misalnya, terkait pekerjaan dan eksplisit) dan informal (misalnya, sosial dan implisit). Orang-orang dalam suatu organisasi atau kelompok kerja mengharapkan seseorang dengan peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu. Mereka menyampaikan ekspektasi ini, baik secara formal maupun informal. Individu merasa ekspektasi peran dengan derajat akurasi beragam kemudian berusaha untuk mewujudkan peran tersebut. namun, “kesalahan” dapat muncul dalam proses ini, menghasilkan masalah yang memicu stres yang disebut dengan ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan beban peran.

Ambiguitas peran (*role ambiguity*) muncul ketika suatu peran tidak jelas. Jika instruktur Anda menyuruh Anda menulis sebuah makalah akhir, tetapi menolak untuk memberikan informasi lebih, Anda mungkin akan mengalami ambiguitas. Anda tidak mengetahui topiknya, seberapa panjang makalah tersebut, format apa yang harus digunakan, atau kapan makalah tersebut harus diserahkan. Dalam situasi kerja, ambiguitas peran dapat disebabkan oleh deskripsi kerja yang buruk, instruksi kerja dari pengawas yang samar-samar, atau petunjuk yang tidak jelas dari rekan kerja. Hasilnya kemungkinan adalah seorang bawahan yang tidak mengetahui apa yang harus dilakukan. Ambiguitas peran dengan demikian dapat menjadi sumber stres yang berarti.

Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika pesan dan petunjuk dari orang lain mengenai peran tersebut jelas, tetapi berkontradiksi atau saling eksklusif. Satu bentuk yang umum adalah konflik antarperan. Sebagai contoh, jika atasan seseorang mengatakan bahwa untuk dapat maju seseorang harus bekerja lembur dan pada akhir minggu, sedangkan pasangan hidup dari orang yang sama mengatakan bahwa lebih banyak waktu dibutuhkan di rumah dengan keluarga, konflik dapat muncul. Konflik intraperan dapat terjadi ketika seseorang memperoleh tuntutan yang berkonflik dari sumber berbeda dalam konteks peran yang sama, atasan seorang manager mungkin mengatakan padanya bahwa ia harus memberikan tekanan lebih kepada bawahannya untuk mengikuti aturan kerja yang baru. Pada saat yang sama, para bawahannya mungkin mengindikasikan bahwa mereka mengharapkannya untuk mengubah peraturan tersebut. jadi, petunjuk-

petunjuknya berada dalam konflik, dan manajer tersebut tidak yakin mengenai jalan mana yang harus diikuti.

Konflik intra-pengirim terjadi ketika satu sumber tunggal mengirimkan pesan yang jelas, tetapi kontradiktif. Hal ini dapat terjadi jika pada suatu pagi seorang atasan mengatakan bahwa bulan depan tidak akan ada lagi kerja lembur. Namun, setelah makan siang mengatakan pada seseorang untuk bekerja larut pada malam itu. Konflik orang peran muncul dari ketidaksesuaian antara persyaratan peran dan nilai, sikap, dan kebutuhan pribadi individu. Jika seseorang disuruh melakukan sesuatu yang tidak etis dan ilegal, atau jika pekerjaannya tidak menyenangkan (sebagai contoh, menegur atau memecat seorang teman dekat), konflik orang-peran dapat muncul. Konflik peran dengan beragam jenisnya merupakan perhatian khusus dari manajer. Penelitian telah menunjukkan bahwa konflik dapat terjadi dalam berbagai situasi dan menimbulkan beragam konsekuensi yang tidak menguntungkan, termasuk stres, kinerja buruk, dan perputaran yang cepat.

Konsekuensi final dari struktur peran yang lemah adalah kelebihan beban peran (*role overload*), yang terjadi ketika ekspektasi untuk peran tersebut melampaui kemampuan individual. Ketika seorang manager memberikan beberapa tugas besar kepada seseorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan beban kerja reguler orang tersebut, karyawan tersebut mungkin akan mengalami kelebihan beban peran. Kelebihan beban peran dapat juga terjadi ketika seorang individu mengambil terlalu banyak peran pada saat yang sama.

#### 4. Tuntutan Antarpersonal

Satu rangkaian terakhir stressor organisasi terdiri atas tiga tuntutan antarpersonal (*interpersonal demands*); tekanan kelompok, kepemimpinan, dan konflik antarpersonal. Tekanan kelompok dapat meliputi tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk mematuhi norma kelompok, dan sebagainya. Sebagai contoh, seperti yang telah kita perhatikan sebelumnya, adalah cukup lazim bagi sebuah kelompok kerja untuk hadir pada suatu persetujuan informal mengenai seberapa banyak yang akan dihasilkan oleh setiap anggota. Individu yang menghasilkan jauh lebih banyak atau jauh lebih sedikit daripada tingkat ini dapat ditekan oleh kelompok tersebut untuk kembali ke jalurnya. Seorang individu yang merasakan kebutuhan kuat untuk berbeda dari ekspektasi kelompok (mungkin untuk kenaikan bayaran atau promosi) akan mengalami stres dalam jumlah besar, khususnya jika penerimaan oleh kelompok tersebut juga penting baginya.

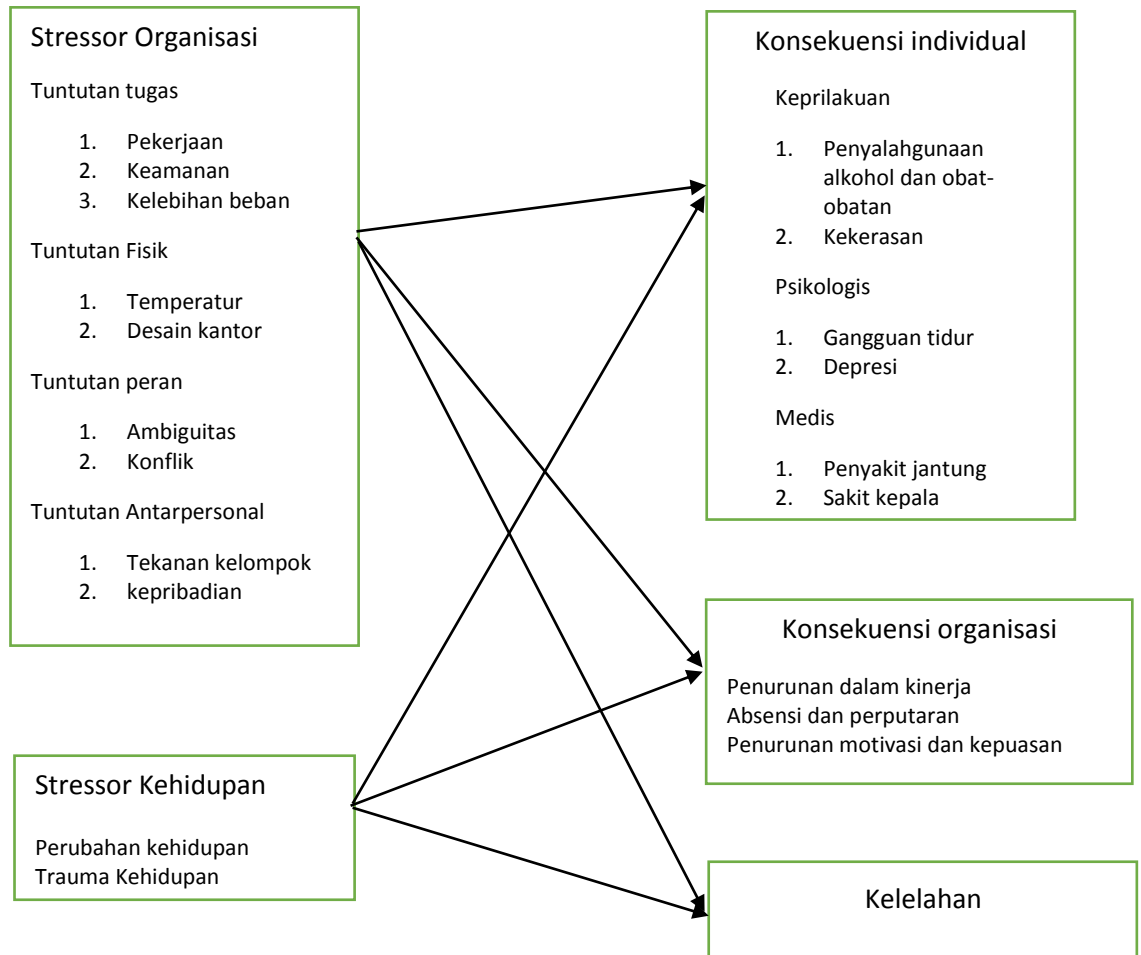
Gaya kepemimpinan juga dapat menyebabkan stres, misalnya seorang karyawan membutuhkan dukungan sosial yang berasal dari pemimpinnya. Namun pemimpin itu cukup kasar dan tidak menunjukkan rasa kasihan kepadanya. Karyawan ini mungkin akan merasakan stres. Hal yang sama, misalkan seorang karyawan merasakan keinginan yang kuat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan aktif dalam semua aspek manajemen. Atasannya sangat otokratis dan menolak untuk berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal apa pun. Sekali lagi, kemungkinannya stres akan muncul.

Kepribadian dan perilaku yang berkonflik dapat menyebabkan stres. Konflik dapat terjadi ketika dua orang atau lebih harus bekerja sama meskipun kepribadian,



sikap, dan perilaku mereka berbeda. Sebagai contoh, seseorang dengan lokus kendali internal (yaitu selalu ingin mengendalikan bagaimana hal-hal terjadi) dapat menjadi frustrasi bekerja dengan seorang eksternal yang suka menunggu dan membiarkan hal-hal terjadi. Demikian juga, seorang karyawan yang menyukai lingkungan kerja yang tenang dan tenang dapat mengalami stres jika kantor yang bersebelahan dengannya diberikan kepada seseorang yang pekerjaannya mengharuskan mereka untuk berbicara ditelepon sepanjang hari (Moorhed & Griffin, 2013:179-183).

Gambar 2.2 Stres Model Menurut Moorhed dan Griffin



Sumber : Perilaku Organisasi, Moorhed dan Griffin (2013:179)

### 2.1.6 Dampak Stres Kerja

Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku (Rivai & Mulyadi, 2009:316).

Jika para pekerja tidak mampu mengatasi perasaan cemas atau depresi maka mereka mungkin memperlihatkan sejumlah gejala yang cenderung menyerupai

bentuk berlebihan atau distorsi dibandingkan ciri-ciri kepribadian normal yang biasanya mereka miliki (Lucas & Wilson,1992:15).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009), perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau freeze (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari kedua reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Menurut Margiati (1999) dalam Rivai dan Mulyadi (2009), perubahan-perubahan perilaku individu di tempat kerja yang mengalami stres antara lain:

- a. Bekerja melewati batas kemampuan.
- b. Keterlambatan masuk kerja yang sering.
- c. Ketidakhadiran pekerjaan.
- d. Kesulitan membuat keputusan
- e. Kesalahan yang sembrono.
- f. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan.
- g. Lupa akan janji yang dibuat dan kegagalan diri sendiri.
- h. Kesulotan berhubungan dengan orang lain.
- i. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.
- j. Menunjukkan gejala fisik seperti pada pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, dan radang pernafasan.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (hashibuan, 206:2006).

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga merupakan sifat umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. (Rivai dan Mulyadi, 2009:246).

Karakteristik dari pekerjaan itu dan karakteristik tertentu dari pekerjaan itu sendiri dapat menentukan kepuasan kerja karyawan, maksud disini adalah tantangan dan ciri khas pekerjaan tertentu dapat menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, seperti memiliki bakat yang tidak dimiliki semua orang, dan penggunaan peralatan khusus yang hanya sedikit orang yang dapat mengoperasikannya di dalam sebuah perusahaan. Menurut swarnalatha (2014), kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai indikator yang baik dari efektifitas kerja karyawan yang menunjukkan keadaan emosional dan mental yang baik dari karyawan.

### **2.2.2 Faktor Faktor Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam sutrisno (2012)

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan keeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diprlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

### **2.2.3 Teori Tentang Kepuasan kerja.**

#### **Teori Dua Faktor Herzberg**

Teori Dua Faktor Herzberg telah memainkan peran utama dalam pemikiran manajerial mengenai motivasi, meskipun hanya sedikit periset sekarang yang menerima teori tersebut, namun demikian teori ini dikenal luas dan diterima di antara manajer praktik.

Fredrick Herzberg dan rekan-rekannya mengembangkan teori dua faktor pada akhir 1950-an dan awal 1960-an. Herzberg memulai dengan mewawancarai 200 akuntan dan insinyur di Pittsburg. Ia meminta mereka mengingat saat-saat ketika

mereka, terutama, merasa puas dan termotivasi oleh pekerjaan mereka dan saat-saat ketika mereka, terutama sekali, merasa tidak puas dan tidak termotivasi. Ia kemudian meminta mereka untuk mendeskripsikan apa yang menyebabkan perasaan baik dan buruk tersebut. respon-respon terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dicatat oleh pewawancara dan kemudian dijadikan subjek untuk analisis isi/content (Moorhed & Griffin, 2013:94).

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan “*disastifier*” atau “*hygiene factors*”, dan yang lain dinamakan “*satisfiers*” atau “*motivators*”

*Hygiene factor* meliputi hal hal sebagai berikut; gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti : kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan keutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang akan tidak puas. Namun jika besarnya *hygiene factors* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak akan lagi merasa kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Seseorang hanya terpuaskan jika terdapat jumlah memadai untuk faktor faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfier*. *Satisfier* adalah karakteristik pekerjaan yang relevan untuk kebutuhan kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Jumlah *satisfier* yang tidak mencukupi akan merintang para pekerja mendapatkan kepuasan positif yang menyertai pertumbuhan psikologis (Wexley & Yuki, 1992:129).

### **2.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada bahasan sebelumnya tentang stres kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres yang berlebihan dapat mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Umar (2013:45), gejala stres kerja di tempat kerja dapat dilihat dari kepuasan kerja yang rendah. Begitu pula yang dapat kita lihat dari model yang dikemukakan oleh Moorhed dan Griffin (2013) bahwa menurunnya kepuasan kerja merupakan dampak organisasional dari stres kerja yang dialami oleh karyawan, pernyataan serupa juga dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2003) pada model stresnya.

### **2.4 Pendekatan Tentang Tenaga Kerja Wanita**

#### **2.4.1 Perkembangan Tenaga Kerja Wanita**

Revolusi Industri membawa perubahan besar bagi tenaga kerja wanita di dunia, khususnya di Inggris, pada tahun 1961, proporsi wanita yang bekerja atau yang sedang mencari kerja adalah 41%. Berdasarkan sensus tahun 1981, angka ini terbalik, saat itu 57,7% wanita Inggris bekerja atau menganggur sementara, sedangkan yang tidak bekerja berjumlah 42,3%. Perubahan terjadi sekitar pertengahan waktu antara dua jangka waktu di atas, yaitu semenjak tahun 1971 wanita yang tidak bekerja telah menjadi minoritas.

Pada masa itu, wanita masih dikonsentrasikan dalam industri dengan upah rendah dan memang mayoritas wanita menerima pembayaran rendah. Kebanyakan dari mereka adalah tenaga kerja paruh waktu dan para pekerja rumah. Tetapi munculnya gerakan emansipasi wanita dan undang-undang anti diskriminasi membuat wanita mendapatkan kesempatan yang sama dan seimbang dengan laki-laki di tempat kerja. Keadaan ini mendorong peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dengan kualifikasi yang lebih baik ditambah keinginan untuk memperoleh kemajuan lebih lanjut dalam pemilihan kariernya serta perolehan kepuasan kerja yang lebih besar. (Lucas & Wilson, 1992:183).

Sementara di Indonesia, kebijaksanaan peningkatan peranan wanita dalam perspektif gender telah disadari pemerintah sejak tahun 1980-an. Kebijakan tersebut dilaksanakan pemerintah. Menurut Achmad (1992) dalam Anwar (2007), strategi pengembangan wanita, meliputi perhatian ditunjukkan untuk peningkatan kesahtraan wanita yang tergolong dalam masyarakat berpenghasilan rendah, mendorong wanita yang berpenghasilan rendah untuk mendapat kesempatan lebih besar dalam menuntut pendidikan pasca pendidikan dasar, mendorong makin ikut berperannya wanita dalam mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan ilmu dan teknologi bagi pembangunan. Langkah-langkah pokok kebijakan tersebut, dilaksanakan melalui penyusunan rencana dan pelaksanaan program peningkatan kedudukan dan peranan wanita secara lintas sektoral, menyusun program khusus yang diperuntukkan bagi wanita, agar dapat mengejar ketinggalannya dari kaum pria di berbagai bidang, meningkatkan kegiatan pendidikan bagi kaum wanita baik kegiatan sektoral maupun kegiatan khusus peranan wanita, dan mengupayakan perluasan kesempatan kerja dan berusaha di sektor formal dan



informal dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kesejahteraan dan produktivitas kerja serta peningkatan perlindungan kerja bagi wanita (Anwar, 2007:95).

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Wanita Bekerja**

Keterlibatan wanita yang sudah kentara membawa dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi di luar rumah, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga.

Motivasi untuk bekerja dengan mendapat penghasilan khususnya untuk wanita golongan menengah tidak lagi hanya untuk ikut memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, melainkan juga untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang telah mereka peroleh serta untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan diri. Di kehidupan keluarga, suami dan istri umumnya memegang peranan dalam pembinaan kesejahteraan bersama, secara fisik, materi maupun spiritual, juga dalam meningkatkan kedudukan keluarga dalam masyarakat untuk memperoleh penghasilan yang pada dasarnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja:

### 1. Tuntutan hidup

Ada beberapa wanita yang bekerja bukan karena mereka ingin bekerja tetapi lebih karena tuntutan hidup. Bagaimana mereka tidak bekerja jika gaji suami tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup. Menurut Lucas dan Wilson (1989) ada suatu tren di kota besar dimana biaya hidup begitu besar sehingga ibu yang bekerja adalah merupakan suatu tuntutan zaman.

### 2. Pendapatan Tambahan

Faktor ekonomi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan masuknya wanita ke dalam dunia kerja (Rantau & Zain, 2013:129). Dengan bekerja tentunya wanita memiliki pendapatan pribadi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga.

### 3. Aktualisasi diri dan prestise,

Menurut Fadlia (2001) dalam Ariani (2013:4), wanita yang bekerja untuk mendapatkan nilai tambah bukan hanya untuk meningkatkan ekonomi rumah tangga, tetapi juga untuk mengaktualisasikan diri yang mampu diwujudkan walau hanya dengan menyumbang uang pada kegiatan sosial yang ada dilingkungannya.

### 4. Memanfaatkan Pendidikan

Menurut Siregar (2010:16), memanfaatkan pendidikan yang dimiliki adalah salah satu faktor wanita bekerja. Para wanita yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, memiliki hasrat untuk memanfaatkannya dengan bekerja sesuai dengan bidang pendidikannya.

### 2.4.3 Wanita Dan Stres Kerja

Stres kerja merupakan faktor penting di antara karyawan wanita. Stres kerja dapat menunjukkan tingkat kinerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan wanita. Alasan utama di balik stres kerja adalah para pemimpin dan manager dari organisasi yang tidak mengerti masalah yang dihadapi oleh pekerja wanita di dalam organisasi mereka (swarnalatha & Sureshkrishna, 2014).

Stres kerja dianggap menjadi masalah di seluruh dunia dan keadaannya terus meningkat dan meluas. Pekerja wanita yang mengalami stres cenderung mengalami penurunan produktivitas kerja dan meningkatnya tingkat absensi, tentunya kedua hal ini menurunkan prestasi kerja seorang karyawan di dalam organisasi.

Pemerintah sudah mengeluarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 sebagai bentuk kepedulian terhadap tenaga kerja wanita yang memiliki kebutuhan yang berbeda dari tenaga kerja laki-laki. Dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja mengawasi peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan terjadinya tindakan semena-mena oleh pengusaha terhadap tenaga kerja wanita itu sendiri. Namun, seiring perkembangan zaman dan dan beragamnya pekerjaan yang dapat dimiliki oleh seorang wanita menciptakan tantangan-tantangan lain, dan tantangan ini bukanlah sesuatu yang dapat ditangani oleh hukum.

Menurut Lucas dan Wilson (1992), wanita tidak hanya mengalami segala kemungkinan stres kerja yang mungkin dialami seorang pria pada posisinya, tetapi kesulitan ganda justru karena kodrat nya sebagai wanita dalam jabatan

tersebut. Penelitian lain menyatakan bahwa wanita mungkin lebih rentan untuk mengalami pengaruh psikologis dari stres, sedangkan pria mungkin lebih banyak melaporkan pengaruh fisik. Akhirnya beberapa studi menyatakan bahwa orang-orang melihat diri mereka sendiri sebagai individu yang kompleks mampu secara lebih baik mengatasi stres dibandingkan dengan orang-orang yang memandang diri mereka relatif sederhana. (Moorhed & griffin, 2013:178).

Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Swarnalatha dan Sureshkrishna (2014) menunjukkan bahwa karyawan perempuan dapat mengatasi stres kerja dengan melibatkan diri dalam pekerjaan mereka dan membuat iklim organisasi yang cocok bagi mereka. lingkungan kerja membuat karyawan wanita berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan membuat mereka termotivasi mencapai tujuan organisasi.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu mempunyai peran penting terhadap penelitian ilmiah yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam penelitian. Tabel 2.1 akan menjelaskan secara sistematis, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
1.	C. Swarnalatha dan G. Sureshkrisna (Australian Journal of Basic and Applied Science, 2014)	A Study on Job Stress, Job Performance, and Employee Job Satisfaction Among female Employee of Automative Industries in India	Analisis korelasi	Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan wanita pada perusahaan otomotif terkemuka, stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Pengurangan beban tugas dapat mengurangi stres kerja karyawan wanita.
2.	N. Mohan dan J. Ashok (Global Journal of Management and Business Research, 2014)	Stress and Depression By Women Software Professional In Banglore, Karnataka.	Chi-square test Analisi korelasi Rata-rata tertimbang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para profesional TI wanita di Banglore mengalami tingkat stres kerja yang tinggi.
3	Mastauli Siregar (Jurnal Universitas Sumatera Utara, 2010)	Pengaruh sStres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di kota Kudus).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan (tuntutan tugas), tidak selalu menjadi sumber stres.
4	Mrihrahayu Rumaningsih (Jurnal	Pengaruh Faktor Organisasional Pada Stres Kerja	Regresi Linier Hirarkis Uji T	

	Manajemen Bisnis, Syariah, No.02/th.V/2011)	Para Perawat Dengan Pengalaman Sebagai Variabel Moderating	Uji F Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	Tingkat stres kerja yang rendah pada Medical Representatif membuat tingkat kepuasan kerja tinggi  terdapat pengaruh positif variabel- variabel organisasional, yaitu konflik peran, hambatan karier, keterasingan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja yang terdapat di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan dari variabel konflik peran, hambatan karier, keterasingan, beban kerja, dan lingkungan kerja akan meningkatkan stres kerja.
5.	Agus Setyono, Mudji Rahardjo, Rini Nugraheni, Edy Rahardja (Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, 2007)	Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Job Stress Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Salesman (Studi Kasus Pada Pt. Adira Finance Cabang Bangkong Semarang)	Analisi Linier Beganda Uji Normalitas	Faktor

				<p>organisasional dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. responden terkadang merasa khawatir tentang kelangsungan perusahaan atau keamanan perusahaan karena kredit macet yang tinggi, responden kadang juga stress bila ada nasabah saya yang ternyata susah untuk membayar, dan responden kadang merasa stress dengan gaya kepemimpinan supervisor.</p>
--	--	--	--	---

## 2.6 KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Robbins & Judge (2003:376), Stres kerja merupakan permasalahan bagi individu dan organisasi, dimana tuntutan organisasi dapat menyebabkan tekanan yang membuat karyawan merasakan stres. Salah satu faktor penyebab stres pada karyawan adalah faktor organisasional, Faktor Organisasional (organizational Stressors) adalah berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres, empat rangkaian umum faktor organisasional adalah tuntutan tugas, fisik, peran, dan antarpersonal (Moorhed & Griffin, 2013:179). apabila stres yang dialami oleh karyawan terus berlanjut sampai pada tahap negatif stres ini akan berdampak

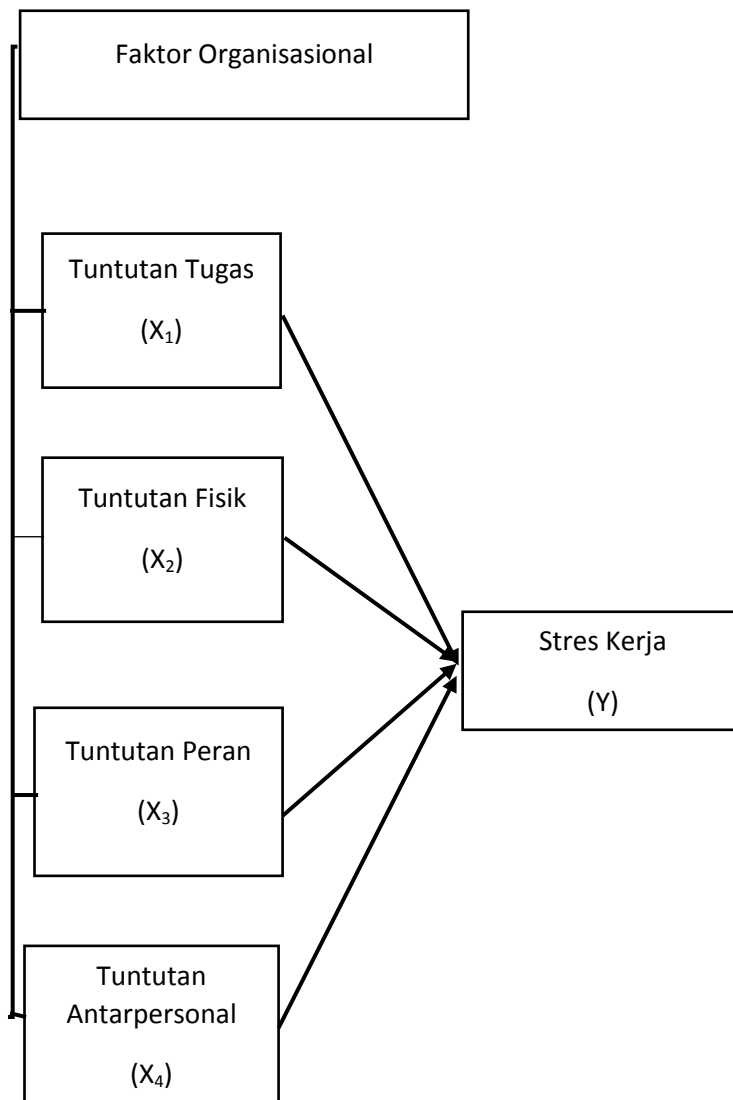
pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Karena, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hashibuan, 2006:2006).

Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian pengaruh faktor organisasional terhadap stres kerja dengan mengacu pada model stres yang dikemukakan oleh Moorhed dan Griffin (2013), dimana faktor-faktor organisasional yang dikemukakan terdiri dari; tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan fisik, dan tuntutan hubungan antarpersonal. dan selanjutnya dilakukan pengujian kedua bagaimana stres mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan wanita pada Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia Bandar Lampung.

Dari penjelasan deskriptif diatas, maka dapat digambarkan 2 model kerangka, kerangka model pemikiran pertama menggambarkan pengaruh faktor organisasional terhadap stres kerja, sedangkan model kerangka pemikiran ke dua menggambarkan pengaruh stres kerja terhadap keuasan kerja. Berikut Dua kerangka pemikiran yang dimaksud:



Gambar 2.3 Kerangka Pikiran  
Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Stres Kerja



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran  
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja



## 2.7 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas perumusan masalah yang diajukan.

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho: Tidak ada pengaruh parsial tuntutan tugas terhadap stres kerja pada karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia  
Ha: Ada pengaruh parsial tuntutan tugas terhadap stres kerja pada karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia
2. Ho: Tidak ada pengaruh parsial tuntutan fisik terhadap stres kerja karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia  
Ha: Ada pengaruh parsial tuntutan fisik terhadap stres kerja pada karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia
3. Ho: Tidak ada pengaruh parsial tuntutan peran terhadap stres kerja pada karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia  
Ha: ada pengaruh parsial tuntutan peran terhadap stres kerja karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia

4. Ho: Tidak ada pengaruh parsial tuntutan hubungan antarpersonal terhadap stres kerja karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia  
Ha: Ada pengaruh parsial tuntutan antarpersonal terhadap stres kerja karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia
  
5. Ho: Tidak ada pengaruh secara simultan pada tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antarpersonal terhadap stres kerja pada karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia.  
Ha: Ada pengaruh secara simultan pada tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antarpersonal terhadap stres kerja pada karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia.
  
6. Ho: Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia  
Ha: Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita Perguruan Tinggi Dian Cipta Cendikia