

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Stres Kerja**

###### **1. Definisi Stres Kerja**

Stres kerja sebagai ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi, dkk. 2014). Stres kerja adalah suatu bentuk reaksi fisik dan emosional yang terjadi karena ketidaksesuaian pekerjaan dengan kemampuan pekerja, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (Niosh, 2000).

Stress kerja sebagai bentuk suatu tekanan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Handoko (2012, hal. 200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres adalah kegembiraan, kecemasan atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan yang diberikan pada seorang

individu dianggap melebihi kemampuan penyesuaiannya (Hellriegel dan John, 2004).

## **2. Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut Terry dan John dalam Salmawati (2014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

- 1) Psikologi, meliputi ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan serta gelisah.
- 2) Fisik, yang meliputi perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung
- 3) Perilaku, meliputi perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan cepat, serta gangguan tidur.

### **2.1.2 Beban Kerja**

#### **1. Definisi Beban Kerja**

Menurut Meshkati (Tarwaka, 2015), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Tareluan, 2016). Menurut Everly dkk dalam Munandar (2006) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Bebankerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Hart dan Staveland dalam Kasmarani, 2012).

Berdasarkan yang dikemukakan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 2. Indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

### 1) Faktor Eksternal.

- a. Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas (*task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

### 2) Faktor Intenal.

Adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari

reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor *psiki* (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### **2.1.3 Ketidakpastian Peran**

#### **1. Definisi Ketidakpastian Peran**

Duncan (1972) mendefinisikan ketidakpastian sebagai kurangnya informasi mengenai faktor-faktor lingkungan terkait dengan situasi dilakukannya pengambilan keputusan.

Rahardjo (2004) menyatakan bahwa ketidakpastian dalam organisasi akan dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Ketidakpastian dalam organisasi dapat berupa pekerjaan yang tidak jelas, adanya peluang kehilangan pekerjaan, ada kemungkinan pekerjaan yang dilakukan tidak dilakukan lagi, ketidakjelasan jenjang karir, kecilnya peluang promosi dan kenaikan jabatan, peran yang tidak jelas sehingga kebebasan dalam pengambilan keputusan tidak didapatkan.

Sari (2005) menyatakan bahwa ketidakpastian pekerjaan merupakan salah satu faktor potensial pembangkit stres kerja. Ketidakpastian pekerjaan dapat berupa *job insecurity* (kemungkinan kehilangan pekerjaan) atau *role ambiguity* (ketidakjelasan peran). Perubahan-perubahan

lingkungan menimbulkan masalah baru yang dapat mempunyai dampak pada perusahaan.

Duncan (1972) mendefinisikan ketidakpastian sebagai kurangnya informasi mengenai faktor-faktor lingkungan terkait dengan situasi dilakukannya pengambilan keputusan. Driskill dan Goldstein (1986) memberikan batasan mengenai ketidakpastian sebagai perbedaan antara jumlah informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah dengan jumlah informasi yang dimiliki. Dan Milliken (1987) memberikan definisi ketidakpastian sebagai ketidakmampuan yang dirasakan oleh individu untuk memprediksi sesuatu dengan akurat.

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan (Gibson, *et al*, 1997). *Role ambiguity* atau ketidakjelasan peran adalah kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan, tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas serta ketidakpastian tentang otoritas untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat (Andraeni, 2003). Menurut teori peran, ambiguitas peran berkepanjangan dapat mendorong terjadinya ketidakpuasan kerja, mengikis rasa percaya diri, dan menghambat kinerja pekerjaan. Saat tidak ada kepastian

tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya maka akan timbul ambiguitas peran (Rivai dan Deddy, 2010). Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran terjadi saat karyawan tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

## **2. Indikator Ketidakpastian Peran**

Indikator ketidakpastian peran antara lain:

- 1) Kekurangan informasi.
- 2) Penyelesaian masalah.
- 3) Prediksi sesuatu.
- 4) Lingkungan yang tidak dapat diprediksi.

### **2.1.4 Pengembangan Karir**

#### **1. Definisi Pengembangan Karir**

Dessler (2007) mendefinisikan pengembangan karir sebagai rangkaian aktivitas (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Menurut Rivai (2003) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Wahyudi (2002) mendefinisikan pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki

sejumlah harapan sebagai balasan jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satunya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Utomo (2007) mengatakan bahwa pengembangan karir sebagai proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan latihan (diklat) dan melalui non diklat.

Berdasarkan paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk mengembangkan dirinya mencapai jenjang karir yang diinginkan di sebuah industri ataupun perusahaan.

## **2. Indikator Pengembangan Karir**

Indikator-indikator pengembangan karir menurut Riva'i (2003) adalah sebagai berikut:

### **1. Pelatihan.**

Menurut Rachmawati (2008) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat atau lebih

pendek dari pendidikan yang bersifat formal, selain itu akan dipaparkan tujuan diselenggarakan pelatihan.

## 2. Promosi.

Diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan di ikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.

## B. Mutasi.

Mutasi termasuk dalam pengembangan karir karyawan karena bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam organisasi sehingga karyawan dapat menempati tempat atau posisi jabatan yang tepat, dengan maksud agar karyawan atau anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi. Menurut Hasibuan (dalam Aswandi, 2013) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir terhadap stres kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain :

1. Hasil penelitian I : Muhadir Panggabean (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”, dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Diketahui bahwa jika beban kerja meningkat maka stres pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara meningkat. Jika lingkungan kerja kurang nyaman maka stres pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara meningkat. Jika beban kerja dan lingkungan kerja meningkat maka stres pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara meningkat. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja terhadap stres kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu menambahkan variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel ketidakpastian peran dan pengembangan karir.
2. Hasil penelitian ke II : Irdiana (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Status Kepegawaian, Hubungan Interpersonal, Pengembangan Karir dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Gejala Stres Pada Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan, Kalimantan Timur”, metode yang

digunakan adalah korelasional. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa status kepegawaian tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya gejala stres. Hubungan interpersonal yang tidak harmonis memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya gejala stres. Pengembangan karir yang tidak jelas memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan, terhadap munculnya gejala stres. Ketidakjelasan peran memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya gejala stres. Secara simultan, variabel status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir, dan ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres pada karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang ketidakjelasan peran dan pengembangan karir terhadap stres. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu menambahkan variabel status kepegawaian dan hubungan interpersonal, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel beban kerja.

3. Hasil penelitian ke III : Sirilus Nugroho S(2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk. Semarang”, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini dikaji secara kuantitatif menggunakan *skala likert* dalam lima tingkatan. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, pengembangan karir

berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, beban kerja dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap stres kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian ini menambahkan variabel ketidakjelasan peran.

4. Hasil penelitian ke IV: Agista Mufidah (2020) melakukan penelitian tentang “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah”, metode pengumpulan data skala psikologi dan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah, terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah, terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap stres kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu menambahkan variabel konflik peran ganda, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel beban kerja dan ketidakpastian peran.

5. Hasil penelitian ke V : Mega Selly Ananda, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang”, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif pendekatan *causal research*. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pegawai PT. KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Sedangkan perbedaannya, penelitian terdahulu menambahkan variabel lingkungan kerja, dan penelitian ini menambahkan variabel ketidakpastian peran dan pengembangan karir.

Agar pembaca mudah dalam mengkaji tentang hasil penelitian terdahulu, peneliti membuat tabel ringkasan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel II- 1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Muhadir Panggabean (2018).	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.	<i>Independent</i> : beban kerja, lingkungan kerja.  <i>Dependent</i> : Stres kerja.	Pendekatan assosiatif.	Jika beban kerja meningkat maka stres pegawai meningkat, jika lingkungan kerja kurang nyaman maka stres pegawai meningkat, jika beban kerja dan lingkungan kerja meningkat maka stres pegawai meningkat.

**Tabel II- 2**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
2	Irdiana (2018).	Pengaruh Status Kepegawaian, Hubungan Interpersonal, Pengembangan Karir dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Gejala Stres Pada Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan, Kalimantan Timur.	<i>Independent</i> : status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir.  <i>Dependent</i> : Gejala stres kerja.	Metode korelasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Status kepegawaian tidak memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya gejala stres.</li> <li>– Hubungan interpersonal yang tidak harmonis, pengembangan karir yang tidak jelas, ketidakjelasan peran memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya gejala stres.</li> <li>– Secara simultan, status kepegawaian, hubungan interpersonal, pengembangan karir, dan ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres.</li> </ul>
3	Sirilus Nugroho S (2019).	Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk. Semarang.	<i>Independent</i> : beban kerja, pengembangan karir.  <i>Dependent</i> : Stres kerja.	Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dikaji secara kuantitatif menggunakan <i>skala likert</i> dalam lima tingkatan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.</li> <li>– Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.</li> <li>– Beban kerja dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.</li> </ul>

**Tabel II- 3**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
4	Agista Mufidah (2020).	Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah.	<i>Independent</i> : konflik peran ganda, pengembangan karir.  <i>Dependent</i> : Stres kerja.	Metode pengumpulan data skala psikologi dan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah.</li> <li>– Terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah.</li> <li>– Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah.</li> </ul>
5	Mega Selly Ananda, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021).	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang.	<i>Independent</i> : beban kerja, lingkungan kerja.  <i>Dependent</i> : Stres kerja.	Metode sensus, dengan teknik analisis regresi linear berganda.	Beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pegawai PT. KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang.

### 2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Berdasar penelitian Muhadir Panggabean (2018) tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”, diperoleh kesimpulan bahwa jika beban kerja meningkat maka stres pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara meningkat. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja diperoleh  $t_{hitung} (2,268) > t_{tabel} (2,020)$ , dengan taraf signifikan  $0,029 < 0,05$ . Nilai 2,268 lebih besar dari 2,020 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

2. Hubungan antara ketidakpastian peran dengan stres kerja.

Hasil penelitian Irdiana (2018) tentang “Pengaruh Status Kepegawaian, Hubungan Interpersonal, Pengembangan Karir dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Gejala Stres Pada Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Balikpapan, Kalimantan Timur”, diperoleh kesimpulan bahwa ketidakjelasan peran memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya gejala stres. Signifikansi uji t variabel ketidakjelasan peran terhadap gejala stres total menunjukkan nilai 0.048. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis yang ditetapkan, yaitu

0.05 pada taraf kepercayaan 95%, (ketidakjelasan peran berpengaruh secara tidak signifikan terhadap gejala stres total) ditolak, dan  $H_1$  (ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap gejala stres total) diterima.

3. Hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Sirilus Nugroho S (2019) tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk. Semarang”, diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,024 < \alpha (0,05)$ .

4. Hubungan antara beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir dengan stres kerja.

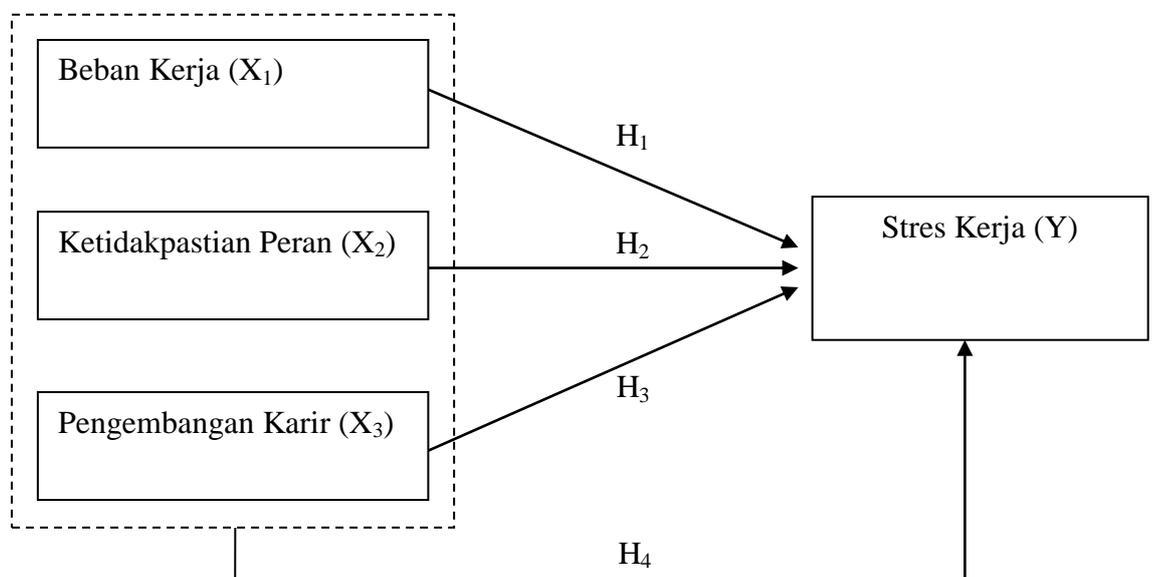
Dari hasil penelitian tentang beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap stres kerja. Karena apabila ketiga hal tersebut dalam kondisi yang baik, maka akan menciptakan suasana kerja yang baik dan dapat meminimalkan munculnya stres kerja. Demikian pula sebaliknya, apabila beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir dalam kondisi yang tidak baik, tentunya akan menciptakan suasana kerja yang tidak baik dan sangat besar menimbulkan stres kerja bagi pegawai.

## 2.4 Model Empiris

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hal tersebut diatas maka kerangka pikir pada penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

**Gambar II- 1**

### Kerangka Pikir



## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution,2003:39). Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
- H<sub>2</sub> : Ketidakpastian peran berpengaruh terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
- H<sub>3</sub> : Pengembangan karir berpengaruh terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
- H<sub>4</sub> : Beban kerja, ketidakpastian peran dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja pegawai non ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.