

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, perlu dikemukakan hasil penelitian sebelumnya, sehingga bisa memberikan gambaran untuk memperjelas alur berfikir penelitian ini. Hal-hal yang akan dibicarakan dalam bagian ini terdiri dari berbagai penelitian yang terdahulu tentang hubungan stres dan kinerja serta tentang perbedaan stres berdasarkan jenis kelamin.

Penelitian yang dilakukan oleh A. Ferijani dan A. I. Rahutami (2001) yang berjudul *Stres Kerja Karyawan BPR (Studi Kasus Perbarindo Komda Semarang)*, menggunakan alat analisis *Mann-Whitney U-Test* yang digunakan untuk menguji perbedaan tingkat ketahanan kerja dan tingkat stres antara *Front Office* dan *Back Office*. Sedangkan untuk menguji hubungan yang signifikan antar ketahanan kerja dan tingkat stres menggunakan Uji Korelasi Parsial Kendall. Dari hasil penelitian tersebut, menyatakan bahwa nilai probabilitas hasil pengujian menunjukkan nilai 0,2780 yang lebih besar dari nilai α . Nilai tersebut menunjukkan bahwa H_0 tidak dapat ditolak, yang berarti tidak terdapat perbedaan tingkat ketahanan kerja antara *Front Office* dan *Back Office*. Sedangkan dari hasil pengolahan berikutnya, menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,5024 yang menunjukkan bahwa adanya ketahanan kerja seseorang serta masa kerja seseorang sangat berpengaruh pada tingkat stres orang tersebut. Variabel dari penelitian ini adalah stres kerja. Indikator dari stres pada penelitian ini adalah tugas, aturan perusahaan, hubungan

interpersonal, kepemimpinan organisasi, peran dalam perusahaan, dan pengembangan karir.

Adapun penelitian lain yang dilakukan pada tahun 1981 oleh Van Sell dkk dan pada tahun 1964 oleh Kahn dkk (dalam Munandar, 2001: 391), menemukan bahwa tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak, memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi. Konflik peran di sini juga berkaitan dengan stres fisiologikal.

Sementara itu, telah dilakukan pula suatu survey yang menyatakan bahwa pekerjaan yang tidak disukai atau diinginkan untuk dikerjakan (34 persen), melaksanakan pekerjaan yang sama dalam kurun waktu tertentu (30 persen), bekerja terlalu keras (28 persen), teman kerja (21 persen), dan atasan yang sulit (18 persen), merupakan hal-hal yang sangat menekan (membuat stres) di lingkungan pekerjaan. Beberapa penyebab stres yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut merupakan hasil dari tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau justru terlalu rendah, konflik peranan, hubungan antar manusia yang kurang baik, atau karena promosi yang terlalu lambat atau terlalu cepat (Schemerhorn, 1996: 94)

Seorang tenaga ahli di Michigan University telah melakukan penelitian pula yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres, yang berarti tidak ada perbedaan tingkat stres yang disebabkan adanya perbedaan jenis kelamin (Robbins, 1996: 606).

Sedangkan penelitian lain yang dilakukan pada tahun 1975 oleh Singer (dalam Fraser 1992: 91), menyebutkan kemungkinan adanya perbedaan tanggapan terhadap stres yang langsung berkaitan dengan jenis kelamin. Pada penelitian itu, ia

memeriksa tanggapan terhadap stres terhadap kurang lebih 1300 pegawai pemerintah, diantaranya 153 wanita. Penyebab stres meliputi perbedaan-perbedaan yang muncul dari tiap individu sendiri, yaitu antara keinginan pribadi dan peluang untuk merealisasikan lima sifat pekerjaan dengan mana mereka memberi arti pada pekerjaan mereka, yakni pemahaman mengenai peran, tanggung jawab pada orang lain, pemanfaatan secara maksimal ketrampilan yang dimiliki, kemampuan mengelola beban kerja, dan partisipasi. Hasilnya menunjukkan bahwa para pekerja pria pada umumnya kurang memanfaatkan seluruh potensi mereka dan kurang berpartisipasi. Pada para pekerja wanita kasusnya berlawanan, sehingga tingkat stres yang dialami wanita lebih tinggi dibandingkan pria.

Hasil dari beberapa penelitian tersebut terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan skripsi yang akan disusun ini dengan judul “Analisis Stres Terhadap Kinerja (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)”. Variabel yang digunakan adalah variabel stres dengan parameter *quantitative role overload* (beban berlebih kuantitatif), *qualitative role overload* (beban berlebih kualitatif), pengembangan diri, kebijakan dan prasarana fakultas, serta hubungan sosial. Sedangkan untuk variabel kinerja menggunakan parameter kuantitas kinerja, kualitas kinerja, ketangguhan, dan sikap.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan ini adalah sama-sama mengambil ruang lingkup mengenai stres yang mempengaruhi kinerja serta mengetahui tingkat stres yang signifikan berdasarkan jenis kelamin, dan terdapat pula beberapa indikator sama yang digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu, terdapat beberapa perbedaan berupa alat hitung yang akan digunakan serta sampel

yang akan diteliti. Beberapa penelitian sebelumnya lebih sering menggunakan karyawan dalam lingkungan pekerjaan yang digunakan sebagai sampel, tetapi untuk penelitian ini menggunakan mahasiswa sebagai sampelnya sehingga terdapat pula perbedaan dalam penilaian kinerjanya.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Stres

2.2.1.1. Definisi Stres

Apabila kita bertanya tentang apa itu stres kepada lima orang yang berbeda, maka kemungkinan kita akan mendapatkan lima jawaban yang berbeda pula dari setiap individu yang berbeda. Stres bisa dikatakan sebagai suatu keadaan emosional dalam bentuk tanggapan penyesuaian terhadap sesuatu yang melibatkan interaksi antara pribadi dan lingkungan.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996: 339) stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Definisi lain menurut Wilford (dalam Fraser, 1992: 79), menyatakan bahwa stres terjadi bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjaanya.

Handoko (1993: 148) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, sehingga stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Luthans (dalam Ferijani dan Rahutami, 2001) menyatakan bahwa stres kerja merupakan respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan pada fungsi fisik, psikologis, dan tingkah laku pada orang-orang yang berpartisipasi dalam organisasi.

Dari berbagai definisi stres yang ada maka penulis mengambil kesimpulan bahwa stres merupakan suatu keadaan psikologis yang kurang menyenangkan yang disebabkan karena adanya perbedaan tuntutan kemampuan diri seseorang dalam menghadapi tuntutan tersebut, sehingga hal itu merupakan ancaman.

2.2.1.2. Jenis-Jenis Stres Secara Umum

Ditinjau dari sifat penyebabnya, secara umum stres dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu *distress* dan *eustres* (Gibson, Ivancevich, Donelly, 1989: 204). *Distress* merupakan jenis stres yang diakibatkan oleh hal-hal yang tidak menyenangkan atau gambaran stres yang bersifat negatif. Sedangkan *eustress* merupakan jenis stres yang diakibatkan oleh hal-hal yang menyenangkan atau stres yang berdampak positif atas seseorang, misalnya mendapat promosi dalam pekerjaan atau mendapat penghargaan atas prestasi akademis yang baik.

2.2.1.3. Sumber-Sumber Stres

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut sebagai stressor. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor saja, biasanya seseorang dapat mengalami stres karena kombinasi stressor.

Berikut akan disajikan tiga buah jenis stressor oleh tiga penulis literatur yang berbeda. Mengingat tujuan dan bidang yang akan disentuh penelitian ini, cakupan tiga jenis klasifikasi stressor ini dianggap memadai untuk digunakan dan perbedaan yang ada dapat memperkuat dasar teori untuk penelitian yang dilakukan.

Menurut Luthans (1995: 399) stressor secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Stressor-stressor luar organisasi

Stressor luar organisasi meliputi hal-hal seperti perubahan sosial atau teknikal, urusan keluarga, perpindahan tempat tinggal, keadaan perekonomian dan keuangan, ras dan kelas masyarakat serta keadaan masyarakat atau keadaan lingkungan sekitar.

2. Stressor-stressor dalam organisasi

Sebuah organisasi merupakan sumber potensial berbagai stressor. Stressor yang berasal dari organisasi dapat dikategorikan menjadi stressor yang berasal dari hal-hal berikut:

a). Kebijakan Yang Diterapkan Organisasi

Stressor dapat timbul dari adanya evaluasi kinerja yang tidak adil atau tidak jelas, ketidakcocokan gaji, peraturan-peraturan yang tidak fleksibel, prosedur

yang tidak jelas, *shift* kerja yang berotasi, pemindahan tempat kerja yang sering, dan deskripsi kerja yang tidak realistis.

b). Struktur Organisasi

Stressor dapat timbul dari adanya sentralisasi, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, sedikitnya kesempatan yang tersedia untuk maju, tingkat formalitas yang sangat tinggi, tingkat spesialisasi yang tinggi, ketergantungan serta konflik antar individu.

c). Keadaan Fisik Organisasi

Stressor dapat timbul dari terlalu banyaknya orang dan kurangnya privasi, suara yang terlalu keras, temperatur yang terlalu panas atau dingin, adanya bahan-bahan kimia atau radiasi, polusi udara dan penyinaran yang kurang.

d). Proses Kerja dalam Organisasi

Stressor dapat timbul dari adanya komunikasi yang kurang, umpan balik yang kurang tentang kinerja, tujuan-tujuan yang tidak jelas, tujuan-tujuan yang saling bertentangan, pengukuran kinerja yang tidak tepat atau tidak jelas, sistem pengendalian yang tidak adil, dan informasi yang tidak cukup.

3. Stressor-stressor yang ditimbulkan kelompok

Stressor ini dapat merupakan akibat kurangnya keeratan kelompok, kurangnya dukungan sosial, serta konflik antar individu, antar pribadi, dan antar kelompok.

4. Stressor-stressor yang berasal dari individu

Termasuk dalam kategori ini adalah stressor-stresor sebagai berikut:

- a. Stresor-stresor yang berhubungan dengan peran, meliputi konflik peran, ketidakjelasan peran, serta *underload* dan *overload* peran.

- b. Stresor-stresor yang berhubungan dengan sifat-sifat pribadi, meliputi pola perilaku tipe A.
- c. Stresor-stresor yang berhubungan dengan perubahan-perubahan dalam kehidupan karier.

Robbins (1996: 613) memberikan klasifikasi stressor dalam cara yang lebih sederhana. Menurut pengklasifikasiannya, stres diakibatkan oleh hal-hal berikut ini:

- a. Stressor yang berasal dari faktor-faktor lingkungan, hal ini meliputi ekonomi yang tidak menentu, politik yang tidak menentu, dan teknologi yang tidak menentu.
- b. Stressor yang berasal dari faktor-faktor organisasi, hal ini meliputi tugas, peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan yang ada di organisasi, dan tahap kehidupan organisasi.
- c. Stressor yang berasal dari faktor-faktor individual, hal ini meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi rumah tangga, dan kepribadian seseorang

Schermerhorn (1996: 93) juga membedakan stressor ke dalam tiga kelompok, yaitu:

- a. Stressor yang berasal dari faktor kerja, hal ini meliputi tuntutan-tuntutan tugas, konflik peranan, hubungan antar personal, dan perkembangan karir.
- b. Stressor yang berasal dari faktor di luar pekerjaan, antara lain meliputi keluarga, perekonomian, dan masalah pribadi.
- c. Stressor yang berasal dari faktor individu, antara lain meliputi kebutuhan, kemampuan, dan kepribadian.

Dari berbagai sumber stres yang ada, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa stres dapat timbul dari organisasi ataupun luar organisasi, dari individu ataupun kelompok, serta konflik peran yang dialami oleh individu.

2.2.1.4. Psikofisiologi Stres

Ketika seseorang menyentuh benda yang panas maka akan terjadi reaksi spontan seperti menarik tangan dari benda tersebut. Hal ini dilakukan karena orang tersebut merasakan kesakitan atau karena terkejut. Peristiwa ini disebut sebagai peristiwa psikofisiologis.

Selye (dalam Gibson, Ivancevich, Donelly, 1996: 340) memberikan konsep tentang tanggapan psikologis terhadap stres. Dia menyebutkan ada tiga fase tanggapan psikofisiologis terhadap stres, ketiga fase tersebut diberi nama *The General Adaption Syndrome / GAS* (sindrom adaptasi umum). Dia menyebut reaksi pertahanan umum karena penyebab stres berdampak pada berbagai bagian tubuh; tanggapan menunjuk pada suatu rangsangan dari pertahanan yang diciptakan untuk membantu tubuh menghadapi penyebab stres; dan sindrom berarti bahwa bagian-bagian reaksi yang sifatnya individual terjadi hampir bersamaan. Tiga fase yang berbeda disebut sinyal (alarm), perlawanan (*resistence*), kelelahan (*exhaustion*).

1. Tahap sinyal.

Tahap ini merupakan mobilisasi awal dari tubuh untuk menghadapi tantangan yang diberikan oleh stressor. Ketika penyebab stres ditemukan, otak mengirimkan suatu pesan biokimia kepada semua sistem tubuh. Pernafasan

meningkat, tekanan darah naik, anak mata membesar, ketegangan otot naik, dan seterusnya.

2. Tahap perlawanan.

Pada tahap ini mulai masuknya perlawanan berupa keletihan, ketakutan, dan ketegangan. Karena individu memiliki kemampuan sumber energi yang terbatas, konsentrasi, dan kemampuan untuk menahan penyebab stres, maka pada tahap ini individu lebih mudah terserang sakit.

3. Tahap keletihan

Penghadapan pada penyebab stres yang sama pada jangka panjang dan terus menerus, akhirnya menaikkan penggunaan energi penyesuaian yang bisa dipakai, dan sistem menyerang penyebab stres menjadi letih.

Hasil penelitian meyakini bahwa penyebab stres besar dan kecil mungkin mengakibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan. Periode ujian adalah waktu stres yang tinggi bagi mahasiswa. Pola tidur, gizi yang kurang, gangguan, dan kekhawatiran yang tinggi yang saling mempengaruhi pada waktu ujian dapat mengakibatkan merosotnya fungsi kekebalan tubuh.

2.2.1.5. Dampak dari Stres

Stres yang dialami seseorang dapat menyebabkan berbagai dampak. Dampak dari stres tersebut sangat banyak dan beragam. Dampak dari stres dapat bersifat positif dan ada pula yang bersifat negatif (Gibson, Ivancevich, Donelly, 1996: 363). Dampak positif dari stres adalah bila stres digunakan untuk memotivasi diri, merangsang untuk bekerja lebih giat, dan untuk meningkatkan inspirasi hidup yang

lebih baik. Tetapi banyak pula diantaranya yang bersifat negatif dengan memberikan efek mengganggu dan secara potensial berbahaya. Orang yang mengalami stres akan mengembangkan berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas mereka.

Dampak-dampak tersebut merupakan konsekuensi potensial adanya stres. Namun demikian, tidak semua stres menimbulkan akibat yang sama, tergantung bagaimana masing-masing orang dalam menghadapi stressor yang timbul.

Menurut Cox (dalam Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996: 363), telah mengenali lima jenis konsekuensi yang mungkin timbul akibat dari stres, yaitu kategorinya meliputi sebagai berikut:

- *Subjective effects*, yaitu berupa ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
- *Behavioral effects*, misalnya penyalahgunaan obat, peledakan emosi, makan yang berlebihan, minum atau merokok yang berlebihan, tertawa gelisah, kecanduan alkohol, dan mudah mendapat kecelakaan.
- *Cognitive effects*, yaitu seperti tidak mampu mengambil keputusan dengan akal sehat, kurang berkonsentrasi, terlalu peka terhadap kecaman, hambatan mental, dan kurang perhatian.
- *Physiological effects*, yaitu seperti kenaikan kadar gula dalam darah, denyut jantung atau tekanan darah naik, mulut kering, mudah berkeringat, mata melotot, dan tubuh mudah panas atau dingin.

- *Organizational effects*, yaitu produktivitas rendah, mengisolasi diri dari rekan kerja, loyalitas dan ketertarikan terhadap organisasi menurun, serta ketidakpuasan kerja.

Permasalahan stres merupakan hal penting yang harus diperhatikan, karena stres tidak hanya berpengaruh buruk terhadap individu itu sendiri, tapi dapat berpengaruh pula bagi suatu organisasi. Dengan demikian jelas bahwa stres bukanlah hal yang sederhana yang hanya perlu diketahui saja, tapi juga perlu dipelajari lebih jauh tentang bagaimana pengaruh stres itu dan akibatnya terhadap kinerja seseorang. Dalam hal ini stres yang terjadi pada mahasiswa Fakultas Psikologi UII bukan hanya merupakan tanggung jawab mahasiswa itu sendiri, tapi juga merupakan tanggung jawab pihak fakultas. Hal ini disebabkan oleh karena pengaruhnya tidak hanya pada kinerja mahasiswa saja tapi juga akan berpengaruh pada kinerja fakultas secara keseluruhan.

2.2.1.6. Stres dan Pengukuran

Stres yang dirasakan manusia akan berbeda hasilnya jika dua orang atau lebih mengalami peristiwa yang sama. Seseorang akan dapat menyatakan dirinya merasakan stres berdasarkan pada akibat yang dirasakannya. Apabila seseorang mengatakan bahwa dirinya merasakan stres yang banyak atau sedikit pada waktu tertentu, maka kata-kata itulah yang harus diterima sebagai ukuran terbaik yang ada. Pihak yang paling mengetahui tentang perasaan adalah orang itu sendiri, tidak ada pihak luar yang tahu dengan pasti tentang perasaannya apalagi memberikan ukuran yang pasti terhadapnya. Ketidakmampuan untuk memberi ukuran yang pasti ini

membuat usaha identifikasi stres pada seseorang akan tergantung pada perasaan dan persepsi orang itu kepada apa yang disebut stres.

Seseorang dapat mengalami peristiwa yang sama meskipun stres yang dirasakan berbeda. Hal tersebut setidaknya tergantung pada lima faktor variabel penentu timbul atau tidaknya stressor (Robbins, 1996: 616) yaitu:

a. Persepsi

Seseorang akan bertindak berdasarkan persepsi yang dimilikinya terhadap suatu keadaan dan bukan berdasarkan keadaan itu sendiri.

b. Pengalaman

Pengalaman merupakan guru terbaik. Hilangnya sifat baru dan ketidakpastian dengan adanya pengalaman dapat menghilangkan atau setidaknya mengurangi dampak stres.

c. Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat pula berpengaruh pada terjadinya stres. Dukungan sosial dapat berperan meringankan dampak-dampak negatif pekerjaan yang menegangkan.

d. Kepercayaan dalam Kedudukan Pengendalian (*Locus of Control*)

Ada dua jenis kedudukan pengendalian yang dapat dimiliki seseorang, yaitu internal dan eksternal. Mereka yang memiliki pengendalian internal percaya bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri. Sedangkan yang memiliki kedudukan pengendalian eksternal percaya bahwa kehidupan mereka dikendalikan dari kekuatan di luar dirinya. Penelitian telah menunjukkan bahwa mereka yang

memiliki pengendalian internal lebih sedikit merasakan stres jika dibandingkan dengan orang yang memiliki pengendalian eksternal.

e. Jenis Kepribadian

Kepribadian seseorang dibagi dalam dua tipe yaitu tipe A dan tipe B. Orang yang berkepribadian tipe A memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- Selalu cepat dalam bergerak, berjalan, dan makan.
- Merasa tidak sabar dengan kecepatan hal-hal yang terjadi yang dijumpainya.
- Berusaha untuk melakukan dua hal lebih dalam waktu bersamaan.
- Tidak dapat menerima waktu untuk bersantai.
- Memandang tingkat keberhasilan sesuatu dari jumlah yang dicapai.

Sedangkan orang yang berkepribadian tipe B memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- Tidak pernah merasakan desakan waktu dan ketidaksabaran.
- Tidak merasa ingin menunjukkan prestasi atau pencapaian diri sendiri kecuali jika keadaan menuntut.
- Dapat bersantai tanpa memiliki rasa bersalah.
- Dapat bermain-main dengan tujuan untuk benar-benar bersenang-senang dan bukannya mempunyai tujuan untuk menunjukkan keunggulan dalam segala hal.

2.2.1.7. Manajemen Stres

Mengatur stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Tujuan dari

manajemen stres adalah untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Cara yang paling efektif untuk menanggulangi stres adalah mengerti dan mengenali stres.

Reaksi yang dikenal selama ini dalam menghadapi stres adalah “melarikan diri” secara fisik ataupun psikis, dari situasi yang penuh stres atau melawan stres (Munandar, 2001: 402). Reaksi “melarikan diri” dari situasi penuh stres tidak akan menyelesaikan persoalan. Situasi akan tetap sama, atau bahkan mungkin dirasakan semakin parah. Jika mengalami perubahan, perubahan ke arah yang lebih negatif, kondisi mental dan fisik menjadi lebih buruk.

Melalui manajemen stres dapat diusahakan hal-hal sebagai berikut:

- a. mengubah faktor-faktor di lingkungan agar tidak merupakan pembangkit stres, dan
- b. mengubah faktor-faktor individu agar:
 - ambang stres meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh stres;
 - toleransi terhadap stres meningkat, dapat lebih lama bertahan dalam situasi yang penuh stres, tidak cepat menunjukkan akibat yang merusak dari stres pada tubuh.

Menurut Munandar (2001: 405), teknik-teknik yang dapat dilakukan adalah:

- a. Kerekayasaan organisasi.

Teknik ini berusaha untuk merubah lingkungan kerja agar tidak cepat dirasakan sebagai lingkungan yang penuh stres. Yang perlu diubah adalah faktor-faktor yang dapat menjadi pembangkit stres.

- b. Kerekayasaan kepribadian (peningkatan kecakapan dan perubahan kebutuhan dan nilai-nilai).

Strategi yang digunakan ialah upaya untuk menimbulkan perubahan-perubahan dalam kepribadian individu agar dapat dicegah timbulnya stres dan agar ambang stres dapat ditingkatkan. Perubahan-perubahan yang dituju adalah perubahan dalam hal pengetahuan, kecakapan, ketrampilan, dan nilai-nilai yang mempengaruhi persepsi dan sikap terhadap pekerjaannya.

- c. Teknik penenangan pikiran.

Teknik-teknik ini meliputi: meditasi, pelatihan relaksasi *autogenik* (relaksasi yang ditimbulkan sendiri), pelatihan relaksasi *neuromuscular* (pelatihan yang bertujuan untuk mengurangi aktifitas otot).

- d. Teknik penenangan melalui aktifitas fisik.

Tujuannya adalah menghamburkan sampai habis hasil-hasil stres yang diproduksi oleh ketakutan dan ancaman, atau yang mengubah sistem hormon dan saraf kita ke dalam sikap bertahan.

Tidak ada seorangpun yang bisa menghindarkan diri dari stres. Namun, jika stres bisa dikelola dengan baik, justru dapat mendatangkan nilai positif bagi seseorang. Oleh karena itu, stres tidak boleh dihilangkan sama sekali karena stres dapat membantu kelangsungan hidup dan memberikan dinamika hidup. Adanya dinamika hidup dapat membuat hidup menjadi lebih dinamis, tidak pasif, dan tidak menyerah, bahkan stres bisa menjadi bagian dari permainan dan kegembiraan.

2.2.2. KINERJA

2.2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja menurut Prawirosentono (1999: 2) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja bisa berarti pula sebagai hasil usaha yang telah dicapai seseorang dengan mengarahkan tenaga jasmani dan rohani untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi dirinya. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang dalam pekerjaan pada dasarnya dipengaruhi oleh kriteria tertentu yang ada pada diri individu baik secara fisik maupun mental dan kondisi yang berasal dari latar belakang individu sendiri, misalnya kondisi kerja, peraturan, dan hubungan sosial. Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Selain tingkat pendidikan, kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang di dalam kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugas. Demikian juga kesehatan jasmani dan rohani akan sangat membantu seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang berdaya guna dan berhasil

guna. Sehingga untuk menghasilkan kinerja yang optimal diperlukan kemampuan individu serta motivasi.

2.2.2.3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual seseorang dengan prestasi yang diharapkan. Handoko (1993: 7) menyatakan, bahwa untuk dapat menilai kinerja seseorang digunakan dua buah konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan dengan benar. Efektivitas adalah merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Glueck (1978: 125) evaluasi kerja adalah kegiatan penentuan sampai pada tingkat di mana seseorang melakukan tugasnya secara efektif.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui beberapa penilaian (Flippo, 1986: 250), antara lain:

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kerapihan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan hasil dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler yang telah menjadi rutinitas, serta tugas tambahan.

3. Ketangguhan/ kehandalan, berkaitan dengan ketaatan mengikuti peraturan yang berlaku, inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian tugas, serta kedisiplinan.
4. Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Dessler (1997: 4), dalam penilaian kinerja ada beberapa kesulitan yang perlu dihindari, antara lain:

1. Kekurangan standar. Tanpa standar, tidak dapat ada penilaian hasil yang obyektif, hanya akan ada dugaan.
2. Standar yang tidak relevan. Standar hendaknya ditetapkan dengan menganalisis hasil pekerjaan untuk memastikan bahwa standar tersebut berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Standar yang tidak realistis. Standar yang masuk akal dan menantang itu paling berpotensi untuk memotivasi.
4. Ukuran yang tidak baik atas kinerja. Objektivitas dan perbandingan menuntut kemajuan ke arah standar atau pencapaian standar dapat diukur.
5. Kesalahan penilai. Kesalahan penilai termasuk bias, kesalahan konstan, kecenderungan sentral, serta ketakutan akan konfrontasi.
6. Umpan balik yang buruk. Penilaian harus dikomunikasikan agar penilaian kinerja menjadi efektif.

7. Komunikasi yang negatif. Proses evaluasi dihalangi oleh komunikasi yang negatif, seperti pembelaan diri dan pendekatan yang tidak bersifat mengembangkan.
8. Kegagalan untuk menerapkan data evaluasi. Kegagalan untuk menggunakan evaluasi dalam pengambilan keputusan personil dan pengembangan personil meniadakan tujuan utama evaluasi kinerja.

Ada berbagai cara untuk menilai kinerja seseorang. Salah satunya adalah menilai kinerja diri sendiri. Dalam penelitian ini, mahasiswa melakukan penilaian kinerja terhadap diri sendiri untuk menentukan seberapa besar tingkat kinerja mereka.

2.2.3. Hubungan Stres dan Kinerja

Dari beberapa penelitian telah ditemukan bukti adanya hubungan yang kuat antara stres dan kinerja. Secara sederhana stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Berdasarkan akibat-akibat stres sebagian orang memberikan konotasi negatif dan memikirkan untuk menghindarinya. Padahal stres optimal merupakan aset yang besar dalam mengupayakan optimalnya kinerja organisasi. Pada tingkat stres yang rendah akan menyebabkan kinerja juga rendah. Selanjutnya sampai pada taraf tertentu stres akan mencapai tingkat optimal dan akan menghasilkan kinerja yang cukup bagus. Demikian pula ketika tingkat stres kerja semakin tinggi dan terlalu besar sehingga melewati titik optimal, maka kinerja akan menjadi menurun. Seseorang akan

kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya tidak teratur.

Apabila stres yang dialami oleh seseorang menjadi lebih tinggi dan tidak segera diatasi, maka orang itu akan kehilangan kemampuan untuk mengatasi permasalahan, tidak mampu mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaannya. Akibat yang paling ekstrim adalah orang tersebut akan mengalami gangguan menjadi sakit, menjadi putus asa, dan menolak untuk bekerja karena menghindari stres.

2.2.4. Tinjauan Terhadap Stres dari Sisi Jenis Kelamin

Definisi lain menurut Wilford (dalam Fraser, 1992: 79), menyatakan bahwa stres terjadi bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjaanya.

Hall dan Lindzey (dalam Idrus, 2001) menyatakan bahwa, dorongan agresif merupakan suatu aspek yang selalu ada pada kehidupan manusia bersama aspek yang lain. Dorongan ini merupakan kebutuhan dasar bagi manusia. Beberapa penelitian mengenai agresifitas yang dipengaruhi jenis kelamin, menyatakan bahwa pria lebih agresif dibandingkan wanita, namun tak kurang pula yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam perilaku agresif. Perilaku agresif dalam konteks ini dimaknai sebatas bagaimana agresivitas seseorang dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas-tugasnya, serta menilai sejauh mana agresivitas tersebut berpengaruh terhadap tingkat stres yang dihadapi seseorang.

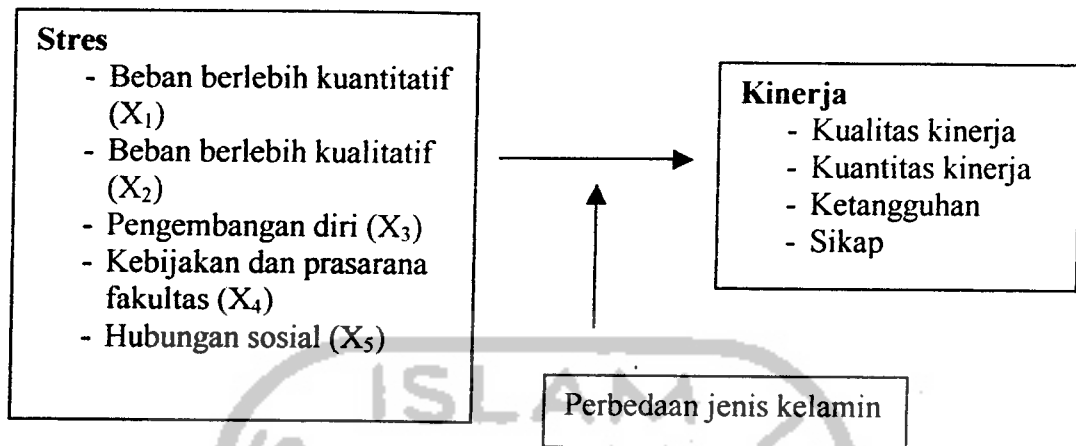
Seseorang yang mempunyai sifat agresif akan memiliki paksaan untuk bekerja berlebih, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan, seperti keluarga, kehidupan sosial, kegiatan-kegiatan waktu luang, dan rekreasi. Oleh karena itu, tingkat stres yang dihadapinya dapat lebih besar dibandingkan orang yang santai atau *easy-going*.

Wanita memiliki kecenderungan mengalami kondisi kehidupan yang dapat menimbulkan lebih banyak stres dibandingkan pria. Perbedaan tersebut juga menyebabkan wanita mengalami depresi yang lebih tinggi dibandingkan pria. Selain itu, wanita yang bekerja di luar rumah seringkali mengalami dampak stres yang lebih sedikit dibanding wanita yang hanya berada di rumah.

Penelitian mengenai perbedaan tingkat stres berdasarkan perbedaan jenis kelamin telah banyak dilakukan, dan hasil yang didapat juga berbeda-beda. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan responden atau perbedaan status sosial responden. Penelitian kali ini akan mengambil sampel mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia sebagai responden. Dari sini bisa diketahui apakah mahasiswa Fakultas Psikologi UII mempunyai tingkat stres yang berbeda antara mahasiswa pria dan mahasiswa wanita.

2.3. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis dimaksudkan untuk memperjelas inti bahasan teori, termasuk variabel yang berpengaruh, yang menunjukkan hubungan pengaruh antar variabel yang telah dijelaskan dalam landasan teori. Kerangka teoritis dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Teoritis Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh stres yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa Fakultas Psikologi UII Yogyakarta.
2. Variabel pengembangan diri yang paling dominan mempengaruhi kinerja mahasiswa Fakultas Psikologi UII Yogyakarta.
3. Terdapat perbedaan tingkat stres yang signifikan antara mahasiswa pria dan wanita di Fakultas Psikologi UII Yogyakarta.