

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja apabila dikaitkan dengan *Performance* sebagai kata benda, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Nur , 2013).

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmayanti (dalam Chandra, 2017) kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja

Kusriyanto dalam (Rizka, 2013) menyatakan bahwa, Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

Kinerja diberdakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kerja kelompok. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Rizka, 2013)

Menurut Simamora 1995 (dalam Sakina, 2009) kinerja karyawan adalah tingkat terhadapmana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Definisi kinerja menurut Sakina (2009) bahwa kinerja mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi tertuang dalam perencanaan suatu organisasi. Kemudian Widodo (dalam Rizka, 2013) berpendapat kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang sesuai diharapkannya atau hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara illegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai moral dan etika.

Dari beberapa pengertian diatas, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dilakukan ASN pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 2. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Bernandin Russel (dalam Wartono, 2017) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut :

a. *Quantity of Work* (kuantitas kerja)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

b. *Quality of Work* (kualitas kerja)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

d. *Creativitnness* (kreativitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation* (kerja sama)

Kesediaan untuk kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

f. *Dependability* (ketergatungan)

Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Initiative* (inisiatif)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal Qualities* (kualitas personal)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja dapat dilihat dari berbagai hal:

- a) Kesetiaan, yang dimaksud adalah tekad kesanggupan menanti, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari.
- b) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian tidak adanya kemampuan dalam memanfaatkan peralatan yang ada guna hasil yang lebih baik menjadi ukuran kinerja pegawai.

- c) Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- d) Ketaatan dinilai dari kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan dinas yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan.
- e) Kedisiplinan sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang telah ditentukan dan diberikan kepadanya. Disiplin dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai baik persetujuan tertulis, lisan, dan berupa peraturan dan kebiasaan.
- f) Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- g) Prakarsa dinilai dari kemampuan untuk berfikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan menyelesaikan masalah yang dihadapi.
- h) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai yang menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Dari penjelasan diatas diperoleh kesimpulan bahwa aspek-aspek aspek-aspek kinerja pegawai terdiri dari ketiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Jadi, menurut Mangkunegara (2009) kinerja ASN dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, kerjasama, pakarsa, dan tanggung jawab.

### **3. Faktor yang Mempengaruh Kinerja**

Menurut Sterrs (dalam Munandar, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

#### **a. Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

#### **b. Otoritas (wewenang)**

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Munandar, 2012) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2) Variabel Situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan social.

b) Faktor fisik, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan emperatur.

Jadi, menurut Sterrs (dalam Munandar 2012), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Seyle (Munandar, 2012) Stres adalah suatu abstraksi. Orang tidak dapat melihat pembangkit stress (*stressor*), yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stress. Pandangan Seyle mendapat kritikan dari sejumlah penelitian lain. Stres menurut mereka tidak dapat dipandang sebagai hanya sebagai suatu jawaban. Stres harus dilihat sebagai fungsi dari individu yang menafsirkan situasi. Reaksi orang tidak sama terhadap situasi stres yang sama. Orang tidak memberi jawaban langsung kepada rangsang, tetapi terhadap arti yang diberikan kepada rangsang.

Penelitian sekarang tentang stress didasarkan pada asumsi bahwa stres, yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatic, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti keribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara fisik.

Pada umumnya kita merasakan bahwa stress merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik ataupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Seyle



membedakan antara *distress*, yang deduktif, dan *eustress*, yang merupakan kekuatan yang positif. Stress diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Makin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Stress dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif. Sampai titik tertentu bekerja dengan tekanan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang. Seseorang yang bekerja pada tingkat optimal menunjukkan antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berfikir (*mental clarity*) dan pertimbangan yang baik. Jika orang terlalu ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerja menjadi berlebih, tuntutan pekerjaan yang tinggi, maka unjuk kerja menjadi rendah lagi. Stress menguras kesehatan orangnya, kekuatannya. Tanda-tanda beban berlebih adalah mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental, ketidak tegasan, hilangnya obyektivitas, kecenderungan berbuat salah, kekhilafan dalam ingatan, dan hubungan interpersonal yang tegang.

Hidayanti (2008) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi

kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Stres kerja menurut Nur (2013) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai

dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya.

Mangkunegara (Dalam Munandar, 2012) mendefinisikan stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi.

## **2. Aspek-Aspek Stres Kerja**

Beehr dan Newman (dalam Astahyadin, 2017) seseorang yang mengalami stress pada pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

### **a. *Physiologi* (Fisiologi)**

Masalah kesehatan fisik mencakup sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit

dan infeksi, masalah kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah maskulosketal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

b. *Psychology* (Psikologi)

Ditandai dengan ketidak puasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

c. *Behavior* (tingkah laku)

Terdapat perubahan pada produktivitas, ketdak hadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alcohol dan obat-obata, dan susah tidur.

Jadi, menurut Luthans (dalam Lindawati,2017) stress kerja memiliki 3 aspek, yaitu : *Physiology* (Fisiologi), *Psychology* (Psikologi), dan *Behavior* (Tingkah laku).

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Robbins (dalam Shahid, 2014) timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

a. Faktor lingkungan

Ketidak pastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidak pastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan organisasi tersebut.

b. Faktor Organisasional

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atas menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu terbatas, dan beban kerja yang berlebihan pada karyawan. Faktor-faktor organisasional yaitu :

- 1) *Job demands* (Tuntutan tugas), merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu tersebut, kondidi kerja, dan tata letak secara fisik.
- 2) *Role Demand* (tuntutan peran), merupakan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkandalam organisasi itu.
- 3) *Interpersonal Demands* (tuntutan antar pribadi), merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, dengan kurangnya dukungan social dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk khususnya untuk pegawai yang memiliki kebutuhan social yang tinggi.

- c. Faktor Individual, lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam setiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Maka ketegori akhir yang mencakup faktor-faktor dalam individual

yaitu : isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik keperibadian yang inhern.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Tarwaka (dalam Hidayanti, 2008) dipengaruhi oleh berbagai faktor :

a) Kondisi kerja

1) Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

2) *Overload* (Beban yang Terlalu Berat)

Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

3) *Deprivational stress* (Stres Deprivasional)

Istilah *deprivational stres* untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi pekerja.

Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial.

b) Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas,

mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

c) Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

d) Struktur organisasi

Kebanyakan bisnis-bisnis lain yang ada di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Tidak hanya itu aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak sehat serta minimnya keterlibatan atasan membuat pekerja jadi stres.

Jadi, menurut Tarwaka (dalam Hidayanti, 2008) dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, kondisi kerja, konflik peran dengan pimpinan atau dengan sesama ASN, pengembangan karir, dan struktur organisasi.

### C. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. [www.dispenda.baliprov.go.id/id/](http://www.dispenda.baliprov.go.id/id/)

Terkadang masih ada salah dalam penggunaan istilah ASN dan PNS. Undang-Undang Republik Indonesia (UU) No 5 Tahun 2014 dinyatakan bahwa Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas Pemerintahan.

Kesimpulan dari pasal 6 UU No 5 Tahun 2014 tersebut adalah bahwa setiap PNS adalah ASN, tetapi tidak setiap ASN adalah PNS. Jadi, ketika instansi akan membuat surat tentang Kenaikan Pangkat Guru, Pemberitahuan Gaji Bekala, dan lainnya maka istilah yang digunakan bukan ASN tetapi PNS.



#### **D. Kerangka Berfikir**

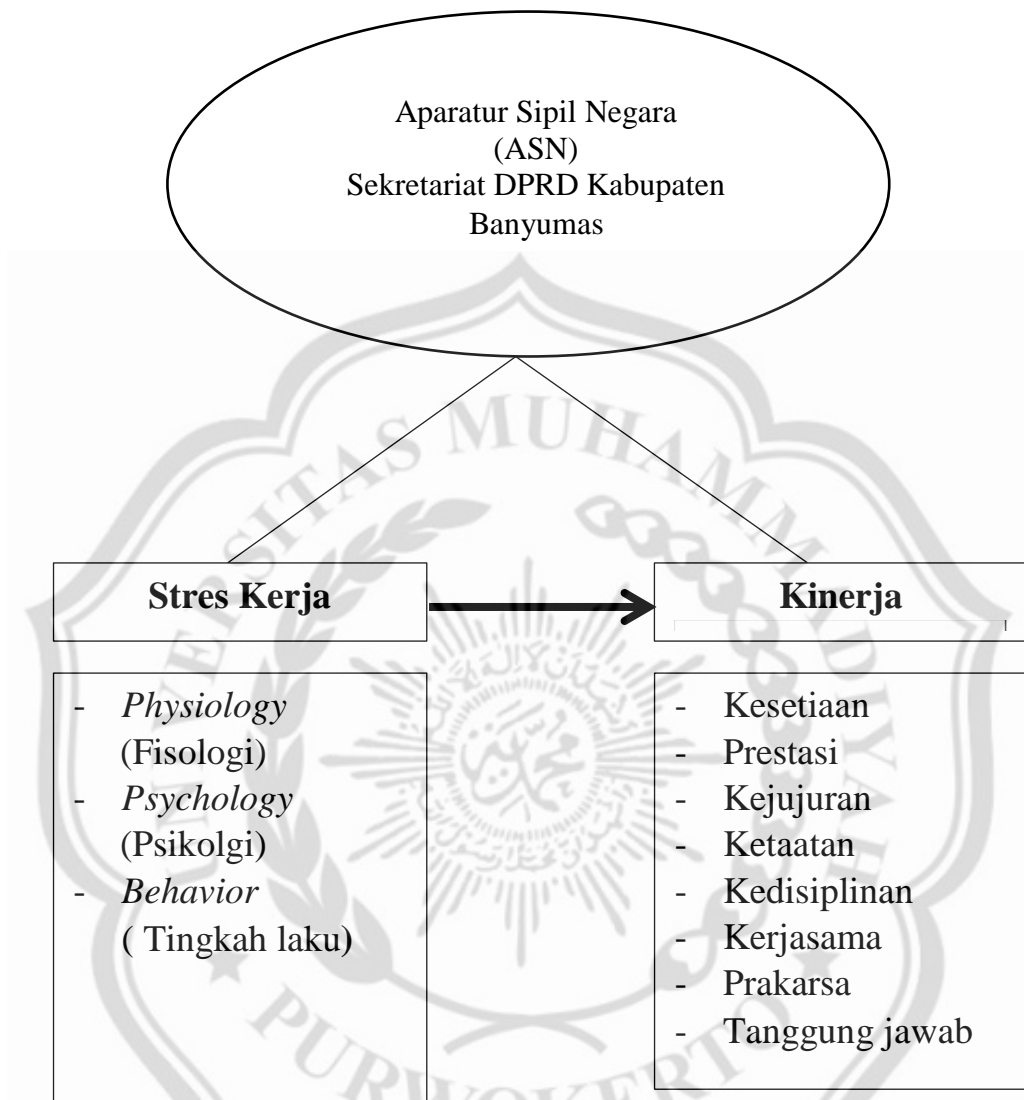
Terciptanya tujuan organisasi/perusahaan yang telah dirancang di dalam perancangan strategi dan perencanaan teknis operasional dalam kegiatan perusahaannya. Sangat tergantung pada kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab masing-masing, dari sisi lain kemampuan kinerja ASN akan mengantarkan organisasi pada pencapaian tujuan. Dengan demikian kinerja ASN mempunyai peran penting bagi pekerjaan secara individual dan organisasi perusahaan. Hidayanti (2008)

ASN dituntut untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada ASN. Dengan kinerja yang baik, maka setiap ASN dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Keefisienan kinerja memberikan manfaat di dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga kinerja merupakan salah satu faktor pendukung terhadap keberhasilan ASN di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan yang disertai dengan adanya tanggung jawab pemimpin di dalam memotivasi ASN untuk bekerja lebih baik sehingga permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat terselesaikan.

Kinerja ASN pada perusahaan kenyataannya tidak dapat diukur secara material atau finansial, tetapi dapat dilihat pada penyelesaian volume dan beban kerja yang ada, dan ketepatan waktu disamping kualitas pelayanan yang

mereka berikan. Selanjutnya sejauh mana tugas-tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan bidang kerja dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia, sehingga tujuan dapat tercapai.

Penurunan kinerja ASN tidak lepas dari stress kerja yang ada dalam organisasi. Stres kerja yang memungkinkan menurunnya kinerja ASN seperti kondisi kerja, konflik peran, pengembangan karir, dan struktur organisasi. Hal-hal yang dikemukakan tersebut saling terkait satu dengan yang lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa bila stress kerja yang timbul dalam perusahaan semakin banyak, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.



Gambar 1. Kerangka berfikir

### E. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori maka diajukan hipotesis: “Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja ASN” semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin rendah kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah stress kerja yang di alami maka kinerjanya semakin tinggi.