

PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas
Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul, Jakarta 11510
Jalan Arjuna Utara Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta 11510
ari.anggarani@gmail.com

Abstrak

Dalam perkembangan ekonomi yang cepat, serta persaingan dalam dunia kerja, persaingan dalam karier, perampangan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan serta hal lainnya sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja, hal ini mengakibatkan timbulnya gejala stress dikalangan karyawan dari waktu ke waktu. Stress dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun, sebaliknya sejalan dengan meningkatnya stress prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Untuk menghindari dampak negatif dari stress, kepekaan seorang pimpinan terhadap perilaku karyawannya merupakan salah satu modal dalam rangka lebih memberdayakan karyawannya dengan baik.

Kata kunci: stress kerja, persaingan, prestasi kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan.

Dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Berbagai macam keinginan dan kebutuhan diharapkan dapat terpenuhi dengan bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan oleh karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja

mereka. Namun tidak semua keinginan maupun kebutuhan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan.

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan suatu organisasi atau perusahaan, sehingga sudah selayaknya peran dari para pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Ketidak berhasilan lembaga atau perusahaan, keterlibatan karyawan dalam

konflik serta ketidak mampuan memenuhi kebutuhan maupun keinginan karyawan merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stress di kalangan karyawan. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress merupakan kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (*opportunity*), kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, tetapi bisa menjadi dampak yang baik serta memiliki nilai – nilai positif terutama pada saat stress tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” menyatakan “Stress kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, menyatakan bahwa : Stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”.

Dari kedua definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan dan dimana mereka ada ketidak seimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stress kerja menjadi *nervous*. Oleh karena itu penanganan stress kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan, dan pimpinan harus

cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh ketidak mengertian manusia akan keterbatasan – keterbatasannya sendiri. Ketidak mampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe – tipe dasar stress. Akibat – akibat dari stress terhadap seorang individu dapat bermacam – macam tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi tersebut terhadap stress.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stress, tergantung reaksi dari karyawan bagaimana mereka menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stress pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinannya, konflik dan ambisi peran yang mampu menyebabkan stress bagi karyawan.

Stress memiliki arti yang berbeda pada tiap individu tergantung pada bagaimana individu tersebut merespon masalah yang dihadapi baik berkaitan dengan beban kerja maupun lingkungan kerja. Kadangkala seseorang menciptakan suatu kesulitan tanpa diketahui bahwa kesulitan tersebut ada, misalnya ada respon negative yang berlebihan dari seorang karyawan ketika ia menerima setiap tugas yang diberikan. Reaksi negative dengan menganggap bahwa ia memiliki keterbatasan atau tidak memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik akan memicu perasaan stress dalam diri karyawan dalam bentuk *stimulus* dan *response*.

Pembahasan Stress Kerja

Beberapa pengertian stress yang dijabarkan oleh para penulis, yang pada dasarnya memiliki arti atau pemahaman yang sama. Menurut Robbins (2003 :376) stress menunjukkan suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Sedangkan menurut Siagian (2008:301) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa pada dasarnya berbagai sumber stress kerja digolongkan menjadi dua bagian diantaranya : Dalam pekerjaan ialah beban kerja wewenang yang tidak seimbang ketidak jelasan tugas lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan. Sedangkan dari luar pekerjaan kecuatiran financial kehidupan keluarga yang tidak harmonis dan perilaku negative anak.

Menurut Lena Anatan, M.Si dan Lena Ellitan, Ph.D dalam bukunya manajemen Sumber Daya Manusia dalam bisnis modern (2009:70) Stress merupakan respon seseorang terhadap suatu hal yang ia hadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif atau negative terhadap seseorang.

Zamralita (2005) menyatakan stress kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (Sembilan) maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stress kerja.

Stres tidak selamanya bersifat negative, apabila stres yang terjadi justru

menyebabkan timbulnya semangat untuk bangkit, berupaya lebih keras, memacu kreativitas dan memunculkan berbagai ide, stress yang demikian merupakan stress yang positif. Atau stress konstruktif. Sedangkan stress yang justru menyebabkan disfungsional dalam bekerja disebut stress yang destruktif

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Stress yang dialami individu dalam lingkungan kerjanya seringkali dipicu oleh hal – hal yang berasal dari dalam diri individu (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekwensi berbeda bagi masing – masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stress.

Menurut Gitosudarmo dan I Nyoman (2000:53) faktor – faktor yang menyebabkan timbulnya stress dalam individu dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kategori yaitu faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu itu. Penyebab stress yang bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadiannya, nilai, kebutuhan, tujuan, umur dan kondisi kesehatan. Penyebab stress yang bersumber dari luar individu dibedakan lagi menjadi stress yang bersumber dari dalam organsasi dan dari luar organisasi. Sumber stress yang berasal dari luar organisasi itu seperti faktor keluarga, masyarakat, dan faktor keuangan. Sedangkan dari dalam organisasi seperti faktor lingkungan fisik, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja, faktor organisasi, dan faktor karier.

Menurut Abdurrahmat Fathoni, dalam bukunya Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia (2006:176) faktor – faktor stress karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar

- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain – lain

membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membuat orang – orang menjadi efektif dalam memecahkan masalah – masalah.

Sedangkan menurut Lina Anatan, M.Si & Lena Ellitan, Ph.D dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern (2009:71), beberapa faktor penyebab stress meliputi :

- a. Dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) yang meliputi perubahan social dan teknologi yang mengakibatkan perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan financial mempengaruhi pola kerja seseorang yang pada kondisi kurang menguntungkan menuntut seseorang untuk mencari kerja lain, serta faktor lain yaitu kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
- b. Dari Dalam organisasi (*organizational stressor*) yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja.
- c. Dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*) timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
- d. Dari dalam diri individu (*individual stressor*) yang muncul akibat role ambiguity and conflict, beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan. Untuk mengatasi stress tersebut dilakukan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling. Sedangkan yang dimaksud konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok untuk

Dampak Stress Kerja terhadap Karyawan

Menurut Gitosudarmo dan I Nyoman (2000 : 54) dampak stress kerja dapat menguntungkan ataupun merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat dan sebaik – baiknya, namun jika stress tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan bagi karyawan.

Faktor – faktor yang dapat menimbulkan stress dalam pekerjaan antara lain :

- a. Faktor – faktor Intrinsik dalam pekerjaan
Yang termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan factor – factor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahayanya.
- b. Peran Individu dalam Organisasi
Setiap tenaga kerja mereka bekerja sesuai dengan perannya masing – masing dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan – aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stress yaitu meliputi : konflik peran dan keterpaksaan peran (*role ambiguity*).

- c. Pengembangan Karir
Unsur – unsur penting pengembangan karir meliputi, peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya. Adapun peluang – peluang tersebut antara lain :
- Peluang pengembangan keterampilan yang baru
 - Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan – keputusan yang menyangkut karir
 - Pengembangan karir merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.
- d. Hubungan dalam Pekerjaan
Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala – gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidak percayaan secara positif berhubungan dengan keterpaksaan peran yang tinggi, yang mengarahkan ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerjaan dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan – rekan kerjanya.
- e. Struktur dan Iklim Organisasi
Faktor stress yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negative. Peningkatan peluang untuk berperasn serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.
- f. Tuntutan dari Luar Organisasi/ Pekerjaan
Kategori Pembangkit stress potensial ini mencakup segala unsure kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa – peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat member tekanan pada individu. Isu – isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan – keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stress dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negative pada kehidupan keluarga dan pribadi.
- g. Ciri – ciri Individu
Menurut pandangan interaktif dari stress, dampak stress ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana dia melihat situasinya sebagai penuh stress. Reaksi – reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stress adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup cirri – cirri kepribadian yang khusus dan pola – pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan nilai – nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain intelegensi pendidikan, pelatihan dan pembelajaran).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada prestasi yaitu kata *achievement*. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *to achieve* yang berarti mencapai, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang di capai.

Dalam kenyataan sehari – hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawai dan bermanfaat

bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang layak untuk diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Menurut Sondang (2004:225) prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

Menurut Dessler (2002) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu.

Menurut Simamora (2002:415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan.

Dari kesimpulan keseluruhan jelas bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses

penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Faktor – factor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Umumnya orang percaya prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga factor, antara lain :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap factor secara sendiri – sendiri mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga factor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Ada dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu factor individu dan lingkungan. Faktor – faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam penyelenggaraan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun factor – factor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Faktor – factor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi factor – factor individu. Dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variable, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variable – variable yang berhubungan dengannya.

Arti Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan dari proses penilaian memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan.

Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, system – system penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar – standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Suatu system disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Evaluasi prestasi kerja memerlukan standar – standar pelaksanaan kerja, dengan mana prestasi kerja diukur. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil – hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi prestasi kerja juga memerlukan ukuran – ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan.

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi – asumsi tersebut antara lain :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya (prestasinya) sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaiki atau dilewatinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi tentang hasil kerjanya tersebut atau umpan balik (*feed back*).

Kendala – kendala Penilaian Prestasi Kerja

Indeks prestasi kerja harus ditetapkan dengan baik, jujur, objektif sesuai dengan kenyataan yang ada. Akan tetapi, karena adanya kendala atau sering disebut sebagai “*hallo effect*” dan tolok ukur penilaian maka indeks prestasi sering tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

Hallo Efect merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai, karena umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi karyawan yang dikenalnya atau sahabatnya. Sebaliknya terhadap karyawan yang kurang dikenal penilai memberikan indeks prestasi sedang/kurang. Penilai sering mendasarkan penilaiannya atas dasar rasa (*like or dislike*) bukan atas dasar fisis pikir (*right or wrong*). Bahkan penilai sering mempertimbangkan orang ketiga atau keluarga karyawan yang dinilainya, seperti anak pejabat, kesukuan, golongan dan adanya kesalahan penilaian karena hanya meninjau atau melihat secara sepiantas saja.

Penilai juga cenderung memberikan nilai baik jika dia mengetahui salah satu sifat yang baik dari karyawan. Sebaliknya penilai cenderung akan memberikan nilai kurang jika penilai mengetahui suatu sifat yang kurang baik dari karyawan yang dinilai.

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari uraian – uraian di muka, dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Stress kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan dimana mereka ada ketidak seimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stress kerja menjadi *nervous*. Oleh karena itu penanganan stress kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.
2. Stress memiliki arti yang berbeda pada tiap individu tergantung pada bagaimana individu tersebut merespon masalah yang dihadapi baik berkaitan dengan beban kerja maupun lingkungan kerja. Kadangkala seseorang menciptakan suatu kesulitan tanpa diketahui bahwa kesulitan tersebut ada, misalnya ada respon negative yang berlebihan dari seorang karyawan ketika ia menerima setiap tugas yang diberikan. Reaksi negative dengan menganggap bahwa ia memiliki keterbatasan atau tidak memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik akan memicu perasaan stress dalam diri karyawan dalam bentuk *stimulus* dan *response*.
3. Untuk mengatasi stress dilakukan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling. Sedangkan yang dimaksud konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan,

dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membuat orang – orang menjadi efektif dalam memecahkan masalah – masalah.

4. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.
5. Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan dari proses penilaian memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan.

Daftar Pustaka

- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, “Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik”, Graha Ilmu, Yogyakarta, Cetakan pertama 2003.
- Dian Wijayanto, “Pengantar Manajemen”, Kompas Gramedia, Jakarta, 2012
- Edy Sutrisno, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, Edisi Pertama, 2009

- H. Hadari Nawawi, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif", Gadjah Mada University Press, cetakan kelima 2003.
- H. Malayu S.P. Hasibuan "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bumi Aksara, Edisi Revisi, Jakarta, Cetakan Cetakan Kelima 2002.
- Stress dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Dr. S. Eko Putro Widoyoko, M.Pd, Jurnal Ekonomi 2002.
- Sonny Sumarsono, "Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manudia dan Ketenagakerjaan", Graha Ilmu, Yogyakarta, Cetakan pertama 2003
- Soekidjo Notoatmodjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia" Rineka Cipta, Jakarta, Edisi Revisi 2009.