

BAB II

RERANGKA TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

Secara umum prestasi kerja atau kinerja (*performance*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2007).

Mangkunegara (2004), mendefinisikan prestasi kerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja (*job performance*) karyawan didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2008).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang

dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

As'ad (2008) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu: faktor individu dan faktor situasional. Faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu: intelegensi emosional, gender, kepribadian (Afolabi, dkk., 2010), kompetensi individu (Shin dan Park, 2009). Faktor situasional berasal dari kondisi dan situasi organisasi, seperti komunikasi dalam kelompok, konflik manajemen, dan kohesivitas kelompok (Dionne, dkk., 2004). Dalam penelitian Rozikin (2006) diketahui bahwa faktor konflik peran dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2004), faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

- 1) Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan). Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan IQ baik dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam bekerja, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain: kemampuan karyawan, motivasi, gender, kepribadian, komunikasi dalam kelompok, konflik manajemen, hubungan antar karyawan, serta stres kerja.

b. Dimensi Penilaian Prestasi Kerja

Dimensi-dimensi prestasi kerja yang dapat dijadikan contoh dalam penilaian prestasi kerja dapat meliputi di antaranya kualitas atau mutu kerja, minat terhadap pekerjaan, menerima pengarahan, pengetahuan kerja, keefektifan kerja, sikap positif, kehadiran, dan hubungan dengan teman kerja.

As'ad (2008) mengatakan bahwa dalam pengukuran kinerja atau prestasi kerja terdapat beberapa kriteria umum yang dapat ditetapkan yaitu: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa dimensi mana yang lebih penting, adalah berbeda anatara pekerjaan satu dengan yang lainnya.

Pengukuran kinerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu untuk pekerjaan produksi dan pekerjaan non produksi. Untuk jenis pertama, hasil produksi seseorang dapat langsung dihitung, dan dinilai kualitasnya. Sedangkan untuk jenis kedua ada beberapa cara, antara lain melalui penilaian (*rating*) oleh atasan, oleh teman (*peer rating*), dan penilaian diri

Menurut Dharma dalam Rozikin (2006), hampir seluruh cara pengukuran kinerja karyawan terdiri dari dimensi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

- 1) Kualitas. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari dimensi kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu.

2. Stres Kerja

Stres adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Munandar, 2001). Menurut Anoraga

maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Robbins (2002) menyebutkan bahwa stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti. Rivai (2009) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sesuatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan kepribadian individu dalam memberikan tanggapan baik secara fisik maupun mental terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dirasa tidak menyenangkan.

a. Gejala Stres Kerja

Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek (Robbins, 2005), yaitu:

Fisik (*Physiological*), Psikologis (*Psychological*), dan Perilaku (*Behavior*)

Hal-hal yang termasuk dalam gejala-gejala ini yaitu: 1) sakit perut, 2) detak jantung meningkat dan sesak nafas, 3) tekanan darah meningkat, 4) sakit kepala, 5) serangan jantung. Gejala-gejala pada aspek fisiologikal memang tidak banyak ditampilkan, karena menurut Robbin (2002) pada kenyataannya selain hal ini menjadi kontribusi terhadap kesukaran untuk mengukur stres kerja secara objektif. Hal yang lebih menarik lagi adalah gejala fisiologikal hanya mempunyai sedikit keterkaitan untuk mempelajari perilaku organisasi.

Berikut ini ada dua kategori gejala dari stres kerja yang lebih penting yaitu:

2) Gejala psikologikal

Adapun gejala-gejalanya sebagai berikut: 1) kecemasan, 2) ketegangan, 3) kebosanan, 4) ketidakpuasan dalam bekerja, 5) iritabilitas, 6) menunda-nunda pekerjaan. Gejala-gejala psikis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai, dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Pegawai kadang-kadang sudah berusaha untuk mengurangi gejala yang timbul, namun menemui kegagalan sehingga menimbulkan keputusasaan yang seolah-olah terus dipelajari, yang biasanya disebut dengan *learned helplessness* yang dapat mengarah pada gejala depresi (Robbin, 2002).

3) Gejala Perilaku

Yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku yaitu: 1) meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok, 2) melakukan sabotase dalam pekerjaan, 3) makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri, 4) tingkat absensi meningkat dan

performansi kerja menurun, 5) gelisah dan mengalami gangguan tidur, 6) berbicara cepat.

Dari beberapa uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja ditandai dengan gejala-gejala fisik, psikologis, dan perilaku. Namun, untuk memudahkan pengukuran dan mendapatkan hasil penilaian yang obyektif, maka dalam pengukuran dapat digunakan aspek psikologis dan aspek perilaku.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Mangkunegara (2004) menyebutkan bahwa penyebab stres kerja, antara lain yaitu: beban kerja yang dirasakan terlalu berat, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Khatibi, et al. (2009) menjelaskan bahwa stres kerja dapat dialami oleh pekerja karena ketidaksesuaian antara tuntutan organisasi dan kapasitas individu. Sumber stres kerja terdiri dari 3 faktor, yaitu faktor pekerjaan, faktor organisasi, dan faktor individual.

- 1) Faktor pekerjaan, meliputi tugas pekerjaan, faktor lingkungan kerja dan faktor yang berhubungan dengan jadwal kerja mencakup variabel seperti tingkat kompleksitas pekerjaan, pekerjaan keragaman tugas, suhu, kebisingan, tingkat kelembaban dan waktu penyelesaian pekerjaan

- 2) Faktor individu, meliputi: konflik peran, ambiguitas peran, volume pekerjaan yang overload, perubahan rasa malu, kualitas hubungan interpersonal, kurangnya dukungan sosial dan jenis kepribadian.
- 3) Faktor organisasi, meliputi: budaya dan manajemen dalam organisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan non, kurangnya komunikasi, kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, kesempatan untuk maju, kurangnya keamanan kerja.

Sumber stres kerja dikenal dengan *job stressor* yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut ini beberapa sumber stres kerja menurut Robbins (2002) yaitu:

- 1) Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi struktur organisasi maupun tingkat stres karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Apabila terjadi ketimpangan keadaan ekonomi perusahaan, maka karyawan juga akan mencemaskan posisi mereka di perusahaan.

- 2) Faktor organisasi

Terdapat banyak faktor dari dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres, diantaranya yaitu:

- a) Tuntutan tugas

Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, tata dan letak kerja fisik. Pekerjaan dengan suhu, kebisingan, atau kondisi

kerja yang berbahaya dapat meningkatkan kecemasan

b) Tuntutan peran

Faktor ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi atau peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Adanya ketidakpastian peran terkadang menjadikan karyawan tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas.

c) Tuntutan hubungan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang besar, khususnya pada karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d) Struktur organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta pengambilan keputusan. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan salah satu sumber potensial dari stres pada karyawan.

e) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari pimpinan atau eksekutif senior organisasi. Beberapa pimpinan menciptakan suatu budaya yang dapat menimbulkan adanya ketegangan, rasa takut, dan kecemasan karyawan. Tekanan yang besar, pengawasan yang sangat ketat, serta seringnya terjadi

pemecatan karyawan merupakan bagian dari kepemimpinan yang dapat menjadi sumber stres pada karyawan.

3) Faktor individu

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat berasal dari persoalan dalam kehidupan pribadi karyawan. Persoalan-persoalan tersebut diantaranya yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Menurut Hasibuan (2007), faktor-faktor yang menyebabkan stres karyawan antara lain: a) beban kerja yang sulit dan berlebihan, b) tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, c) waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, d) konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, e) balas jasa yang terlalu rendah, serta f) masalah-masalah keluarga.

Berdasarkan pendapat di atas, maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, diantaranya yaitu: faktor eksternal terdiri dari beban kerja yang berlebihan, kesempatan promosi, imbalan, kondlik kerja, tuntutan pekerjaan, dukungan sosial dari atasan, teman sekerja, dan keluarga. Sementara itu faktor internal, terdiri dari usia, jenis kelamin, kepercayaan diri, tipe kepribadian, serta pengetahuan individu.

3. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian (*personality*) menurut Kartono (2006) adalah sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain:

integrasi karakteristik dari struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendirian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang; segala sesuatu mengenai diri seseorang sebagaimana diketahui oleh orang lain.

Allport (Sunaryo, 2004) kepribadian adalah suatu organisasi dinamis dari sistem-sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas terhadap lingkungannya.

Setyonegoro (Sunaryo, 2004) menyatakan bahwa kepribadian adalah segala corak kebiasaan manusia yang terhimpun dalam dirinya, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan terhadap segala rangsangan, baik yang datang dari dalam dirinya maupun lingkungannya, sehingga corak dan kebiasaannya tersebut merupakan suatu kesatuan fungsional yang khas bagi individu tersebut.

Dari beberapa pengertian kepribadian dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu pola yang mengatur tingkah laku individu yang bersifat cenderung menetap dan menjadi ciri seseorang dalam menghadapi kehidupannya.

b. Tipe Kepribadian A dan B

Tipe kepribadian yang dibahas dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian A dan B. Hal ini dasari pada penelitian Wijono (2001) dan Wijono (2006), bahwa tipe kepribadian yang berhubungan dengan stres kerja dan prestasi kerja adalah tipe kepribadian A dan B

Pengertian kepribadian tipe A dan B pertama kali diperkenalkan oleh Friedman dan Ray Rosenman. Mereka menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai kepribadian tipe A sangat kompetitif dan berorientasi pada pencapaian, merasa waktu selalu mendesak, sulit untuk bersantai dan menjadi tidak sabar dan marah jika berhadapan dengan keterlambatan atau dengan orang yang dipandang tidak kompeten. Walaupun tampak dari luar tipe A sebagai orang yang percaya diri, namun mereka cenderung mempunyai perasaan keraguan diri yang terus-menerus dan itu memaksa mereka untuk mencapai lebih banyak dan lebih banyak lagi dalam waktu yang lebih cepat.

Kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan dengan tipe B. Beberapa ciri-ciri kepribadian tipe A adalah sering merasa terburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidupnya (apa yang diraihinya), cenderung berkompetensi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang nonkompetitif, secara emosional tidak stabil dan peristiwa-peristiwa yang hanya ini saja dapat membangkitkan tingkat stres yang tinggi, sedangkan dengan tipe kepribadian B kebalikan dari tipe kepribadian A (Sari dan Arrum, 2006).

Menurut Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2001), ciri-ciri kepribadian tipe A dalam bekerja ada kecenderungan lebih mementingkan prestasi kerja, seperti suka bersaing, berorientasi pada prestasi, agresif, cepat/tangkas, mudah gelisah, selalu tanggap, suka beban yang berlebihan.

Sebaliknya, tipe B bertentangan dengan individu berkepribadian tipe A

B. Hubungan antara Stres Kerja, Kepribadian dan Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan merupakan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Dalam sebuah orrganisasi atau perusahaan, prestasi kerja karyawan menjadi sebuah indikator bagi kemajuan kinerja perusahaan.

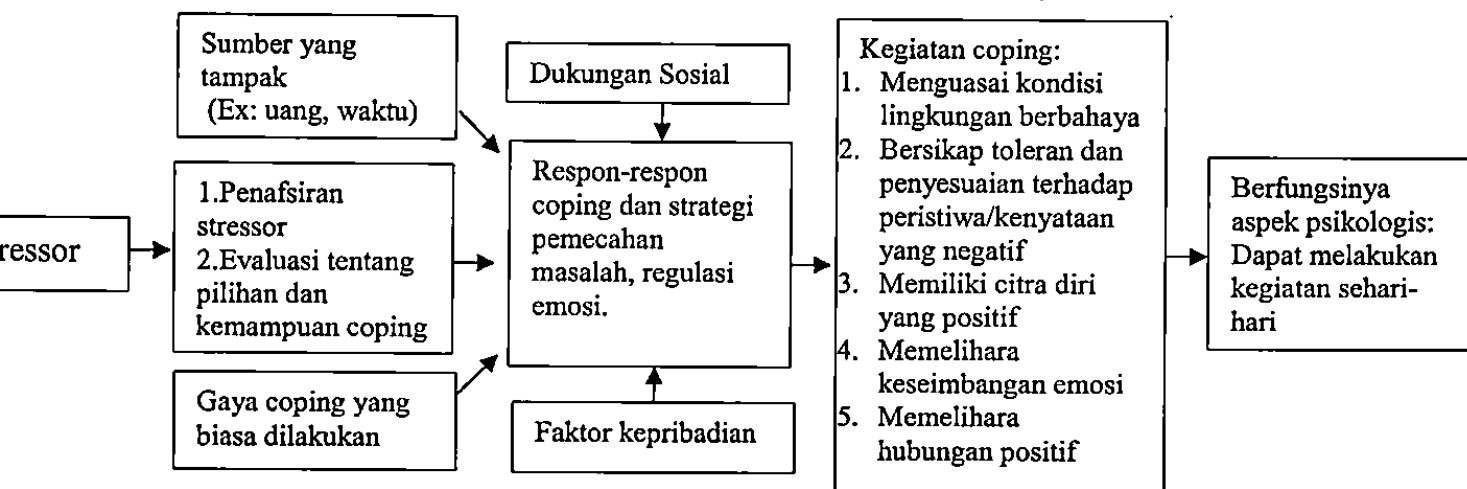
Prestasi kerja masing-masing karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, salah satunya yaitu faktor stres kerja. Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arsenault dan Dolan (1983); Rozikin (2006) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hubungan antara stres kerja dan kepribadian dengan prestasi kerja dapat dilihat seperti penjelasan Yusuf (2009), di mana stres diawali dari stressor (penyebab stres). Dengan adanya stressor, maka individu akan berupaya melakukan coping (usaha individu untuk mengurangi stres) dan mencari strategi untuk memecahkan persoalan yang ada. Respon coping ikut dipengaruhi oleh variabel-variabel penyerta lainnya, seperti dukungan sosial dan kepribadian. Kegiatan coping yang baik akan mampu mengurangi tingkat stres, karena individu dapat menguasai kondisi lingkungan, memiliki citra positif, keseimbangan emosi, dan memelihara hubungan positif. Selanjutnya hal ini akan berdampak pada berfungsinya aspek psikologis, seperti dapat

terhadap kinerja atau prestasi yang diperoleh individu. Model ini dapat disajikan pada Gambar 2.1.

Gibson, dkk (2002) memberikan sebuah model mengenai stres kerja dan konsekuensinya. Pada model tersebut, penyebab stres di tempat kerja dibagi ke dalam 4 kategori, yaitu lingkungan fisik, individu, kelompok, dan organisasi. Konsekuensi sebagai akibat dari stres kerja dapat dibagi ke dalam beberapa kategori, salah satunya adalah akibat bagi organisasi. Stres kerja yang dialami karyawan akan berdampak pada rendahnya produktivitas maupun absensi kerja.

Selain faktor stressor pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja, menurut Gibson, dkk (2002) terdapat pula faktor perbedaan individual yang dapat mempengaruhi reaksi-reaksi terhadap stres kerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah umur, jenis kelamin, pekerjaan, daya tahan, dukungan sosial, serta tipe kepribadian A. Seperti dijelaskan oleh Robbins (2002), bahwa kelompok individu dengan tipe kepribadian A lebih besar kemungkinan mengalami stres baik di dalam maupun di luar pekerjaan.



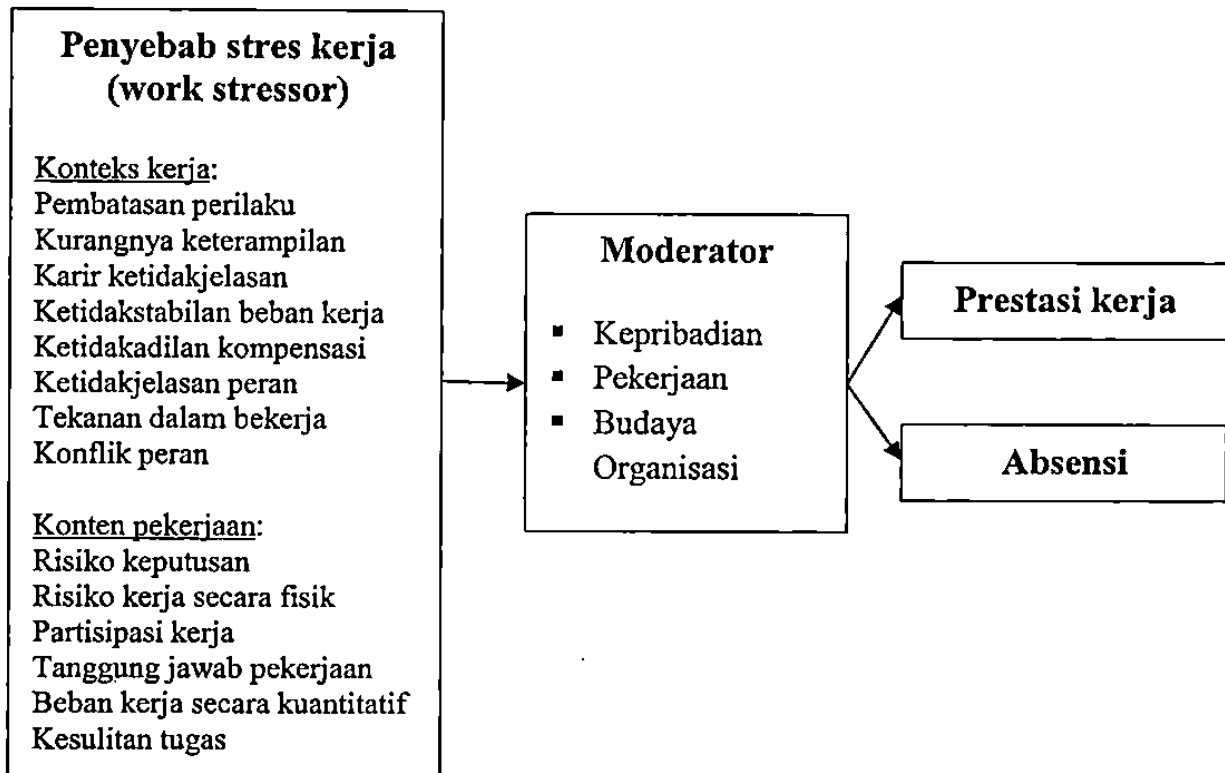
Gambar 2.1. Model Coping Stres (Yusuf, 2000)

Pada bagan di atas, terlihat bahwa salah satu faktor yang berperan dalam hubungan antara stres dan prestasi kerja seseorang adalah faktor kepribadian. Faktor kepribadian juga dapat mempengaruhi stres kerja, seperti yang dihasilkan dalam penelitian Wijono (2006) bahwa tipe kepribadian A berpengaruh terhadap tingkat stres kerja. Di sisi lain, faktor kepribadian juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda. Faktor kepribadian yang ada pada diri individu dapat mendorong maupun mengurangi beban yang dirasakan, sehingga memberikan hasil yang berbeda pada pencapaiannya dalam bekerja. Apabila seseorang memiliki tingkat stres yang tinggi, ditambah pula dengan kepribadian tipe A yang cenderung tidak sabaran, tidak puas dengan apa yang diraihinya, maka kualitas pekerjaannya cenderung kurang maksimal. Sebaliknya, apabila individu memiliki tipe kepribadian B yang cenderung lebih sabar dan melakukan pekerjaan dengan senang dan tenang, maka hal tersebut dapat mengurangi perasaan terbebani oleh pekerjaannya. Keadaan tersebut menjadikan ia tidak terburu-buru dan dapat berkonsentrasi dengan baik, sehingga cenderung mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam penelitian Arsenault dan Dolan (1983), faktor kepribadian, pekerjaan itu sendiri, dan budaya organisasi digunakan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja dan absensi kerja. Hasil penelitian tersebut antara lain menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Interaksi antara

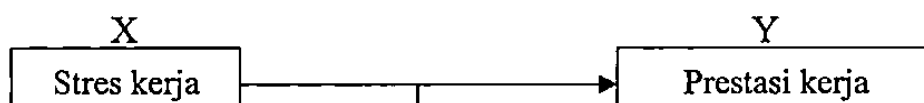
stres kerja dan tipe kepribadian terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja maupun tingkat absensi. Model penelitian Arsenault dan Dolan (1983) dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.2 Skema Model Hubungan Stres Kerja - Prestasi kerja dan Absensi

(Sumber: Arsenault dan Dolan, 1983)

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti akan menguji kembali pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang dimoderasi oleh tipe kepribadian. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3. Model Penelitian

Keterangan:

Variabel dependen (y) : Prestasi kerja

Variabel independen (x) : Stres kerja

Variabel moderator (z) : Kepribadian

C. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori di atas, dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis penelitian yang dijelaskan sebagai berikut:

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2008). Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, salah satunya yaitu faktor stres kerja. Menurut Handoko (2008), stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arsenault dan Dolan (1983), Rozikin (2006) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Stres kerja berhubungan negatif dengan prestasi kerja (Kavanagh dalam Shahzad, et al, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Cabang Sleman.

Apabila individu menerima suatu stressor (penyebab stress), maka ia akan berupaya melakukan coping, yaitu usaha individu untuk mengurangi stres. Kegiatan coping yang baik akan mampu mengurangi tingkat stress. Usaha individu untuk mengurangi stres dipengaruhi oleh variabel penyerta lainnya, salah satunya adalah faktor kepribadian (Yusuf, 2009). Hal ini dibuktikan dari penelitian Wijono (2006), bahwa faktor kepribadian dapat mempengaruhi stres kerja pada manajer madya, yaitu: manajer divisi, kepala divisi, kepala bagian, kepala unit atau kepala supervisor. Faktor kepribadian juga berpengaruh terhadap prestasi kerja (Afolabi, dkk., 2010; Wijono, 2001). Hasil penelitian Arsenault dan Dolan (1983) menunjukkan bahwa faktor kepribadian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada subjek pekerja rumah sakit di wilayah Perancis. Interaksi antara stres kerja dan tipe kepribadian terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat diajukan hipotesis yaitu:

H2: Kepribadian memoderasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja

karyawan PT. BRI Cabang Sleman