

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory- *Psychological contract theory*

Psychological contract theory atau teori kontrak psikologis. Teori ini dikembangkan oleh Denise M. Rousseau pada tahun 1994 dalam buku “*Psychological Contracts In Organizations: Understanding Written And Unwritten Agreements*”. Rousseau membahas secara detail tentang bagaimana kontrak psikologis terbentuk, jenis-jenisnya, serta dampaknya terhadap perilaku dan hubungan kerja dalam organisasi. Menurut Rosseau, *psychological contract* adalah kepercayaan individu mengenai perjanjian atau kewajiban timbal balik yang tidak tertulis antara karyawan dan organisasinya. Kontrak ini bersifat subjektif dan terbentuk dari persepsi masing masing individu terhadap harapan dan kewajiban dalam hubungan kerja (Muhammad Mua'amar, 2015).

Kontrak psikologis dibagi menjadi dua tipe utama:

- a) Kontrak psikologis transaksional: berorientasi pada aspek ekonomi dan jangka pendek, seperti gaji dan imbalan materi lainnya.
- b) Kontrak psikologis relasional: berorientasi pada hubungan jangka panjang yang didasari oleh kepercayaan, loyalitas dan komitmen antara individu dan organisasi.

Proses pembentukan kontrak psikologis melibatkan dua tahap, yaitu *encoding* (pengkodean) jika karyawan menerima janji yang diajukan oleh organisasi atau kewajiban, *decoding* (menguraikan) adaptasi dan interpretasi karyawan merupakan janji sesuai dengan konteks sosial dan budaya organisasi.

Hubungan antara *psychological contract theory* dengan komitmen organisasi dijelaskan bahwa kontrak psikologis menurut Rousseau menggambarkan sudut pandang ASN mengenai janji dan kewajiban timbal balik antara mereka dengan organisasi Puskesmas. Ketika organisasi Puskesmas memenuhi janji-janji tersebut seperti: pengembangan karir, lingkungan kerja yang suportif, dan penghargaan yang adil maka ASN akan cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi akan meningkatkan motivasi dan dedikasi ASN dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap kinerja ASN di Puskesmas. Sebaliknya, apabila kontrak psikologis tidak terpenuhi dapat menurunkan komitmen ASN, yang berpotensi menurunkan kinerja mereka. Komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang menghubungkan hubungan timbal balik pegawai dan organisasinya, sehingga peningkatan komitmen organisasi akan berdampak positif pada kinerja ASN.

Hubungan teori ini dengan stress kerja, teori ini menjelaskan hubungan tidak tertulis antara karyawan dan organisasi yang mencakup kewajiban antara kedua belah pihak. Ketika kontrak psikologis dilanggar, misalnya karena ketidaksesuaian antara harapan dan realita di tempat kerja. Stres kerja bisa muncul dari beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan organisasi, atau ketidakpastian pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan stress kerja yang berakibat negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Stres kerja yang tinggi akibat

pelanggaran kontrak psikologis dapat menurunkan motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja ASN di Puskesmas . Sebaliknya, apabila kontrak psikologis terjaga maka dapat mengurangi stress kerja karena karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, sehingga komitmen organisasi meningkat dan kinerja menjadi lebih optimal.

Hubungan teori ini dengan kinerja ASN adalah jika organisasi Puskesmas mampu memenuhi janji dan harapan yang telah disepakati secara tidak tertulis, misalnya: memberikan dukungan, pengembangan karir serta penghargaan yang adil maka ASN akan merasa sangat dihargai, puas dan termotivasi. Sehingga meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja mereka. Sebaliknya, pelanggaran kontrak psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja, memicu perilaku kontra produktif dan pada akhirnya menurunkan kinerja ASN.

Dengan demikian, pada penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Puskesmas Pasirian, *psychological contract theory* oleh Rousseau menjadi landasan penting untuk memahami bagaimana hubungan timbal balik antara ASN dan organisasi yang memengaruhi komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja ASN.

2.1.2 Kinerja ASN

a) Pengertian

Menurut UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai negeri sipil atau pegawai pemerintahan berdasarkan kontrak kerja yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dalam pembinaan kepegawaian. Kinerja ASN adalah hasil atau output dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh ASN dalam menjalankan fungsi

pelayanan public, administrasi pemerintahan, serta pembangunan nasional (Budiarti). kinerja ASN mencerminkan tingkat keberhasilan ASN dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat, yang diukur berdasarkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu, kualitas, kuantitas, dan efektivitas biaya(Fajria, 2021).

Evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dimaksudkan untuk memastikan pembinaan ASN dilakukan secara objektif berdasarkan sistem prestasi dan pengembangan karir. Penilaian ini mempertimbangkan sasaran yang ditetapkan, pencapaian yang diraih, *output* yang dihasilkan, dampak yang diberikan, serta sikap dan perilaku ASN. Seluruh proses evaluasi dilaksanakan dengan prinsip-prinsip objektif, dapat diukur, dapat dipertanggung jawabkan, melibatkan partisipasi berbagai pihak, dan bersifat terbuka (Sedarmayanti, n.d.).

b) Faktor faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut Darma *et al.* (2024) mengungkapkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- (a)Faktor pribadi seperti kapasitas, kepribadian, dan motivasi professional menjadi dorongan internal seorang dalam melakukan tugas.
- (b)Faktor kepemimpinan, khususnya perilaku manajer dalam peraturan dan motivasi bawahan.
- (c)Faktor rancangan kerja untuk memudahkan pencapaian tujuan.
- (d)Faktor kelompok berkaitan dengan dukungan rekan kerja.
- (e)Faktor sistem meliputi sistem kerja dan fasilitas organisasi.

(f) Aspek lingkungan yang berhubungan dengan tekanan psikologis dan perubahan lingkungan lingkungan internal dan eksternal.

c) Menurut Chairunisa & Jaenudin (2015) Faktor yang mempengaruhi kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) antara lain:

(a) Komitmen organisasi

Komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja ASN. Hal ini dikarenakan pegawai merasa memiliki tanggung jawab dan loyalitas yang kuat.

(b) Stres kerja

Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja ASN. Hal ini dikarenakan mengganggu konsentrasi, motivasi, serta kesehatan mental ASN.

(c) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah faktor dominan yang mempengaruhi kinerja ASN. Hal ini disebabkan disiplin yang baik menjamin pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dan waktu.

(d) Motivasi kerja

Motivasi yang tinggi berdampak pada positif terhadap peningkatan kinerja ASN.

(e) Kompetensi atau kemampuan kerja

Kompetensi atau kemampuan pegawai juga sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN. Kemampuan kerja yang baik memungkinkan ASN lebih terampil dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(f) Lingkungan kerja dan kepemimpinan

Lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang baik akan turut mendukung kinerja ASN.

d) Dimensi kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Sutrisno *et al.* (2023), dimensi kinerja karyawan meliputi:

- (a) Kualitas kerja: meliputi ketetapan, ketelitian, dan kerapian dalam melaksanakan tugas
- (b) Kualitas kerja: meliputi volume pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi normal
- (c) Ketetapan waktu: meliputi pemanfaatan waktu yang ada
- (d) Efektivitas: meliputi pelaksanaan sumber daya organisasi
- (e) Kemandirian: meliputi kemampuan bekerja tanpa bantuan
- (f) Komitmen kerja: meliputi tanggung jawab terhadap organisasi

e) Dimensi kinerja ASN

Menurut Sedarmayanti (2018) dimensi kinerja ASN dapat dikategorikan sebagai berikut:

- (a) Dimensi hasil kerja: meliputi pencapaian target tugas, produktivitas, dan kualitas output.
- (b) Dimensi perilaku kerja: meliputi kedisiplinan, loyalitas, inisiatif, dan kerjasama.
- (c) Dimensi pelayanan publik: profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai standar pelayanan publik.
- f) Menurut Sedarmayanti, (2018) indikator kinerja ASN meliputi:

- (a) Kualitas kerja: tingkat ketepatan dan kecocokan hasil kerja dengan kriteria yang telah ditentukan.
- (b) Kuantitas kerja: total hasil kerja yang dicapai pada periode tertentu.
- (c) Ketetapan waktu: kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
- (d) Efisiensi biaya: penggunaan sumber daya secara hemat dan tepat guna.
- (e) Kemandirian: tingkat kebutuhan pengawasan dalam melaksanakan tugas.
- (f) Dampak interpersonal: kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja dan masyarakat.
- (g) Perilaku kerja: disiplin, integritas, dan sikap professional dalam melaksanakan tugas.

2.1.3 Komitmen organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Menurut Purnama (2025), komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai menunjukkan loyalitas kepada perusahaan tertentu beserta visi misinya, serta memiliki kehendak untuk menjaga kedudukannya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dijelaskan sebagai hasrat mendalam untuk bertahan menjadi bagian dari suatu organisasi. Motivasi untuk memberikan upaya maksimal selaras dengan harapan perusahaan, dan kepercayaan serta penerimaan terhadap prinsip dan sasaran organisasi. Menurut Robbins (2018) komitmen organisasi adalah keadaan pegawai berpihak pada tujuan organisasi dan memiliki keyakinan agar tetap menjadi bagian dari organisasi itu. Komitmen ini mencerminkan tanggung jawab dan konsistensi individu dalam mendukung

organisasi, yang terbentuk dari kepercayaan, kedekatan emosional, dan keselarasan harapan antara anggota dan organisasi.

b. Dimensi komitmen organisasi

Menurut meyer dan allen yang dikembangkan oleh Nurcahyo *et al.* (2024), menyatakan komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu:

a) Komitmen afektif

Kedekatan emosional, identifikasi dengan organisasi, keterlibatan pada organisasi.

b) Komitmen berkelanjutan

Pertimbangan untung rugi, kebutuhan ekonomi, tidak adanya alternatif pekerjaan

c) Komitmen normatif

Kewajiban moral, tanggung jawab, loyalitas

c. Indikator komitmen organisasi

a) Menurut Allen, Mayer dan Smith dalam Hayati *et al.* (2020), indikator komitmen organisasi ada 3 yaitu:

- 1) Komitmen afektif adalah bentuk ikatan emosional personal, proses identifikasi diri, dan partisipasi aktif dalam organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (kontinuitan) yaitu komitmen organisasi saat personal akan mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi karena berlandaskan dalam analisis keuntungan dan kerugian jika tetap berada dalam organisasi.
- 3) Komitmen normatif, aspek ini berkaitan dengan obligasi personal untuk bertanggung jawab dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

yang mengindikasikan perilaku tersebut merupakan kewajiban yang patut dilaksanakan.

b) Menurut Kreitner, R. and Kinicki (2016), indikator komitmen organisasi meliputi: hasrat mendalam untuk tetap menjadi bagian organisasi, motivasi tinggi untuk memberikan upaya maksimal dalam tugas, pengakuan terhadap prinsip-prinsip perusahaan, dan persetujuan atas sasaran organisasi.

c) Menurut Faraika (2024), indikator komitmen organisasi meliputi: Kebanggaan terhadap organisasi, kesediaan bekerja keras, kesetiaan pada organisasi, kesamaan nilai dengan organisasi, inspirasi untuk berprestasi, kepedulian terhadap masa depan organisasi

2.1.4 Stres kerja

a. Pengertian stres kerja

Stres kerja adalah kondisi tekanan yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan keadaan fisik seseorang (Intan & Hawignyo, 2024). Menurut Supardiarta (2023) stres kerja merupakan reaksi penyesuaian diri yang dipengaruhi oleh ciri-ciri atau mekanisme psikis individu, yang timbul sebagai akibat dari berbagai faktor eksternal, kondisi, atau kejadian yang memberikan beban psikologis dan fisik tertentu kepada seseorang. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai dalam menjalani pekerjaannya. Stres kerja muncul ketika pegawai merasa gagal memenuhi harapan atau beban pekerjaan yang diberikan sehingga menimbulkan tekanan emosional seperti rasa cemas, gugup, dan gangguan fisik maupun psikologis lainnya (Mangkunegara, 2017).

b. Dimensi stres kerja

Berdasarkan penelitian Putri & Rahardjo (2015), dimensi stres kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

a) Stressor organisasi

Hal ini meliputi tuntutan pekerjaan, tuntutan posisi, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi.

b) Stressor individual

Hal ini meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian.

c. Indikator stres kerja

1) Menurut Robbins (2018), indikator stres kerja ada tiga dimensi utama yaitu:

(1.) Faktor lingkungan: mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat menimbulkan tekanan.

(2.) Faktor organisasi: meliputi aspek aspek seperti tuntutan tugas, peran, struktur organisasi, dan kepemimpinan yang dapat menimbulkan stres.

(3.) Faktor individu: berkaitan dengan respons personal terhadap tekanan kerja yang dialami, termasuk aspek psikologis dan fisiologis.

2) Menurut Mangkunegara (2017), indikator stres kerja meliputi beberapa aspek yaitu:

(1.) Beban kerja: ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan pegawai, terutama jika beban kerja berat dan harus diselesaikan dalam waktu singkat, akan meningkatkan stres kerja.

- (2.)Masa kerja: tekanan dari waktu kerja yang mendesak atau tidak sesuai dengan beban kerja juga menjadi indikator stres, karena karyawan merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas.
- (3.)Umpan balik: kurangnya atau tidak memadainya umpan balik dari atasan lingkungan kerja dapat menimbulkan ketidakpastian dan stress.
- (4.)Tanggung jawab: tingkat tanggung jawab yang tinggi tanpa dukungan yang memadai juga menjadi faktor stres kerja.
- (5.)Kualitas pengawasan kerja yang rendah: pengawasan tidak efektif dari atasan dapat mengakibatkan tekanan psikologis dan rasa tidak nyaman pada pegawai.
- (6.)Iklim kerja yang tidak sehat: lingkungan kerja yang kurang mendukung juga berkontribusi pada stres kerja.
- (7.)Konflik kerja dan otoritas kerja yang tidak memadai turut menjadi penyebab stress kerja.

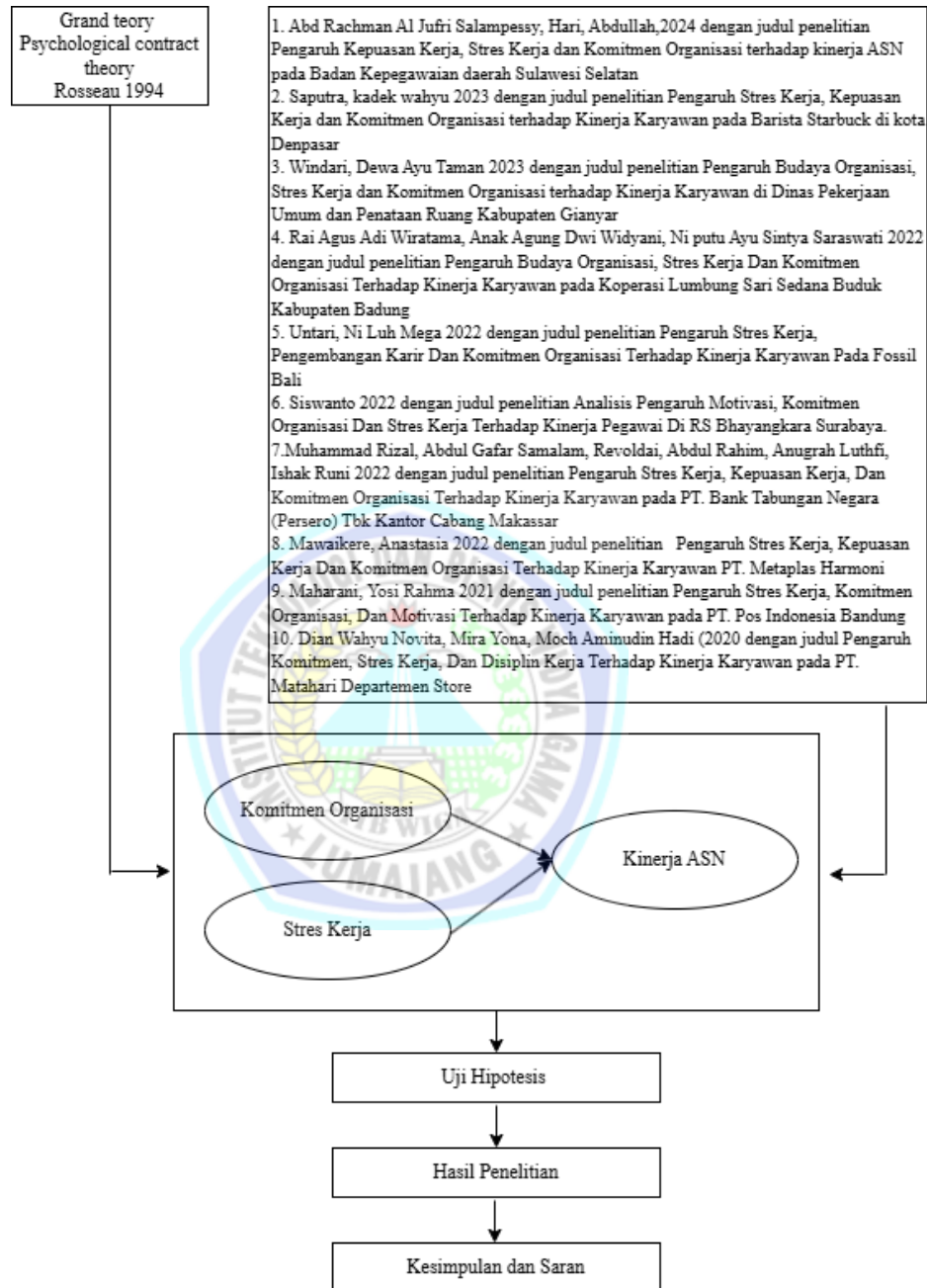
2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Abd Rachman Al Jufri Salampessy, Hari, Abdullah (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian daerah Sulawesi Selatan.	Stress kerja dan komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN
2.	Saputra, kadek wahyu (2023)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Barista Starbuck di kota Denpasar	Stress kerja dan komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Windari, Dewa Ayu Taman (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar	Stress kerja dan komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4.	Rai Agus Adi Wiratama, Anak Agung Dwi Widyani, Ni putu Ayu Sintya Saraswati (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung	Stress kerja dan komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Untari, Ni Luh Mega (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fossil Bali	Stress kerja dan komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Siswanto (2022)	Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RS Bhayangkara Surabaya.	Stress kerja dan komitmen organisasi	komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
7.	Muhammad Rizal, Abdul Gafar Samalam, Revoldai, Abdul Rahim, Anugrah	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja,Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Stress kerja dan komitmen organisasi	Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dan komitmen organisasi secara parsial

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil penelitian
	Luthfi, Ishak Runi (2022)	Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar		berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
8.	Mawaikere, Anastasia (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metaplas Harmoni	Stress kerja dan komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Maharani, Yosi Rahma (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung	Stress kerja dan komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja
10.	Dian Wahyu Novita, Mira Yona, Moch Aminudin Hadi (2020)	Pengaruh Komitmen, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store	Stress kerja dan komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Penelitian

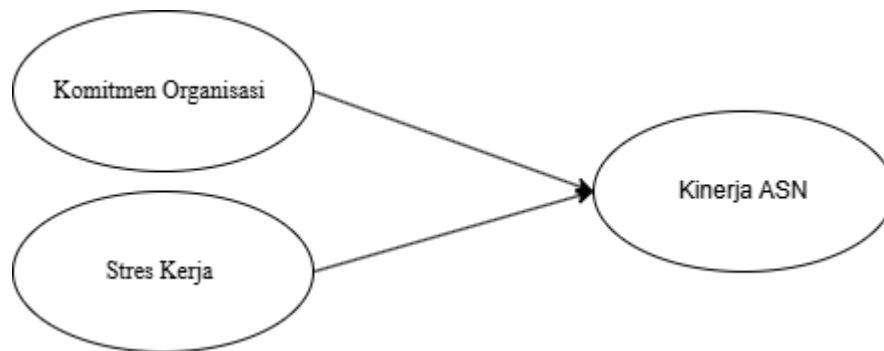
2.3.4 kerangka penelitian



Tabel 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Teori dan penelitian terdahulu

2.3.5 Kerangka Konseptual



Tabel 2. 2 Kerangka Konseptual

Sumber: Ratnaningsih (2021)

Keterangan:

→ : Garis pengaruh secara parsial

X1: Variabel Komitmen Organisasi

X2: variabel Stres kerja

Y : variabel Kinerja ASN

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN

Menurut Robbins dan Judge (2017) dalam Nahita & Saragih (2021) Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis pegawai yang menunjukkan keberlangsungan dan loyalitasnya terhadap organisasi tertentu, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mencakup aspek *afektif* (rasa cinta dan bangga terhadap organisasi), *kontinuan* (keinginan bertahan karena kebutuhan dan kenyamanan dalam organisasi), dan *normative* (kewajiban moral untuk tetap setia). ASN dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung mempunyai

keterikatan emosional yang kuat, loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi, yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa penelitian mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi komitmen ASN terhadap organisasinya, sehingga kinerja ASN tersebut akan meningkat. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Khalid, 2024), (Saputra, 2023), (Windari, 2023) menyatakan komitmen organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja di berbagai daerah termasuk dalam konteks pelayanan publik. Oleh karena itu dapat disimpulkan penguatan komitmen organisasi melalui peningkatan rasa keterlibatan, dan loyalitas ASN sangat berperan dalam meningkatkan kinerja ASN di instansi pemerintah. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN

2.4.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja ASN

Menurut (Intan & Hawignyo, 2024) Stres kerja merupakan suasana tertekan yang berpengaruh terhadap perasaan, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Stres kerja merupakan respon psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada berbagai aspek kehidupan, termasuk kinerja. Dalam konteks ASN, stres kerja dapat menurunkan produktivitas, kualitas kerja, serta meningkatkan absensi dan *turnover*. Hal ini disebabkan karena stres dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi motivasi, dan memicu kelelahan fisik dan mental.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa stres kerja semakin tinggi stress kerja yang dialami ASN, sehingga kinerja ASN akan menurun. Stres kerja yang tinggi

dapat mengganggu konsentrasi sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja ASN (Rusdian & Prasetyo, 2023). Pernyataan ini diperkuat hasil penelitian (Wiratama, 2022), (Untari, 2022), (Siswanto, 2022) membuktikan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengurangan stres kerja dapat meningkatkan kinerja ASN secara optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja ASN. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja ASN. Jadi, dirumuskan hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu:

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN

