



BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Teori Dasar

1. Gaya Hidup Sehat

Gaya hidup sehat merujuk pada kebiasaan hidup yang memperhatikan berbagai aspek kesehatan, seperti pola konsumsi makanan, aktivitas fisik, waktu istirahat, dan pengelolaan stres. Dengan perkembangan zaman, semakin banyak masyarakat yang menyadari pentingnya menjalani gaya hidup sehat sebagai langkah pencegahan terhadap penyakit tidak menular seperti diabetes, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung.

Berdasarkan *World Health Organization (WHO, 2020)*, gaya hidup sehat melibatkan kebiasaan sehari-hari yang mendukung keseimbangan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Hal ini mencakup konsistensi dalam memilih makanan bergizi, rutin berolahraga, menghindari penggunaan zat adiktif, serta menjaga kesehatan mental secara berkelanjutan.

a. Pola Makan Sehat

Pola makan yang seimbang memainkan peran utama dalam mempertahankan kesehatan tubuh. Harvard T.H. Chan School of Public Health (2022) menggarisbawahi pentingnya konsumsi sayuran, buah-buahan, biji-bijian, dan sumber protein sehat, sambil mengurangi asupan gula, garam, dan lemak jenuh.



b. Aktivitas Fisik

Melakukan aktivitas fisik secara teratur dapat meningkatkan kebugaran, memperkuat tulang dan otot, serta memberikan dampak positif pada suasana hati. WHO (2020) menyarankan agar orang dewasa melakukan aktivitas fisik dengan intensitas sedang selama minimal 150 menit setiap minggunya

c. Istirahat dan Tidur yang Cukup

National Sleep Foundation (2019) merekomendasikan orang dewasa untuk mendapatkan waktu tidur antara 7 hingga 9 jam setiap malam guna mendukung fungsi tubuh yang optimal, meningkatkan daya ingat, serta memperkuat sistem imun.

d. Pengelolaan Stres

Kesehatan mental merupakan bagian integral dari gaya hidup sehat. Strategi seperti meditasi, mindfulness, dan konseling psikologis terbukti efektif dalam membantu mengelola stres (*American Psychological Association, 2020*).

2. Manajemen Stress

Setiap manusia dalam kehidupnya pernah merasakan yang namanya stres. Bagaimanapun bentuknya, stres sudah menjadi salah satu bagian dari kehidupan sehari-hari. Pada dasarnya stres tersebut hadir karena adanya persepsi atau rasa takut yang muncul sebagai akibat dari adanya tuntutan tugas yang melebihi kemampuan individu untuk memenuhinya yang pada akhirnya menyebabkan rasa frustrasi, depresi, cemas, dan khawatir



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

Menurut Atkinson dalam Aslihah (2015) mengemukakan bahwa “stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang”. Sedangkan menurut Kamus Oxford dalam Moh. Muslim (2020) mengartikan stres sebagai *pressure or worry caused by the problems in somebody's life*, yaitu tekanan atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah dalam hidup seseorang”.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi atau setidaknya meminimalisir akibat yang dirasakan dari stres tersebut ialah dengan melakukan manajemen stres yang baik. Menurut Tamher dan Noorkasiani (2009), manajemen Stres adalah cara berpikir dan bereaksi yang ditunjukkan untuk mengatasi beban atau transaksi yang menyakitkan yang diakibatkan oleh stres itu. Pengertian tersebut terlihat jelas bahwa stres yang dirasakan tidak akan menjadi sebuah beban atau tekanan, apabila pegawai mampu mengatasi dan mengelola stres tersebut dengan baik. Apabila stres tersebut mampu karyawan kelola dengan sangat baik, maka stres tersebut dapat menjadi sebuah motivasi, acuan, bahkan tantangan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan. Namun sebaliknya, apabila stres tersebut tidak dapat dikelola dengan baik dan hanya dianggap sebagai beban, maka tentu akan merusak kinerja dan prestasi pekerjaan.

Manajemen stres adalah kemampuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia secara efektif dalam mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional muncul sebagai tanggapan. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memberikan dampak



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri**

negatif. Kinerja pegawai adalah bagian terpenting didalam suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan sangat perlu memperhatikan kebutuhan Pegawai dalam bekerja sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat atau menjadi lebih baik salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

(Wijaya & Sudibya, 2014) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, karena beban kerja yang berlebihan, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, lemah serta mudah marah. (Prawira & Suwandana (2019) juga mengungkap terdapat hubungan negatif signifikan antara variabel stress kerja dan kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian dilakukan oleh Zafar (2015) yang menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diputra & Surya(2018) menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Hal ini berarti karyawan yang tingkat stressnya rendah akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat stress yang lebih tinggi.

Berdasarkan berbagai pencarian dan hasil pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja terhadap karyawan.



1. Faktor Lingkungan Ketidak pastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Di dalam faktor lingkungan terdapat :

- a. Ketidakpastian Ekonomi Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka
- b. Ketidakpastian Politik Sistem politik yang stabil disuatu negara maka perubahan
- c lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negeri dapat menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stres.

- a. Tuntutan Tugas Faktor ini dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- b. Tuntutan Peran Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa di rujukkan atau



dipuaskan.

- c. Tuntutan Antar Pribadi Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekanrekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
 - d. Struktur Organisasi Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stress.
 - e. Kepemimpinan Organisasi Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.
3. Faktor Individual Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya adalah isu keluarga, masalah



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

- a. Masalah Keluarga Hubungan pribadi dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berharga(tanpa spasi) Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan
- b. Masalah Ekonomi Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi pegawai dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.
- c. Kepribadian Tingkat stres pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang tersebut. Faktor Individual yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang..

Manajemen Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian berbagai jurnal atau artikel ternyata stres dapat berpengaruh dalam pekerjaan. Dan jika dilihat dari kepuasan kerja, stres menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi segala kegiatan yang akan di kerjakan maka dari itu perlu adanya manajemen stres kerja yang mana.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Memanajemi stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stress.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

Manajemen stres kerja didalam penanganannya terdapat dua pendekatan yaitu dengan pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Teknik dari dua pendekatan tersebut yang bisa dilakukan oleh karyawan maupun perusahaan yang terlebih dahulu mengetahui penyebab stres kerja pada karyawan. Menurut Margiati (dalam Nurul, 2009)

Manajemen stres adalah kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memberikan dampak negatif. Manajemen stres termasuk kedalam sumber daya manusia pada bagian pemeliharaan. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan.

meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai pemberi bantuan terhadap seseorang dalam menghadapi stres kerja dan setiap individu memiliki tipe dan karakteristik yang berbeda – beda pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan efektif Strategi Manajemen Stres Kerja.

Pengelolaan Stres yang baik dilakukan perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap karyawan. Pengelolaan stres ini tergantung bagaimana perusahaan dalam menangani stres yang dialami oleh pegawai. Pengelolaan stres di perusahaan terdapat 2 pendekatan menurut Robbins dan Judge (2011) yaitu :



a. Pendekatan Individual

Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Pemahaman dan pemanfaatan prinsip – prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik.

b. Pendekatan Organisasional

beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik. Individu – individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya eksternal lebih mudah stres. Keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini. Pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan, penetapan tujuan yang realistis. Orang akan berkinerja lebih baik ketika memiliki tujuan yang spesifik serta menantang dan menerima umpan balik mengenai seberapa baik kemajuan mereka dalam mencapainya.

Pendesainan ulang pekerjaan. Tujuannya untuk memberi karyawan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi yang lebih banyak, dan umpan balik yang meningkat dapat



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

mengurangi stres karena faktor – faktor ini memberi pegawai kendali lebih besar atas kegiatan kerja dan memperkecil ketergantungan mereka kepada orang lain peningkatan keterlibatan pegawai. Memberi pada pegawai hak suara dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka, manajemen meningkatkan kendali yang dipegang pegawai dan mengurangi stres peran ini. Sehingga, manajer sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Perbaikan komunikasi organisasi. Meningkatkan komunikasi organisasi formal dengan pegawai dapat menurunkan ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran, penawaran cuti panjang atau masa sabbatical (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau bepergian) kepada pegawai. Cuti ini lamanya berkisar dari beberapa minggu hingga beberapa bulan memungkinkan karyawan untuk bepergian, santai, atau mengejar proyek pribadi yang butuh waktu lebih panjang daripada waktu libur normal selama beberapa minggu, penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan, Program ini berfokus pada kondisi fisik dan mental pegawai secara keseluruhan. Contoh, diselenggarakan program untuk membantu karyawan berhenti merokok, mengendalikan pemakaian alkohol, menurunkan berat badan, makanan yang lebih sehat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah apa yang telah dilakukan oleh setiap pegawai. Mengutip dari Muis, dkk dalam (Rivai, 2020) menyatakan bahwa ketika pegawai melaksanakan pekerjaannya, mereka menghasilkan apa yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja individu pegawai selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Arifin dalam (Tinambunan dkk., 2022) mengatakan bahwa Kinerja adalah kondisi yang perlu dipahami dan disampaikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sampai mana tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategis. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai sasaran, visi, misi, dan tujuan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Kinerja pegawai merujuk pada efektivitas dan efisiensi ketika pegawai menjalankan tanggung jawab pada pekerjaan mereka dan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Universitas Islam Indragiri
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai mencakup seberapa baik pegawai menjalankan tugasnya, mencapai target yang telah ditentukan, dan berkontribusi terhadap kesuksesan dan produktivitas organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja menjadi faktor penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam meraih tujuan yang ditetapkan. Menurut Darmawan dalam (Sinambela & Lestari, 2022) untuk menjaga produktivitas perusahaan kinerja pegawai terhadap perusahaan merupakan aspek yang sangat penting. Menurut Sumardjo dan Priansa dalam (Rohman & Ichsan, 2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan perannya.

Menurut Rivai dalam (Gumilar & Rismawati, 2022) menjelaskan bahwa prestasi kerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh individu melalui tindakan yang mereka lakukan selama melaksanakan tugas kerjanya, dan kinerja karyawan yang optimal dapat mendukung organisasi atau perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Rohman & Ichsan, 2021) menyatakan bahwa pada dasarnya, kinerja merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Mangkunegara dalam (Hatta, 2021) menyebutkan terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu aspek kemampuan dan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

aspek motivasi. Berdasarkan sudut pandang psikologis, keterampilan dapat dikelompokkan berdasarkan IQ atau potensi kemampuan pegawai yang biasanya memiliki nilai standar antara 110 sampai 120. Kualitas pegawai dapat ditentukan berdasarkan keterampilan potensinya. Sementara faktor motivasi merupakan respon dan sikap alami setiap individu atau karyawan dalam menghadapi berbagai situasi yang berkaitan dengan masalah pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya untuk mencapai keberhasilan instansi tersebut. Menurut (Marbun dan Jufrizen, 2022) terdapat beberapa aspek yang digunakan dalam melihat kinerja pegawai yaitu, kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Kinerja pegawai haruslah diperhatikan, karena dapat meningkatkan tercapainya tujuan sebuah organisasi. Menurut (Yunarifah dan Kustiani, 2012) bahwa kinerja merupakan jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Hal itu dapat dilihat dari hasil seseorang dari periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti hasil kerja atau target yang telah disepakati.

Sementara menurut (Malaka, 2023) menegaskan bahwa kinerja merupakan catatan hasil kerja atau kegiatan seseorang dalam periode tertentu, sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja (tanpa spasi). Instansi menginginkan pegawainya memiliki hasil kerja yang tinggi karena mampu mendorong kinerja meningkat. Adapun faktor yang



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

memengaruhi kinerja pegawai menurut (Astuti *et al*, 2018:) yaitu: Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja pegawai, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi gaya relational capital, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan kerja Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja berdasarkan teori sebagaimana yang di kemukakan Tarwaka dalam (Maharja, 2015) yaitu : lama kerja, beban kerja, shift kerja, usia, masa kerja, lingkungan kerja Kelelahan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Temuan penelitian (Rizkika, 2014) menyatakan bahwa kelelahan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan temuan penelitian (Kurniawati, 2012) menyatakan bahwa kelelahan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kelelahan kerja sering kali ditemui pada berbagai keadaan dan situasi dalam bekerja Kelelahan kerja dapat menyebabkan gangguan ringan sampai dengan gangguan berat. Para pegawai menjadi lebih mudah lelah, pusing, rasa pegal-pegal, mual sehingga mengakibatkan terganggunya konsentrasi pada saat kerja, mudah mengalami kecelakaan kerja, dan akhirnya menimbulkan kecenderungan peningkatan angka absensi. Disamping



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

itu kelelahan kerja tentunya menimbulkan dampak buruk pada pekerjaan, misalnya dapat berdampak prestasi kerja yang menurun, fungsi fisiologis motorik dan neural yang menurun, badan terasa tidak enak serta semangat kerja yang cenderung menurun, maka pengendalian kelelahan kerja perlu diperhatikan.

a. Factor -Factor Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mengacu pada segala hal yang ada di sekitar individu saat bekerja, termasuk faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka secara umum lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan fisik yaitu mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, tata letak ruangan, dan fasilitas kerja Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan keamanan individu di tempat kerja Selanjtnya Lingkungan social Lingkungan yang melibatkan hubungan antara individu dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain dalam organisasi. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, komunikasi, kolaborasi, dukungan sosial, dan iklim kerja dapat membentuk lingkungan sosial di tempat kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, berprestasi, dan berperilaku produktif dalam konteks pekerjaan. Ini adalah faktor psikologis yang mempengaruhi tingkat energi, intensitas, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas-tugas kerja Ada 2 faktor yang memepengaruh



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

motivasi yaitu Motivasi Eksternal motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal yang memberikan insentif atau tekanan kepada individu untuk melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu.

Faktor-faktor motivasi eksternal ini dapat berupa dari Imbalan dan penghargaan, Hukuman dan sanksi, dan Lingkungan kerja internal. Sedangkan Motivasi Internal Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, termasuk kebutuhan, minat, hasrat, ambisi, atau kepuasan pribadi. Faktor-faktor motivasi internal ini meliputi Kebutuhan pribadi, Minat dan hasrat, Tujuan pribadi dan Pencapaian dan kepuasan diri.

Faktor-faktor penentu kinerja pegawai adalah berbagai variable atau elemen yang memengaruhi hasil kerja dan prestasi seorang pegawai dalam konteks organisasi. Penentuan kinerja pegawai melibatkan faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem pengelolaan kinerja Kemampuan Individu: Kemampuan individu mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kemampuan ini dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Faktor-faktor seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan bakat alami berkontribusi terhadap kemampuan individu. (EEA 2016).

Pengelolaan kinerja pegawai merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi atau instansi untuk mengatur, mengawasi,



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

dan meningkatkan kinerja para pegawainya Tujuan dari pengelolaan kinerja pegawai adalah untuk memastikan bahwa pegawai mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi dan memperbaiki kinerja individu serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Proses ini melibatkan berbagai aspek, termasuk penetapan tujuan, pemantauan kinerja, umpan balik, pengembangan kompetensi, dan penghargaan. Secara rinci, pengelolaan kinerja pegawai mencakup langkah-langkah berikut: Penetapan Tujuan: Manajer dan pegawai bekerja bersama untuk menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). Tujuan ini harus konsisten dengan visi, misi, dan strategi organisasi.

Strategi meningkatkan kinerja pegawai adalah langkah-langkah yang diambil oleh organisasi atau manajer untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas, motivasi, kompetensi, dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam menciptakan strategi ini, penting untuk memperhatikan faktor-faktor seperti pengembangan keterampilan, komunikasi yang efektif, pemberian umpan balik, insentif, dan lingkungan kerja yang mendukung. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai: Pemilihan Pegawai yang Tepat: Memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kualifikasi, pengalaman, dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini akan membantu memastikan bahwa pegawai memiliki dasar yang kuat untuk



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Plagiarisme juga dilarang untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri**

Meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan organisasi. Namun, terdapat berbagai tantangan yang perlu dihadapi dan diatasi agar tujuan ini dapat tercapai. Berikut ini akan dijelaskan secara rinci dan dibahas secara luas mengenai tantangan yang umum dihadapi dalam meningkatkan kinerja pegawai beserta sumber referensinya: Kurangnya Motivasi: Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi. Pegawai yang kurang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang rendah. Faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan, kurangnya peluang pengembangan karier, atau kekurangan dukungan dari atasan dapat mengurangi motivasi pegawai. Untuk mengatasi tantangan ini, perlu adanya program motivasi dan penghargaan yang efektif, seperti pengakuan atas prestasi kerja, peluang pengembangan

B Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang /Tahun	Judul Dan Indentitas Jurnal	Variabel Penelitian Dan Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurul Altika,Susilawti (2023)	Pengaruh manajemen stress kerja terhadap kinerja karyawan Jurnal of helath and medical resecarh	manajemen stress kinerja karyawan Alat analisis adalah regresi sederhana	manajemen stess kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

No	Nama Pengarang /Tahun	Judul Dan Indentitas Jurnal	Variabel Penelitian Dan Analisis	Hasil Penelitian
2	Alifah wilanda (2024)	Pengaruh gaya hidup sehat,kualitas tidur dan pola makan terhadap kesehatan mental pada pekerja di kantoran jawa barat Jurnal Multidisiplin West Science	Gaya hidup sehat Kualitas tidur Pola makan Masalah mental analisis adalah regresi berganda	Bahwa gaya hidup sehat, kualitas tidur, dan pola makan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental pekerja
3	Risma Sukmawati (2024)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Jurnal riset manajemen dan bisnis (JRMB)	Beban kerja stres kerja kinerja karyawan Alat analisis adalah regresi sederhana	Pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan tingkat stress yang di rasakan oleh karyawan
4	Nilam,Fadilah,Salju ,Hadrah(2024)	Peran disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja pegawai upt jemput antar kota pelopo Jurnal work disciple accupational safety,health	Disiplin kerja, keselamatan kesehatan kinerja pegawai Alat analisis adalah regresi berganda	disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5	Susilawa ti(2023)	Analisis manajemen stress kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan Jurnal of health and medical reseacrsch	Manajemen stress kepuasan kerja kinerja karyawan Alat analisis adalah regresi berganda	Membuktikan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan

Sumber Hasil Olahan Peneliti,2025

C Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang penulis jelaskan di atas, maka kerangka teoritik atau pemikiran dalam proposal penelitian ini adalah Kerangka berpikir didefinisikan sebagai alat konseptual yang membantu peneliti memetakan hubungan antara variabel, konsep, dan teori yang relevan dalam suatu bidang penelitian. Kerangka ini bertujuan untuk



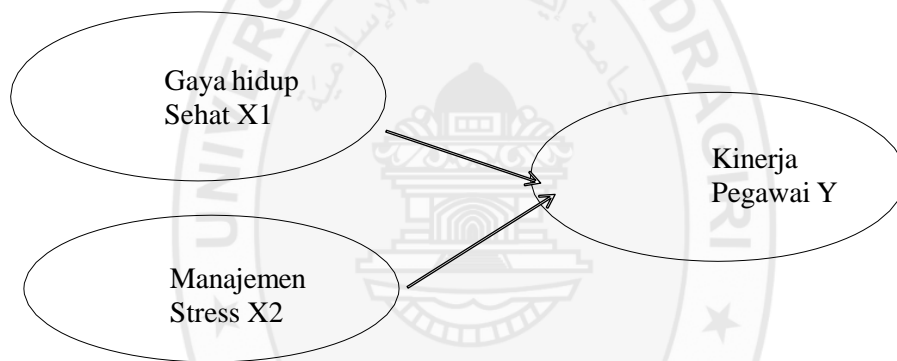
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

mengarahkan proses penelitian melalui integrasi elemen-elemen teoretis yang berhubungan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menjelaskan dan memahami fenomena yang dipelajari dengan lebih sistematis (Sugiyono, 2014).

Kerangka berpikir berfungsi sebagai jembatan antara teori umum dan data empiris, yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis masalah yang kompleks. Dengan menggunakan kerangka, peneliti dapat memfokuskan perhatian pada konsep kunci yang penting untuk diukur



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Menunjukkan kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara dua variabel independen, yaitu gaya hidup sehat dan manajemen stres, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dalam kerangka ini, diasumsikan bahwa gaya hidup sehat memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena dengan menerapkan pola hidup yang sehat, pegawai cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik untuk bekerja secara optimal. Di sisi lain, manajemen stres juga diasumsikan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja, karena kemampuan pegawai dalam



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri**

mengelola stres dapat membantu mereka tetap fokus, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan demikian, kerangka pemikiran ini menegaskan bahwa gaya hidup sehat dan manajemen stres merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif

D Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah dirumuskan dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka dalam hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh kesehatan kerja dan manajemen stres terhadap kinerja pegawai pada kantor komisi pemilihan umum kabupaten Indragiri hilir

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya hidup sehat terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Indragiri Hilir.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Indragiri Hilir

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya hidup sehat dan manajemen stres terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Indragiri Hilir.

E Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) yang dimaksud dengan variabel penelitian sebagai berikut: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai variabel tertentu



yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Konsep Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
1	Gaya Hidup Sehat (X 1)	Gaya hidup sehat sebagai pola atau kebiasaan yang sudah tertanam dalam diri seseorang teori (soekidjo dalam elibary unikom 2007)	1 Jam Istirahat 2 Pola Makan 3 Manajemen Waktu	Ordinal
2	Manajemen Stress (X 2)	Mendefinisikan manajemen stres yaitu usaha guna mencegah munculnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. (Munandar (2001)	1 Beban Kerja 2 Target Pencapaian Kerja 3 Waktu Yang di Sediakan	Ordinal
3	Kinerja Pegawai (Y)	Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Simamora 2001).	1 Rencana Program Kerja 2 Realisasi Anggran Pekerjaan 3 Realisasi Pelaksanaan Pekerjaan	Ordinal

Sumber Olahan Peneliti,2025



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Penggunaan variabel dilakukan dengan skala likert menggunakan alternatif jawaban sebagai berikut

1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

