

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (dalam Hariyono, W. dkk., 2009 : 193).

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011 : 17) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres,

stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2000:201) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y., 2013 : 385) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology, Psychology dan Behavior* : (1) *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. (2) *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan

keluhan. (3) *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (dalam Michael A : 6) sebagai berikut :

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013 :19) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

1. Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

B. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang dimaksud di sini adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka, seperti yang dinyatakan R. Wayne Pace (dalam Hafied Cangara, 2007 : 32) bahwa “*interpersonal communication is communication involving two or more people in a face to face setting.*”

De Vito (dalam Ima Mawaddah: 67) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung.

Komunikasi interpersonal menurut Mulyana (dalam Gunawati, R. dkk., 2006 :100) adalah komunikasi antara komunikan dan komunikator yang memungkinkan orang untuk menunjukkan respon secara langsung baik verbal maupun nonverbal dari pesan yang disampaikan . Respon tersebut dapat menunjukkan adanya kedekatan antara pihak-pihak yang berkomunikasi dalam komunikasi Interpersonal yang terbentuk.

Berdasarkan beberapa pengertian Komunikasi interpersonal dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi diantara dua orang, yang terjadi kontak langsung dalam bentuk percakapan. Komunikasi ini berlangsung secara tatap muka, dan bisa melalui medium, seperti telepon. Komunikasi ini dianggap paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang.

2. Aspek-Aspek Keefektifan Komunikasi Interpersonal

Menurut De Vito (dalam Gunawati, R. dkk., 2006 : 102) aspek-aspek yang membuat komunikasi interpersonal menjadi lebih efektif adalah sebagai berikut :

a. Keterbukaan

Keterbukaan adalah adanya kesediaan untuk membuka diri. Keterbukaan seseorang dalam komunikasi ditunjukkan oleh adanya pengungkapan informasi mengenai diri pribadi, kesediaan untuk bereaksi secara jujur atas pesan yang disampaikan orang lain, adanya “kepemilikan” dari perasaan dan pikiran, adanya kebebasan mengungkapkan perasaan dan pikiran, serta adanya tanggung jawab terhadap pengungkapan tersebut.

b. Empati

Berempati adalah merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain tanpa kehilangan identitas diri sendiri. Empati memungkinkan seseorang untuk mengerti baik secara emosional maupun intelektual atas apa yang dirasakan orang lain.

c. Dukungan

Dukungan dipahami sebagai lingkungan yang tidak mengevaluasi (*descriptiveness*). Dukungan dalam komunikasi ditunjukkan oleh kebebasan individu dalam mengungkapkan perasaannya, tidak malu, tidak merasa dirinya menjadi bahan kritikan. Individu dapat berfikir secara terbuka, mau menerima pandangan yang berasal dari orang lain, serta bersedia untuk mengubah diri jika perubahan dipandang perlu.

d. Kepositifan

Sikap positif dalam komunikasi adalah sikap saling menghormati satu sama lain dalam situasi komunikasi secara umum. Sikap positif dalam komunikasi ditunjukkan oleh adanya kejelasan dan kepuasan dalam proses komunikasi.

e. Kesederajatan

Kesederajatan adalah adanya kedudukan yang sama dalam suatu hal atau kondisi (status). Kesederajatan dalam komunikasi interpersonal, ditunjukkan oleh adanya rasa saling menghormati antara pelaku komunikasi.

f. Keyakinan

Komunikasi yang efektif memerlukan adanya keyakinan dalam diri komunikan maupun komunikator. Keyakinan dalam komunikasi ditunjukkan oleh adanya perasaan senang satu sama lain, dan tidak ada rasa segan satu sama lain.

g. Kesiapan

Kesiapan dalam komunikasi dibutuhkan agar tujuan komunikasi tercapai. Kesiapan dalam komunikasi dapat ditunjukkan oleh adanya hubungan antara pesan-pesan yang akan disampaikan oleh komunikator dengan pesan yang diharapkan diterima oleh komunikan dalam komunikasi, adanya kesenangan dan ketertarikan antara komunikan dan komunikator, adanya kesenangan dan ketertarikan komunikan dan komunikator pada pesan yang dikomunikasikan.

h. Manajemen Interaksi

Komunikasi interpersonal yang efektif dapat dilihat dari manajemen interaksi yang ada dalam situasi komunikasi. Manajemen interaksi dalam komunikasi ditunjukkan oleh tidak adanya pelaku komunikasi yang merasa diabaikan. Kemampuan dalam manajemen interaksi dapat dilihat dari tingkah laku komunikasi yang berupa gerakan mata, ekspresi suara, mimik muka dan bahasa tubuh.

i. Sikap ekspresif

Dalam komunikasi interpersonal yang efektif memerlukan sikap ekspresif. Sikap ekspresif dapat dilihat dari adanya kesungguhan dalam berbicara atau mendengarkan, yang dapat dilihat dari bahasa verbal maupun nonverbal.

j. Orientasi pada orang lain

Orientasi pada orang lain adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan orang lain dan menganggap lawan bicara sebagai pusat perhatian. Adanya orientasi pada orang lain saat berkomunikasi dapat ditunjukkan melalui bahasa verbal maupun nonverbal. Bahasa nonverbal melalui kontak mata, senyuman, anggukan, dan mimik wajah. Adapun bahasa verbal dapat ditunjukkan melalui pertanyaan atau pernyataan berkenaan dengan pernyataan lawan bicara yang terlibat dalam komunikasi interpersonal.

C. Pegawai Paramedis

Paramedis adalah profesi medis, biasanya anggota layanan medis darurat, yang terutama menyediakan perawatan gawat darurat dan trauma lanjut pra rumah sakit. Menurut UU Tahun 1964 No. 18 Tentang Wajib Kerja Tenaga Paramedis Pasal 1 (dalam Bayu, 2013 :388), maka tenaga paramedis dimaksud tenaga kesehatan Sarjana Muda, menengah dan rendah, antara lain :

1. di bidang farmasi : apoteker, asisten apoteker dan sebagainya,
2. di bidang kebidanan : bidan dan sebagainya,
3. di bidang perawatan : perawat, fisioterapis dan sebagainya,
4. di bidang kesehatan masyarakat :penilik kesehatan, nutrisisionis dan lain-lain,
5. di bidang-bidang kesehatan lain (seperti untuk laboratorium, analis, dan radiografer).

Paramedis bertugas mempersiapkan perawatan gawat darurat segera, krisis intervensi, stabilisasi penyelamatan hidup, dan mengangkut pasien yang sakit atau terluka ke fasilitas perawatan gawat darurat dan bedah seperti rumah sakit dan pusat trauma bila memungkinkan.

Berikut ini peran utama paramedis sesuai fungsi profesi dari masing-masing petugas :

1. Bidan : pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA), pelaksana asuhan kebidanan.
2. Perawat Umum : pendamping tugas dokter umum, pelaksana asuhan keperawatan umum.
3. Perawat Gigi : pendamping tugas dokter gigi, pelaksana asuhan keperawatan gigi.
4. Petugas Gizi : pelayanan penimbangan dan pelacakan masalah gizi masyarakat.
5. Sanitarian : pelayanan kesehatan lingkungan pemukiman dan institusi lainnya.
6. Sarjana Farmasi : pelayanan kesehatan obat dan perlengkapan kesehatan

D. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja Pegawai Paramedis

Sarafino (dalam Rindang, 2006:103) menyatakan bahwa stres adalah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan, berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres adalah hubungan interpersonal yang negatif.

Menurut Meylinda (2009:15) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja pada

Perawat,” Stres kerja perawat pada penelitian ini dijelaskan sebagai kondisi yang dirasa tidak menyenangkan dari interaksi perawat dengan pekerjaannya yang dapat menyebabkan ketegangan dilingkungan kerja dengan meliputi aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku di tempat kerja. Komunikasi interpersonal pada penelitian ini dijelaskan sebagai kemampuan dalam proses komunikasi perawat dengan pasiennya dimana terjadi umpan balik, yang bertujuan meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antar pribadi yang ditandai dengan adanya kepercayaan, dukungan, dan keterbukaan. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja perawat bersifat negatif. Terbukti bahwa semakin komunikasi interpersonal yang terjalin antara perawat dan pasien kurang efektif (rendah) maka stres kerja akan semakin tinggi. Perawat yang mengalami komunikasi Interpersonal yang kurang efektif dalam pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif seperti merasa cemas dan merasa tidak mampu mendengarkan apa yang dikatakan oleh pasien dengan baik, sehingga tidak mampu melakukan *active listening* (mendengarkan dengan aktif dan penuh perhatian). Kecemasan yang dialami perawat apabila tidak cepat diatasi akan dapat sangat mempengaruhi interaksinya dengan orang lain terutama kepada pasien.

Selanjutnya menurut Nita Rizky (2010:108) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan stres kerja dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kepuasan kerja. Adanya komunikasi interpersonal yang baik tidak saja akan menyebabkan perawat tahu sampai

sejauhmana mereka berhasil menjalankan tugas, akan tetapi juga akan tahu bahwa dalam bekerja dapat diterima dengan baik oleh pasien. Umpan balik dari rekan sekerja akan sangat berarti untuk masukan bagi para perawat. Hal ini tidak akan terjadi bila tidak ada komunikasi interpersonal yang baik. Demikian pula umpan balik dari pasien sangat dibutuhkan bagi perawat. Adanya komunikasi interpersonal yang baik akan menjadikan perawat mengetahui bahwa apakah selama menjalankan tugas dapat diterima dengan baik oleh pasien. Adanya keterbatasan dalam hal kemampuan menyelesaikan tugas serta kemampuan mengatasi masalah, serta kurangnya dukungan dari rekan sekerja maupun keluarga akan menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu perlu kiranya kondisi ini dikurangi atau bahkan dihilangkan agar stres kerja dapat dikurangi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, Gibson (dalam Hermita, 2011 :19) berpendapat bahwa ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Dari beberapa stressor yang disampaikan oleh Gibson, ternyata hubungan atau komunikasi interpersonal yang buruk juga dapat mengakibatkan seorang pegawai mengalami stress kerja.

Menurut Wilson dan Corlett (dalam Nita, 2010 : 95) secara umum ada tiga situasi yang dapat memicu timbulnya stres kerja, yaitu pekerja dihadapkan pada tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, pekerja yang mempunyai keterbatasan dalam mengatasi masalahnya, dan dukungan yang kurang dari kolega, penyelia, teman atau keluarga.

Menurut Pace & Faules (2005) perilaku komunikasi dan reaksi telah lama dianggap sebagai anteseden dan konsekuensi keadaan yang penuh stres. Dengan kata lain, cara orang berkomunikasi boleh jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, dan stres boleh jadi mempengaruhi cara orang berkomunikasi”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang buruk antar pegawai dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai, sebaliknya kondisi psikologis yang “*full stress*” akan mempengaruhi bagaimana pegawai mengadakan interaksi dengan rekan kerjanya, termasuk salah satu diantaranya adalah kemampuan komunikasi interpersonal.

Menurut Wijono (dalam Nita, 2010 : 37) menyatakan bahwa kepribadian dan iklim organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja. Iklim organisasi berkaitan dengan pemberian instruksi

yang kurang jelas, tidak ada ganjaran dari atasan, dan hubungan interpersonal yang buruk.

Selain itu hubungan interpersonal juga sangat menentukan apakah perawat mengalami stres kerja tinggi atau tidak. Dari hubungan interpersonal yang baik lahir pola perilaku komunikasi interpersonal yang baik pula, yaitu bukan hanya sekedar penyampaian isi pesan tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonal. Dengan semakin baiknya hubungan interpersonal semakin terbuka orang mengungkapkan dirinya, sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung (Rakhmat, 2007).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja Pegawai Paramedis. Semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah stres kerja pada pegawai paramedis. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi stres kerja pada pegawai paramedis.

E. Kerangka Teoritik

Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y., 2013 : 385) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology, Psychology dan Behavior* : (1) *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka)

seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. (2) *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. (3) *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Ada beberapa faktor yang juga dapat mengakibatkan seorang pegawai mengalami stress kerja sesuai dengan pendapat Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

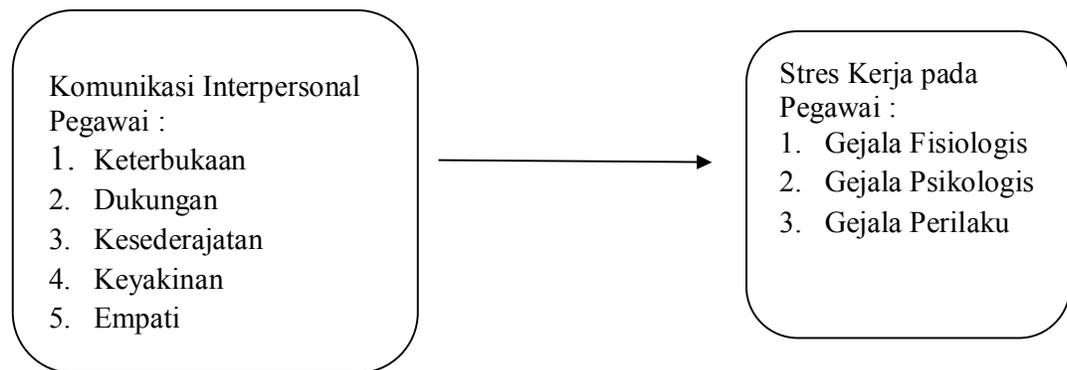
1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Dari beberapa stressor yang disampaikan oleh Gibson, ternyata hubungan atau komunikasi interpersonal yang buruk juga dapat mengakibatkan seorang pegawai mengalami stress kerja.

Adapun Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi atau hubungan yang terjadi diantara dua orang, yang terjadi kontak langsung dalam bentuk percakapan. Komunikasi ini berlangsung secara tatap muka, dan bisa melalui medium, seperti telepon. Komunikasi ini dianggap paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang. Komunikasi interpersonal pegawai bisa menjadi lebih efektif jika terdapat beberapa aspek didalamnya yaitu Keterbukaan, Dukungan, Kesederajatan, Keyakinan, Orintasi pada orang lain.

Menurut Pace & Faules (2005) perilaku komunikasi dan reaksi telah lama dianggap sebagai anteseden dan konsekuensi keadaan yang penuh stres. Dengan kata lain, cara orang berkomunikasi boleh jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, dan stres boleh jadi mempengaruhi cara orang berkomunikasi". Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang buruk antar pegawai dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai, sebaliknya kondisi psikologis yang "*full stress*" akan mempengaruhi bagaimana pegawai mengadakan interaksi dengan rekan kerjanya, termasuk salah satu diantaranya adalah kemampuan komunikasi interpersonal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Pegawai. Sehingga peneliti akan meneliti Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan stress kerja pegawai, dan dalam hal ini adalah pegawai Paramedis RSIA Arafah Anwar Medika Sukodono. Berikut adalah Kerangka berpikir yang digunakan oleh peneliti :



Gambar 1 Kerangka Teori Penelitian “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja Pegawai Paramedis RSIA Arafah Anwar MedikaSukodono”.

F. Hipotesis

“Ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada pegawai paramedis.”