

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Konsep Teoritis

Pada konsep teoritis ini, peneliti akan mengemukakan teori - teori yang berkaitan dengan masalah - masalah yang dihadapi. Seperti yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya, permasalahan yang akan di angkat dalam penelitian ini adalah hal - hal yang berkenaan dengan pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Dinamis Sejahtera. Dimulai dari penelitian yang secara umum sampai dengan penelitian yang focus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di teliti. Dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang focus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Salah satunya depresi yang timbul begitu saja akan tetapi sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mencakup kejiwaan seseorang. Semakin beratnya peristiwa yang di hadapi maka akan berdampak yang buruk terhadap karyawan, dan akan menurunkan tingkat kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan tidak efektif dan efisien. Di dukung oleh (Fahmi, 2016: 276) Sesuatu yang menciptakan ketidak seimbangan fisikis yang memengaruhi emosi seseorang untuk dapat berfikir dan bahkan

terkadang dapat menimbulkan beban yang di rasakan oleh tiap orang, terkanng yang di alami tiap karyawan terjadi di saat pekerjaan yang berikan tidak semestinya atau bahkan melebihi dari kapasitas atau kedudukan dari karyawan tersebut yang akan menyebabkan stres kerja. Bahkan tekanan yang di rasa kan oleh tiap karyawan berasal dari atasan yang memaksa untuk pekerja di lakukan dengan cepat dan tepat tanpa memikirkan kesulitan dari pekerjaan yang telah di berikan.

Menurut Yulianti, 2000: 10 (Dalam Biru,Utami, & Mayowan, 2016: 51) beradaptasi seseorang di suatu tempat yang memberikan rasa aman dan nyaman kepada seseorang tapi akan tetapi jika seseorang tidak merasa nyaman dan aman. Stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Bisa atau tidak nya seseorang itu dapat memenuhi dan mencapainya, sesuatu yang muncul berupa stres kerja yang terjadi pada karyawan (Worang, Repi, & Dotulong, 2017: 2). Stres kerja juga menjadi masalah penting yang harus di atasi oleh perusahaan. Karena akan menurunkan tingkat kinerja karyawan yang di hasil kan guna untuk tingkat keberhasilan perusahaan.

2.1.1.2. Jenis – Jenis Penyebab Stres Kerja

Stres merupakan keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan - tuntutan dan bagaimana seseorang berpikir bahwa seseorang itu dapat mengatasi semua tuntutan yang menentukan apakah seseorang tidak merasakan stres pernyataan ini di dukung oleh jurnal (Abdullah, 2012: 3) Adapun jenis – jenis stres kerja sebagai beriku:

A. Stressor (Ekstraorganisasi Stressor)

Ekstraorganisasi adalah faktor stres dari *external* perusahaan sebagai berikut:

1. Perubahan sosial

Perubahan social secara umum yaitu sebagai proses perubahan pola pikir didalam lingkungan yang lebih bermanfaat.

2. Kesulitan menguasai globalisasi

Proses yang terjadi pada pertukaran pemikiran pada aspek kebudayaan lainnya.

3. Dukungan keluarga

Menurunnya tingkat stres kerja akan terjadi jika mendapatkan dorongan untuk mampu mengurangi beban dan stres yang terjadi

B. Stressor Organisasi

Terjadinya stres dapat berasal dari organisasi itu sendiri, akan tetapi perusahaan juga mengalami perubahan yang menimbulkan perusahaan meraka berat untuk bersaing pada perusahaan lainya.

C. Stressor Kelompok

Stres yang dirasa kan bukan sendiri melainkan akan tetapi bisa dari kelompok beban kerja yang di rasa kan secara bersama seperti *team work* :

- 1) Seperti rekan kerja yang tidak bisa bekerja secara team work yang akan menyulitkan rekan kerja lagi dan dapat menimbulkan stres kerja.
- 2) Kurangnya kerja secara team work akan berdampak pada tingkat kinerja yang rendah.

D. Stressor Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensisituasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal karyawan yang di minta untuk bekerja dengan hasil kinerja yang baik. Dari masing individu agar dapat untuk mengontrol emosi dalam melakukan sebuah pekerjaan yang telah di tetapkan pada intraindividu.

2.1.1.3. Faktor - Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Fahmi, 2016: 278) Stres yang terjadi di seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) faktor yang menjadi penyebabnya yaitu:

1) Faktor Organisasi

Dalam faktor yang dapat berpengaruh pada stres kerja pada semua kegiatan yang terjadi didalam perusahaan yang berhubungan dengan karyawan. Beban kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang di berikan perusahaan.

2) Faktor Lingkungan

Faktor yang dapat berpengaruh pada karyawan di sebabkan faktor lingkungan yang mendorong dan membuka pemikiran karyawan yang lebih luas.

3) Faktor Individu

Faktor dari individu yang dapat mempengaruhi antara individu satu dengan yang lainnya.

2.1.1.4. Indikator Stres Kerja

Adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja sebagai berikut (Dewi, 2014: 8) :

1. Beban kerja, diukur dari beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan di dalam perusahaan memang peran yang sangat utama karena perusahaan yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan contoh panutan bagi bawahannya. Begitu berpengaruh kepemimpinan dalam organisasi sehingga keberadaannya dapat dijadikan penilaian sebagian besar tingkat produktivitas kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Tidak mudah mendefinisikan arti kepemimpinan yang bersifat universal dan dapat di terima oleh semua kalangan pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Suatu ilmu yang mengkaji agar

lebih komprehensif tentang bagaimana untuk mengarahkan, mengetahui, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan yang sudah di rencanakan. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan guna untuk mencapai sebuah hasil kinerja yang maksimal (Arifin, 2012: 18). Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri - ciri dalam kepemimpinan sebagai berikut:

2.1.2.2. Ciri - Ciri Kepemimpinan

Adapun ciri - ciri untuk menjadi seorang pemimpin (Acbar2, 2016: 5) adalah :

- a. Memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya.
- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan konsep “*the right man and right place*” secara tepat dan baik.

2.1.2.3. Jenis- Jenis Kepemimpinan

Adapun jenis – jenis kepemimpinan sebagai berikut (Arifin, 2012: 89) :

1. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri - ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutar balikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan di interpretasikan sebagai kenyataan dan sebaliknya.

2. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistic yaitu seorang pemimpin yang menggabungkan antara ciri negatif dan positif sebagai berikut:

- a) Bersikap selalu melindungi.
- b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
- e) Melakukan pengawasan yang ketat.

3. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Memiliki banyak cara agar dapat memperoleh rasa simpati dari karyawan dengan menggunakan menggunakan visi yang memiliki tujuan dan sasaran kepada karyawan kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

4. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan yang memiliki wewenang terhadap bawahannya dan lebih meminta karyawan Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan

Penelitian ini di dukung oleh jurnal (Wijayanti, 2015: 44) secara garis besar indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Bersifat adil, kebersamaan terjadi mutlak dengan kata lain dapat bersifat adil pada hakikatnya dan terbentuknya perjanjian antara atasan dan bawahan agar dapat mencapai tujuan yang di ingin kan.
2. Memberi sugesti, proses psikologis seseorang untuk dapat membimbing pikiran, perasaan dan perilaku orang lain.

3. Mendukung tujuan, agar dapat mencapai tujuan yang perusahaan telah tetapkan tidak lah lepas dari campur tangan kepemimpinan dan kinerja karyawan. Setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
4. Menciptakan rasa aman, pencapaian pemimpin memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan (bawahan) dengan memberikan hal - hal yang positif yang berkaitan dengan pekerjaan untuk penunjang kinerja yang baik.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebabkan atribut secara rinci dan lengkap. Konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual atau pada setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda - beda. Namun memiliki tujuan yang sama untuk suatu perusahaan dan sebagai catatan dari hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. penelitian ini di dukung oleh buku (Amir, 2015: 108). Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sesuai dengan perannya dalam perusahaan, untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan Penelitian ini di dukung oleh jurnal (Worang et al., 2017: 4)

2.1.3.2 Jenis - Jenis Kinerja Karyawan

Penelitian ini di dukung oleh buku (Kasmir, 2016: 5) Salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Beberapa jenis - jenis kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilakukan oleh pegawai dengan sebaik - baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

2) Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan.

3) Pengawasan atau Peninjauan

Melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemandirian kerja yang terjadi.

4) Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja karyawan

Penelitian ini di dukung oleh jurnal (Trakindo, Samarinda, & Fauzi, 2014: 4) Secara umum Indikator Kinerja Karyawan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- A. Kuantitas yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- B. Kualitas yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- C. Ketepatan Waktu yaitu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan indikator - indikator.
- D. Kehadiran yaitu kehadiran karyawan perbulan.
- E. Kemampuan Berkerja Sama yaitu hasil kerja yang di berikan untuk perusahaan.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

NO	NAMA/ TAHUN/JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Yulianti, 2000:10 (dalam Biru, Utami, & Mayowan, 2016:51) Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan	suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu

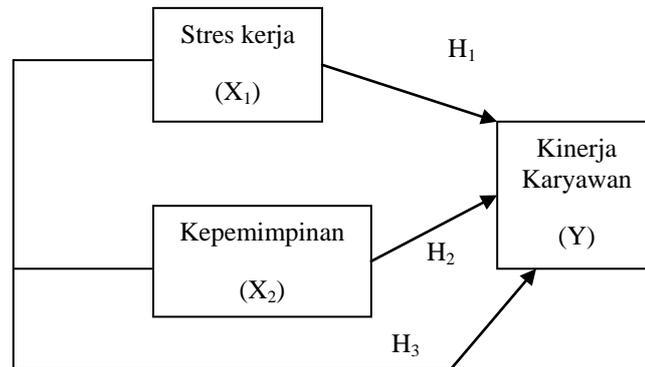
	(Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang)		banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.
2	(Fahmi, 2016:276) Manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja	Stres kerja terhadap kinerja karyawan	Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

3	(Arifin, 2012) LEADERSHIP ilmu dan seni kepemimpinan	Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah (<i>leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically</i>).
4	(amir, 2015) Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan konsep dan penilaian kinerja di perusahaan	terhadap Kinerja karyawan	Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebabkan atribut secara rinci dan lengkap.
5	(Kasmir, 2016) Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)	Jenis – jenis Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menjadi salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia
6	(Yperen, 2019) Orientasi tujuan karyawan, kualitas tukar anggota pemimpin, dan hasil	Pekerjaan Kinerja dan Kepemimpinan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan tujuan karyawan dan kualitas yang berikan anggota terhadap pemimpin dan hasil kinerja serta

	kinerja pekerjaan dan		kepuasan kerja karyawan
7	(Barling &Frone, 2017) Kepemimpinan Melemahkan Kesejahteraan Karyawan Stres Peran dan Penipisan Sumber Daya Psikologis	Kepemimpinan dan peran stres kerja karyawan	Hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana kepemimpinan yang melemahkan kesejahteraan karyawan peran stres kerja dan penipisan sumber daya

2.3 KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian yang dilakukan oleh Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan tingkat kemampuan yang dimiliki para karyawan yang tingkat kinerja tinggi yang dapat meningkatkan mutu atau kualitas produksinya.kinerja merupakan hasil kerja yang di lakukan tiap masing karyawan kepada perusahaan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2018

2.4 HIPOTESIS

Menurut (Wijayanti, 2015: 5) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Stres kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.