

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Dasar

2.1.1. Konsep Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Wahyudi (2010: 153) stres adalah salah satu kondisi yang dialami oleh seorang individu yang bertentangan dengan suatu tuntutan, peluang atau kendala yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat dihendaki dimana hasilnya dipandang sebagai tidak pasti. Masih menurut Wahyudi (2010: 153) stres adalah perasaan yang dibayangi rasa takut dan tegang karena ada sesuatu yang mengancam diri seorang individu.

Menurut Wirawan (2012: 13) stres merupakan suatu reaksi yang muncul tanpa kemauan sebelumnya akibat oleh tingginya tuntutan kepada seseorang dari lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2016: 157) stres adalah sebagai suatu tekanan yang dirasakan serta dialami oleh karyawan atau pegawai dalam pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Handoko (2012: 200) stres adalah sesuatu mempengaruhi proses berpikir oleh kondisi ketegangan, emosi dan kondisi seseorang, akibatnya stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pelaksanaan tugasnya.

Menurut Robbins (2015: 368) stres adalah suatu kondisi dimana individu-individu dihadapkan oleh tuntutan dan peluang serta sumber daya terkait dengan yang diinginkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti atau tidak penting.

Dari penjelasan para ahli di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami oleh seseorang karena merasa sulit untuk mencapai kebutuhan dan keinginannya dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2015: 379) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dikelompokkan menjadi 3 bagian sebagai berikut:

- a. Lingkungan yang tidak pasti dapat mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan.
- b. Lingkungan yang dapat memicu stres dikarenakan perubahan teknologi sebab inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.
- c. Ketidakpastian politik juga dapat menjadi pemicu stres diantara karyawan.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian sebagai berikut:

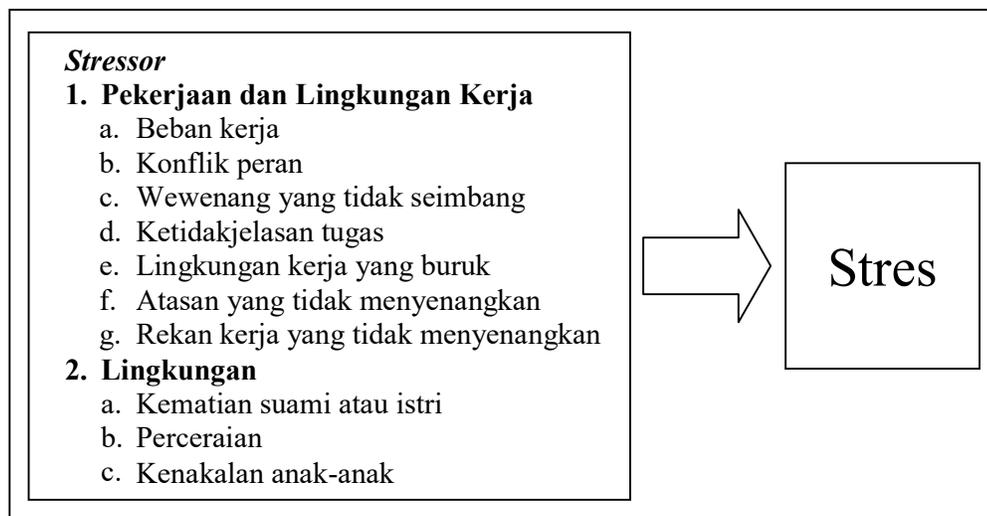
- a. Tuntutan peran yaitu beban peran yang terlalu berlebihan dialami oleh karyawan ketika diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada.
- b. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari teman kerja dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.
- c. Tuntutan tugas dapat meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi paling utama mengenai masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan dan keluarga, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.1.1.3. Sumber-Sumber Stres Kerja

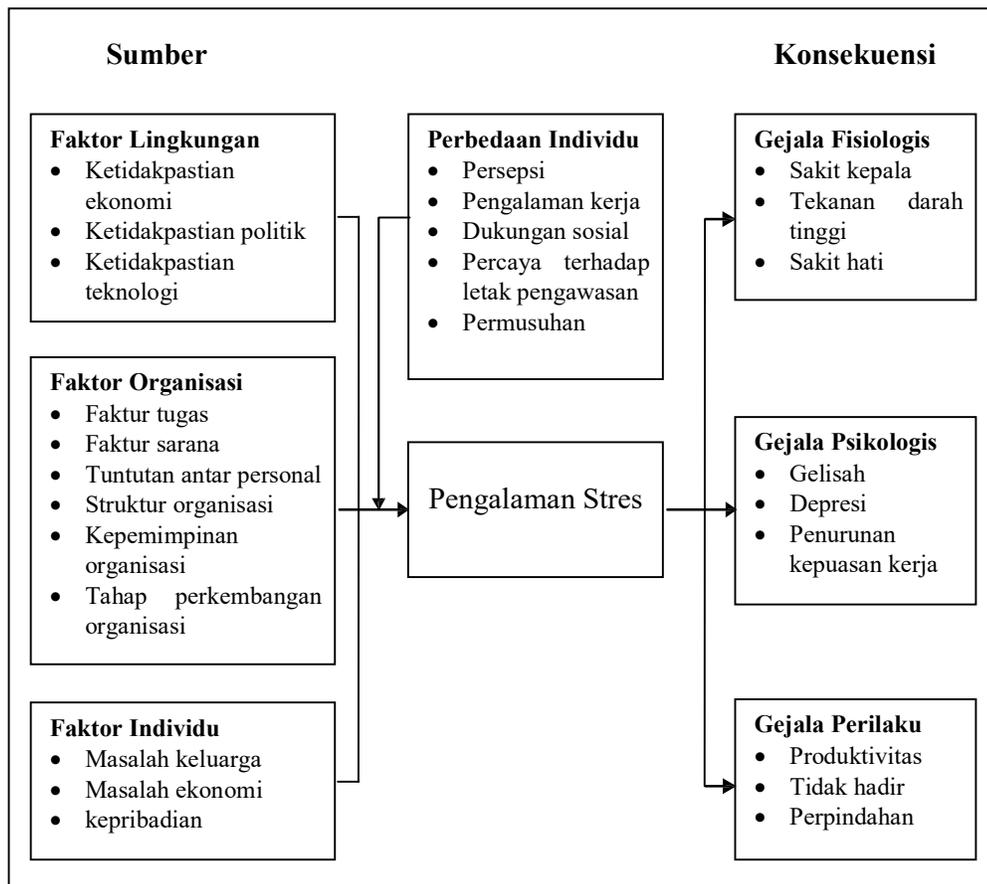
Badeni (2013: 64) mengemukakan bahwa sumber potensial stres, atau disebut juga dengan *stressor*, adalah situasi atau kejadian yang dapat menimbulkan stres. Badeni (2013: 64) mengemukakan bahwa stres pada dasarnya dapat bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja juga dapat bersumber dari luar pekerjaan. Stres yang bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dapat berupa beban kerja, konflik peran, wewenang yang tidak seimbang, ketidakjelasan tugas, lingkungan kerja yang buruk, atasan yang tidak menyenangkan dan rekan kerja yang tidak menyenangkan, sedangkan stres yang bersumber dari lingkungan berupa kematian suami atau istri, perceraian dan kenakalan anak-anak. *Stressor* yang dikemukakan oleh Badeni dijelaskan oleh gambar berikut:



Sumber: Badeni (2013: 65)

Gambar 2.1 Sumber Stres

Wahyudi (2017: 159) mengatakan bahwa stres dapat bersumber dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Dimana faktor lingkungan berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi, faktor organisasi berupa faktor tugas, faktor sarana, tuntutan antar personal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap perkembangan organisasi, faktor individu berupa masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian. *Stressor* yang dikemukakan oleh Wahyudi dijelaskan oleh gambar berikut:



Sumber: Wahyudi (2017: 160)

Gambar 2.2 Model Alur Stres

2.1.1.4. Gejala Stres Kerja

Menurut Wahyudi (2017: 157) terdapat tiga gejala stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Gejala fisik antara lain pernafasan menjadi semakin cepat, kedua tangan menjadi basah oleh keringat, mulut dan kerongkongan menjadi kering, otot-otot menjadi tegang, tubuh terasa gesah / panas, badan terasa lelah, tubuh mengalami gangguan pencernaan, diare, susah buang air besar atau sembelit, kepala menjadi sakit atau tegang, berkedut dan perasaan sangat gelisah.
2. Gejala-gejala perilaku antara lain tidak termotivasi, sedih, tidak berdaya, gelisah, lekas marah, perasaan khawatir, sering salah paham, dan gagal dalam menjalankan pekerjaan, menarik diri dari pergaulan orang lain, tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapi.
3. Gejala-gejala di tempat kerja antara lain rendahnya prestasi kerja, tidak komunikatif, kepuasan kerja dan semangat kerja menurun, hilangnya vitalitas, menurunnya kreativitas dan inovasi serta lebih perhatian pada tugas-tugas yang tidak produktif.

2.1.1.5. Mengelola Stres Kerja

Sunyoto (2014: 216) menyatakan bahwa ada 2 pendekatan yang tepat untuk mengelola stres kerja sebagai berikut:

1. Pendekatan individu

Seorang karyawan diharapkan untuk dapat berusaha mengurangi tingkat stresnya pada pendekatan ini. Strategi yang cukup efektif yang bersifat individual, yaitu latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan sosial serta pengelolaan waktu. Dengan mengelola waktu yang baik dan benar maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima dalam menghadapi tuntutan tugas yang berat.

2. Pendekatan organisasi

Tuntutan tugas, peran dan struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen adalah beberapa penyebab stres, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu, beberapa strategi yang mungkin dapat digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.

Sunyoto (2014: 215) juga mengemukakan bahwa stres karyawan dikarenakan oleh lingkungan yang dihadapinya akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional terhadap karyawannya. Dengan menurunkan stres karyawan tentu saja akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh sebuah organisasi.

2.1.1.6. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014: 204) adapun indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Beban kerja, dinilai dari pandangan responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Waktu kerja, dinilai dari pandangan responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
3. Konflik, dinilai dari pandangan responden mengenai konflik antar karyawan dengan pimpinan.
4. Komunikasi, dinilai dari pandangan responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.
5. Sikap pemimpin, dinilai dari pandangan responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
6. Otoritas kerja, dinilai dari pandangan responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.1.2. Konsep Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 2) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan khusus, bisa berpengaruh bagi kelompok-kelompok yang dipimpin olehnya tanpa pengangkatan resmi, untuk pencapaian sasaran serta tujuan tertentu atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu berasal dari keunikan atau keunggulan manusia, dimana dari segi kualitas.

Menurut Arifin (2012: 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses seorang agen memicu bawahannya bertingkah laku menurut satu cara tertentu. Menurut Arifin (2012: 4) kepemimpinan didasari oleh kemampuan pribadi, yang mampu mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus (informal).

Menurut Bangun (2012: 337) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk bisa berpengaruh terhadap perilaku lainnya dalam arah-arrah tertentu.

Menurut Wijayanto (2012: 165) kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan kepada anggota suatu kelompok untuk menjalankan tugas tertentu.

Menurut Wahyudi (2017: 119) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kecakapan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dan dewasa dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan sekaligus mempengaruhi pola pikir.

Dari penjelasan para ahli di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 6) karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Seorang yang belajar seumur hidup

Seorang pemimpin tidak harus hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga di pendidikan informal atau di luar sekolah. Seperti belajar melalui membaca, observasi, menulis, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sangat penting dan berharga sebagai sumber belajar.

2. Berorientasi pada pelayanan

Seorang pemimpin melayani bukan dilayani, dalam memberi pelayanan kepada anggota maupun bawahannya, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik dan benar.

3. Membawa energi yang positif

Setiap orang memiliki energi maupun semangat. Menggunakan energi positif yang ikhlas dan keinginan mendukung kesuksesan kepada orang lain. Seorang pemimpin harus mau dan dapat bekerja untuk jangka waktu yang panjang dan kondisi tidak ditentukan.

4. Sinergi

Sinergi adalah kerja sama serta saling membagi keuntungan kedua belah pihak atau sinergi dapat dikatakan satu kerja kelompok, memberi hasil yang lebih efektif dari pada bekerja secara perorangan atau pribadi. Seorang pemimpin harus mampu bersinergis dengan setiap orang baik staf, atasan maupun teman sekerja.

5. Latihan mengembangkan diri sendiri

Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mencapai keberhasilan yang tinggi dengan cara memperbaharui dirinya sendiri. Jadi dia tidak hanya berorientasi pada proses.

2.1.2.3. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 27) istilah tentang teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Sifat

Asal mula teori ini muncul dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat ataupun ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Oleh karena itu, maka muncul pandangan untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses dan berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2. Teori Perilaku

Dasar dari pemikiran teori perilaku adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu dalam melakukan kegiatan pengarahan pada arah pencapaian tujuan suatu kelompok.

3. Teori Situasional

Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh ciri-ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

2.1.2.4. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012: 89) ada enam tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya secara luas.

1. Tipe Pemimpin Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis adalah seorang pemimpin yang:

- a. Menjadikan organisasi seperti milik pribadinya.
- b. Tidak menerima pendapat, kritik dan saran.
- c. Mensamakan tujuan pribadi dan organisasi.
- d. Menjadikan bawahan seperti alat semata-mata.
- e. Sangat tergantung pada kekuasaan formalnya.
- f. Dalam tindakannya sering menggunakan paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang:

- a. Sering menggunakan sistem perintah dalam memimpin para bawahannya.
- b. Selalu tergantung pada jabatan dan pangkat dalam memimpin bawahannya.
- c. Suka formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Mengharapkan disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Menyukai upacara-upacara untuk segala acara dan keadaan.
- f. Tidak suka menerima kritikan dari bawahan.

3. Tipe Paternalistis

Yaitu seorang pemimpin yang:

- a. Menjadikan bawahannya seperti manusia yang tidak dewasa.
- b. Terlalu melindungi bawahannya.
- c. Jarang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dan inisiatif serta jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
- d. Bersikap maha tahu.

4. Tipe Kharismatis

Sampai saat ini para pakar belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seorang menjadi pemimpin yang kharismatis, maka sering dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural powers*).

5. Tipe *Laissez Faire*

Yaitu seorang yang bersifat:

- a. Dalam memimpin organisasi biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.

- b. Organisasi dengan sendirinya akan berjalan lancar karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran yang dicapai, dan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota.
- c. Pemimpin yang jarang melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.
- d. Pemimpin berperan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.

6. Tipe Demokratis

Yaitu tipe yang bersifat:

- a. Dalam memimpin bawahannya selalu berpendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia.
- b. Selalu berusaha menyesuaikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahannya.
- c. Suka menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya.
- e. Selalu berusaha mementingkan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
- f. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- g. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

2.1.2.5. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Gitosudarmo dan Sudita (2015: 127) sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi.
2. Kemampuan pemimpin.
3. Pengambilan keputusan.
4. Kekuasaan yang positif.
5. Cara berkomunikasi.

2.1.3. Konsep Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012: 230) kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaannya. Dimana persyaratan itu disebut juga dengan standar pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira (2014: 231) kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang bersedia untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Fatimah (2017: 1411) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara langsung maupun tidak langsung yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya

Menurut Dewi dan Wibawa (2016: 7584) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dimana kinerja digunakan sebagai suatu dasar penilaian terhadap organisasi maupun karyawan.

Menurut Kusrihandayani (2017: 20) kinerja adalah hasil *output* dari bagaimana seorang karyawan dalam suatu organisasi berperilaku.

Dari penjelasan para ahli di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.3.2. Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012: 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik.

Menurut Mangkuprawira (2014: 231) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas maka penilaian kinerja dapat diartikan sebagai suatu cara atau sistem yang digunakan untuk mengukur, menilai segala sesuatu yang merupakan kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil serta ketidakhadiran seseorang.

2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2014: 232) penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personel dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3. Keputusan penempatan.

Promosi, perpindahan dan penurunan jabatan, biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya mampu mengembangkan diri.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan.

6. Defisiensi proses penempatan staf
Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
7. Ketidakakuratan informasi
Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan
Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang sama
Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
10. Tunjangan-tunjangan eksternal
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2.1.3.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kusrihandayani (2017: 20) sebagai berikut:

1. Pengetahuan, yaitu kemampuan seseorang yang di nilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
2. Keterampilan, yaitu kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang yang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
3. Kemampuan, yaitu kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.
4. Sikap dan perilaku, yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini merupakan penelitian terapan yang dilakukan dengan mengambil beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yang peneliti jadikan sebagai referensi sebagai berikut:

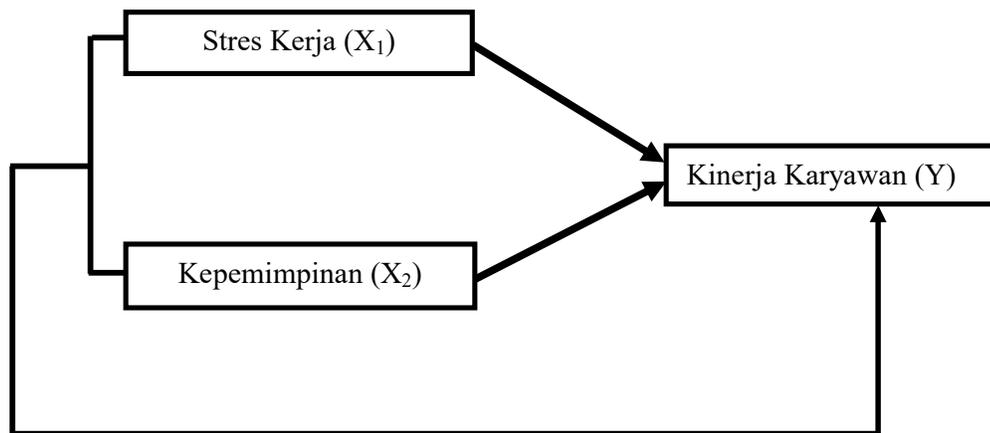
1. Dewi dan Wibawa (2016) meneliti tentang judul pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. Dalam penelitian ini diperoleh hasil stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
2. Kusrihandayani (2017) meneliti tentang judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kaltim Samarinda. Dalam penelitian ini diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik peranan kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
3. AM dan Acbar (2016) meneliti tentang judul pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Capem Pasar Pagi Jakarta Utara. Dalam penelitian ini diperoleh hasil stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Terbuka

Kantor Cabang Pembantu Pasar Pagi Jakarta Utara dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

4. Marpaung (2014) meneliti tentang judul pengaruh kepemimpinan dan *team work* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Dalam penelitian ini diperoleh hasil secara parsial kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap performans pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, secara parsial *team work* berpengaruh signifikan terhadap performans pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, serta kepemimpinan dan *team work* secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap performans pegawai koperasi dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
5. Amoako, Gyamfi, Emmanuel & David (2017) meneliti tentang judul *the effect of occupational stress on job performance at Aspet A. Company Limited*. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.
6. Fatimah (2017) meneliti tentang judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor di CV Sinar Utama Yamaha Samarinda. Dalam penelitian ini diperoleh hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor di CV Sinar Utama Yamaha Samarinda dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah diperoleh dan dijelaskan, maka kerangka berpikir dari penelitian ini digambarkan pada kerangka pemikiran yang disajikan sebagai berikut.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut Sanusi (2017: 44) hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.

3. Stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Hardware di Kota Batam.