

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Mangkunegara (2011) mengemukakan stres kerja adalah tekanan yang diberikan oleh atasan di luar batas kemampuan bawahan. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa stres sebagai kelebihan tekanan atas kemampuan bawahan dalam memenuhi kebutuhan. (Siagian, 2011) mengatakan bahwa stres merupakan emosi yang tidak terkendali akibat tekanan pekerjaan. (Rivai, 2013).

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi atau proses internal atau eksternal hingga mencapai tingkat stres fisik dan mental yang mencapai atau melebihi batas subjek. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang mempengaruhi proses berfikir. Dengan kata lain, pada tingkat stres yang sama, belum tentu setiap karyawan mengalami efek yang sama. Faktor individu yang biasanya mempengaruhi respon stres antara lain keturunan, usia, jenis kelamin, dukungan sosial, dan kepribadian (Hasibuan, 2012). mengatakan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu melemahnya kinerja

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana bawahan merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan, sehingga terjadinya penurunan kinerja.

### 2.1.2 Indikator Stres Kerja

Stres kerja merupakan pekerjaan yang melampaui batas, sehingga menyebabkan beban kerja yang berlebihan. Indikator stres kerja menurut Shukla & Srivastava (2016), yaitu:

#### 1. Skala Stres Kerja

Sumber stres terkait pekerjaan-pekerjaan yang bermacam-macam seperti beban kerja yang berlebihan atau beban kerja yang terlalu banyak, tekanan waktu yang mengakibatkan rasa tidak nyaman, frustrasi karena gangguan dari orang lain yang selalu merasa teralihkan, dan konflik antar karyawan.

#### 2. Dukungan Rekan Kerja

Sumber stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan, berbagai masalah yang dihadapi seseorang seperti masalah keuangan, perilaku rekan kerja, perilaku negatif anak, kehidupan keluarga yang tidak harmonis, anggota keluarga yang sekarat, kecelakaan dan sakit parah.

### 2.1.3 Pengertian *Job Description*

*Job Description* atau uraian pekerjaan adalah proses apa yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya (Armstrong, dalam Kasman, 2019). Penelitian lain menyatakan *job description* merupakan suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya secara baik dengan pedoman yang ada (Moekijat, 2018). Menurut Sedarmayanti (2013) yang menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan,

didasarkan pada kenyataan bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan itu dilakukan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut. Menurut Sunyoto dalam Tarigan (2019) menyatakan bahwa pekerjaan itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Agar organisasi itu dapat efektif dan efisien pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh tenaga kerja yang tepat yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga untuk itu perlu dilakukan analisis pekerjaan.

Kemudian menurut Sastrohadiwiryono dalam Kurniawan (2016), *job description* merupakan rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan. Selanjutnya, menurut Ismail dalam Sally (2019), *job description* atau analisis pekerjaan adalah suatu proses mengumpulkan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan mengamati cara atau mengadakan wawancara terhadap pekerja, dengan bukti-bukti yang ada.

Berdasarkan menurut para ahli diatas *job description* adalah uraian suatu pekerjaan yang ada di dalam organisasi agar pekerjaan tersebut dapat diuraikan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien dan pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan didalam perusahaan dan agar tercapainya tujuan perusahaan.

#### 2.1.4 Indikator *Job Description*

*Job description* merupakan informasi terkait suatu pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan itu sendiri guna mendapatkan kinerja yang lebih baik. Indikator *job description* menurut Kasman, (2019) antara lain:

1. Wewenang

Hak untuk melakukan sesuatu orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapainya tujuan tertentu.

2. Tanggung jawab

Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan atau siap menanggung segala perbuatan.

3. Kondisi Pekerjaan

Kondisi yang dirasakan karyawan atau pegawai ditempat mereka bekerja

4. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaraan pekerjaan.

5. Standar Hasil Kerja

Pedoman tentang langkah atau cara urutan dalam melakukan kerja agar tepat sasaran.

6. Kompetensi

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja.

### 2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu proses kegiatan dalam bekerja (Amir, 2015). Menurut Bangun (2013), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tugas yang diberikan oleh atasan (*job requirement*). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran serta tingkat kehadiran di tempat kerja dan kerjasama (Maltis & Jackson, 2002). Kinerja atau *performance* adalah gambaran sesuai dengan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta prosedur dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ada dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Priansa, 2014).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan atau bahkan proses dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan serta kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu

kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan *Standard Operational Procedure* (SOP).

### **2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil yang didapat dari pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Muchtar (2017), terdapat empat indikator kinerja karyawan, yaitu:

#### **1. Target**

Target adalah tujuan yang telah direncanakan yang nantinya akan dievaluasi guna kinerja yang lebih baik lagi.

#### **2. Kualitas**

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dihendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

#### **3. Waktu**

Waktu yang dimaksud adalah seberapa baik karyawan memanfaatkan waktu dalam proses bekerja dan tepat tidaknya waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

#### **4. Taat Asas**

Taat asas merupakan patuhnya pegawai atas aturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

## 2.2 Landasan Empiris

Berikut ini jurnal-jurnal rujukan yang diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Tri Wartono, (2017)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah <i>Mother and Baby</i> )	Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koeficient Korelasi (Uji t).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Majalah <i>Mother and Baby</i> .
2.	Rumawas, (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola Lt Center Manado	Penelitian kualitatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola Lt Center Manado.
3.	Kristianto Utomo, Marjam Desma Rahadhini, Alwi Suddin, (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar)	Teknik analisis yang digunakan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indaco Warna Dunia.

4.	Kasman, (2019)	Pengaruh <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Status pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)	Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear, analisis koefisien determinasi dan uji signifikansi parsial atau uji t	Hasil penelitian menunjukkan <i>job description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>job specification</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>job description</i> dan <i>job specification</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Tarigan, (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian disiplin kerja dan <i>job description</i> secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, <i>job description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Kurniawan, (2019)	Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Kinerja Karyawan Departemen <i>Security</i> PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik	Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan Teknik analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen <i>Security</i> PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.



7.	Jonathan Saily, (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Uraian Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku	Metode analisis data regresi linear berganda	Hasil penelitian stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, uraian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja, uraian kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Shukla dan Srivastava (2019)	<i>Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale</i>	Analisis Faktor dan analisis korelasi menunjukkan bahwa skala ini sesuai dengan harapan teoritis	Dalam penelitian ini stres kerja dikatakan berpengaruh atau valid.
9.	Ni Kadek Suryani, I Wayan Gede Samawan, Made (Wardana 2019)	<i>Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)</i>	Analisis (GeSCa) yaitu pengujian yang ada pada metode analisis SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> )	Hasil yang ditemukan bahwa konflik keluarga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Konflik keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

10.	Sweta Banerjee, (2017)	<i>A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance: Case of Some Selected Manufacturing Organizations in the City of Pune, India</i>	Hasil dari analisis regresi linear berganda	Hasil analisis yang dilakukan bahwa dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan.
-----	---------------------------	--	---	---

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, baik variabel maupun objeknya. Lalu, hasil penelitian-penelitian di atas dapat digunakan sebagai acuan dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dan menunjukkan keorisinilitasan dari penelitian yang sedang dilakukan.

## **2.3 Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasibuan & Silvy (2019) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Septidira et al., 2013) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Apabila seorang pemimpin memberikan suatu pujian terhadap bawahannya atas hasil dari pekerjaannya, memberikan perhatian yang positif pada bawahannya atas hasil kerjanya, memberikan bonus atau reward kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja, maka pegawai tersebut secara tidak langsung akan menimbulkan semangat bekerja yang tinggi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penerapan motivasi kerja pada setiap pegawai sangatlah penting karena semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wiryana (2020), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Selanjutnya, penelitian Wala (2017), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja karyawannya, stres kerja karyawan yang tinggi dapat memberikan kinerja yang rendah yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sudi Maju Sejahtera**

### **2.3.2 Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan**

*Job description* atau uraian pekerjaan adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seseorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan (Saily, 2017). Penelitian lain menyatakan bahwa *job description* adalah pekerjaan yang harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh tenaga kerja yang tepat, yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya tersebut. Sehingga untuk itu dilakukannya analisis pekerjaan (Sunyoto, 2015)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *job description* mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, *job description* yang jelas dan sesuai dengan pekerjaannya akan memudahkan

karyawan dalam memberikan kinerja mereka secara optimal dan hal tersebut tentunya akan memberikan kinerja yang baik.

Menurut Kasman (2019), *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini semakin baik *job description*, maka akan membuat meningkatnya kinerja karyawan didalam perusahaan hal tersebut perusahaan diharuskan untuk mengatur tentang tugas dan tanggungjawab suatu jabatan dengan didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa dan kapan pekerjaan tersebut dilaksanakan dan dengan kualifikasi orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2019), *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Giovani Abadi Sentosa. Selanjutnya, penelitian Kurniawan (2016) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan. Dalam hal ini dengan adanya *job description*, maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur dan langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan terarah, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.3.2 Pengaruh Stres Kerja dan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja merupakan tekanan yang diberikan oleh atasan di luar batas kemampuan bawahan (Mangkunegara, 2011). Stres Kerja merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dilibatkan oleh

suatu hambatan, tuntutan atau peluang yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersiapkan sebagai tidak pasti dan penting Robin dalam (Saily, 2017). Stres Kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi sebagai bentuk konsekuensi dari Tindakan lingkungan, peristiwa atau situasi yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang Apriyani dalam (Wirya, 2020).

*Job description* merupakan keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan kerja seseorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan (Rivai, 2014). *Job Description* merupakan suatu bentuk proses mengumpulkan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, yang dilaksanakan dengan mengamati cara atau observasi terhadap karyawan tersebut dengan bukti-bukti yang benar dari atasan Ismail dalam (Tarigan, 2019). *Job Description* merupakan suatu proses mengelompokkan tugas dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan sebelum pekerjaan atau tugas tersebut dilakukan maka terlebih dahulu harus dilakukan suatu analisis pekerjaan agar pekerjaan tersebut jelas (Kurniawan, 2016).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja *dan job description* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini stres kerja diakibatkan karena beban kerja yang tinggi, semakin tinggi beban kerja seseorang maka stres kerja akan ikut meningkat, dan disisi lain *job description* atau tugas yang diberikan

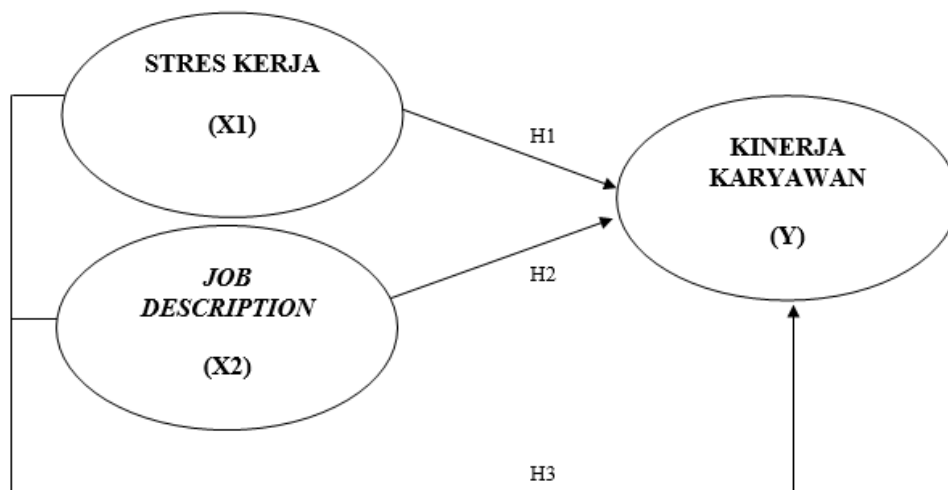
melebihi dari kemampuan pekerja yang dimana keduanya merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saily (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja dan *job description* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmawati (2020) yang juga menyatakan bahwa stres kerja dan *job description* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Stres Kerja dan *Job Description* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada uraian di atas yang terdiri dari penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. H<sub>1</sub> : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera.
2. H<sub>2</sub> : *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera.
3. H<sub>3</sub> : Stres Kerja dan *Job Description* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera.