

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam sebuah perusahaan manajemen sumber daya manusia sangat penting adanya bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian manajemen sumber daya (Arif Yusuf Hamali, 2018). Menurut Prasadja Ricardianto (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama karyawan, perusahaan, dan masyarakat maksimal. Sedangkan Dessler (2019) menyatakan “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manajer untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manajer, meliputi; perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi”.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatur sumber daya yang dimiliki, selanjutnya sumber daya tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Suatu organisasi akan berhasil dan efektif apabila didalamnya memiliki kinerja yang baik serta ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Beberapa peran manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif, sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirements, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa tertekan dalam menghadapi masalah terkait pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut King dalam Asih et al (2018:2) “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Dalam safitri et al (2019:15), Robbin menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Stres kerja sering dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Menurut Fahmi dalam Steven et al (2020:79) stres kerja didefinisikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu di luar batas kemampuannya . Kondisi tersebut menjadi pengganggu karyawan tunadaksa dalam melakukan pekerjaannya sehingga memunculkan adanya perasaan stres kerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan menghadapi tekanan dalam pekerjaannya. Stres kerja dapat dikatakan sebagai keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan

yang dapat mempengaruhi perasaan dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat serta produktivitas kerja dan kinerja akan menurun. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengatasi stres kerja yang dialami para karyawan agar karyawan merasakan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

#### **2.1.2.2 Indikator Stres Kerja**

Ada beberapa indikator stres kerja menurut Mangkunegara dalam Soeseno et al (2018), sebagai berikut:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
5. Beban lebih
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri

### **2.1.2.3 Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja**

Menurut Luthan dalam Asih et al (2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

- 1) Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
- 2) Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
- 3) Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
- 4) Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Menurut Sopiah (2018:87) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

1. Lingkungan fisik

Beberapa stres ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk,

ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

2. Stres karena peran dan tugas

Stres karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.

3. Penyebab stres antar pribadi ( interpersonal stressors)

Penyebab stres antar pribadi (interpersonal stressors). Penyebab stres antar pribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

4. Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

#### **2.1.2.4 Gejala-Gejala Stres Kerja**

Menurut Hamali (2018:246), gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi :

1. Gejala stres pada tingkat individu.
  - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipertensi.

- b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
  - c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
  - d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkatan organisasi

Gejala stres pada tingkatan organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakangertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

#### **2.1.2.5 Cara Mengatasi Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:246), Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut :

1. Pola Sehat

Yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

## 2. Pola Harmonis

Yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.

## 3. Pola Patologis

Yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Sembiring (2020:15) kinerja adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Esthi et al (2020:133) berpendapat bahwa kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Sedangkan Menurut Estiningsih (2018:50) kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.

Adha et al (2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan yang telah ditentukan sebelumnya,



termasuk informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dalam produksi barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan tujuan yang dimaksudkan, dan efektivitas cara yang diambil untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan tertentu.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.

- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
- 8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperluas teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arwin et al (2019)	Analisis Stress Kerja Pada PT Gunung Permata Valasindo Medan	Faktor-faktor penyebab stress kerja yang terjadi di perusahaan yaitu: sikap pemimpin yang kurang adil, konflik antara sesama teman rekan kerja, ketidakjelasan perintah dari pimpinan, ketidakjelasan peran,

			pekerjaan yang terlalu banyak, pemberian tugas yang kurang adil, tidak ada pengembangan karir, customer yang terlalu banyak permintaan dan cerewet, balas jasa yang tidak setimpal, dan fasilitas yang disediakan kurang mendukung pekerjaan mereka.
2	Sartika et al (2016)	Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang	Stres kerja diakibatkan rak fililng yang kurang rapi dan pengembalian dokumen rekam medis pasien yang terlambat serta lingkungan kerja yang kurang baik.
3	Purwaningsih et al (2021)	Menelisik Stres Kerja Tenaga Kesehatan Dimasa Covid-19	Faktor-faktor yang mempengaruhi stres tenaga kesehatan dalam menangani Covid-19 di rumah sakit Kota Denpasar adalah beban kerja yang berat di masa pandemi, kurangnya kualitas fasilitas penunjang pekerjaan bagi

			tenaga kesehatan serta stigma masyarakat kepada tenaga kesehatan.
4	Rahayu et al (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bandung Media Grafika	Karyawan PT. Bandung Media Grafika akan memiliki beban kerja berlebih apabila mereka merasa mendapatkan desakan waktu dan tugas yang bertambah jumlahnya dari waktu yang sudah ditentukan.
5	Hayati et al (2020)	Stres Kerja Pada Polisi	Terdapat stres kerja pada keempat personel dengan faktor penyebab yang berbeda-beda terkait dengan tugas pokok yang berbeda pula. Adapun komponen tersebut diantaranya yaitu beban kerja yang berlebih, resiko cedera dalam pekerjaan, jam kerja yang berlebih, dan tekanan dari masyarakat, serta sumber daya yang tidak memadai.
6	Jaelani et al (2019)	Analisis Penyebab	Faktor paling utama

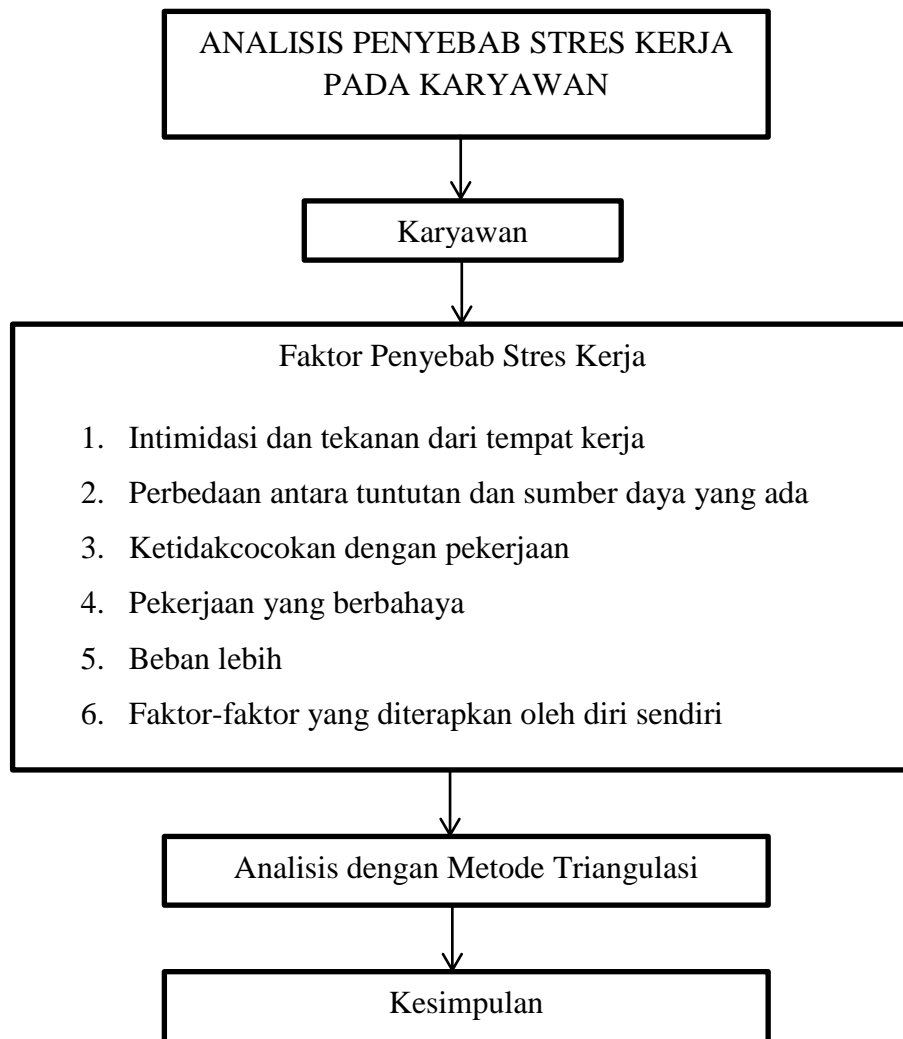
		<p>Stres Kerja Pada Karyawan CV Amelia Batik</p>	<p>dalam stres kerja adalah beban kerja yang dihadapi sangat berat dan tinggi serta balas jasa yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika karyawan mengalami stres kerja maka karyawan akan menunda-nunda pekerjaannya dan mengalami berbagai gejala seperti menimbulkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung dan merasa cemas dalam bekerja.</p>
7	Sarida et al (2022)	<p>Stres Kerja Tenaga Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Morowali Utara</p>	<p>Faktor-faktor yang menimbulkan stres kerja Tenaga Kebersihan Pengangkut Sampah di Kabupaten Morowali Utara yaitu, ketidakcocokan rekan kerja, jumlah sumber daya manusia, bahaya fisik, perhatian pimpinan, kondisi pekerjaan, kesadaran masyarakat dan kompensasi.</p>

8	Zuhroh et al (2017)	Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Dengan Pegawai Pabrik	Adanya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai pabrik di kecamatan Mranggen kabupaten Demak.
9	Kivimaki et al (2015)	<i>Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease</i>	Stres kerja seperti ketegangan pekerjaan dan jam kerja yang panjang adalah dikaitkan dengan risiko insiden koroner yang cukup tinggi seperti penyakit jantung dan stroke. Mempromosikan kesadaran akan hubungan antara stres dan kesehatan di antara baik pengusaha maupun pekerja merupakan komponen penting dari promosi kesehatan di tempat kerja.
10	Daniel (2019)	<i>Effects of job stress on employee's performance</i>	Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan ketika stres tidak tertangani dengan baik, ketidakhadiran, pergantian dan

			kompensasi medis meningkat, dan produktivitas menurun.
11	Bhui et al (2016)	<i>Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study</i>	Ada beberapa pemicu stres kerja termasuk tuntutan yang tidak realistis, kurangnya dukungan, perlakuan tidak adil, kebebasan mengambil keputusan yang rendah, kurangnya penghargaan, ketidakseimbangan upaya-hadiah, peran yang saling bertentangan, kurangnya transparansi dan komunikasi yang buruk.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



## **2.1 Kerangka Konseptual**