

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan, tetapi kadang sering diabaikan sebagai aset yang berharga.. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu yang paling menentukan sukses tidaknya kelangsungan hidup suatu perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan publik karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan perusahaan. Jadi apabila sebuah organisasi menginginkan kesuksesan dalam menjalankan visi dan misinya, maka sumber daya manusia yang dimiliki harus mampu berkompetisi dan tepat dalam mengerjakan tugas.

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Karena tanpa adanya manusia, aktivitas perusahaan

tidak akan terjadi. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan aktifitas perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan diuntut untuk senantiasa memperhatikan dengan sungguh tenaga kerjanya agar prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan meningkat dan sesuai dengan target perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Dan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan

tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

2.1.2 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Menurut Charles D. Spielberger dalam Rivai (2017:307) mengatakan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang.

Menurut *The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*, stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerjanya. Sedangkan menurut Ekawarna (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima

2. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Handoko (2015:200) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian peran yang diharapkan, jumlah waktu dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan

tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa terselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seorang mengalami stres.

b. Konflik Peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap tuntutan. Inilah yang menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa atasan dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

c. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas dilaksanakan seorang karyawan, hal ini terjadi salah satunya karena job description tidak diberikan oleh atasan secara jelas. Sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang dicapai dari perannya tersebut.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Cooper dalam Rivai (2017:314) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

a. Kondisi Pekerjaan

Hal-hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi tuntutan kerja yang berlebihan secara kualitatif dan kuantitatif, keputusan yang di buat oleh seseorang dan jadwal bekerja.

b. Stres karena peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan bekerja. Ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Misalnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

d. Pengembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi :

penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga menimbulkan frustrasi.

e. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.

f. Tampilan rumah pekerjaan

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

4. Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan karyawan dalam mengatasi stres kerja tentu saja juga berbeda-beda. Hal ini terjadi karena tergantung dari masalah apa yang sedang dialami oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:158) ada tiga pola dalam menanggulangi stres, yaitu :

a. Pola Sehat

Karyawan yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang

menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

b. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

c. Pola Patologis

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk

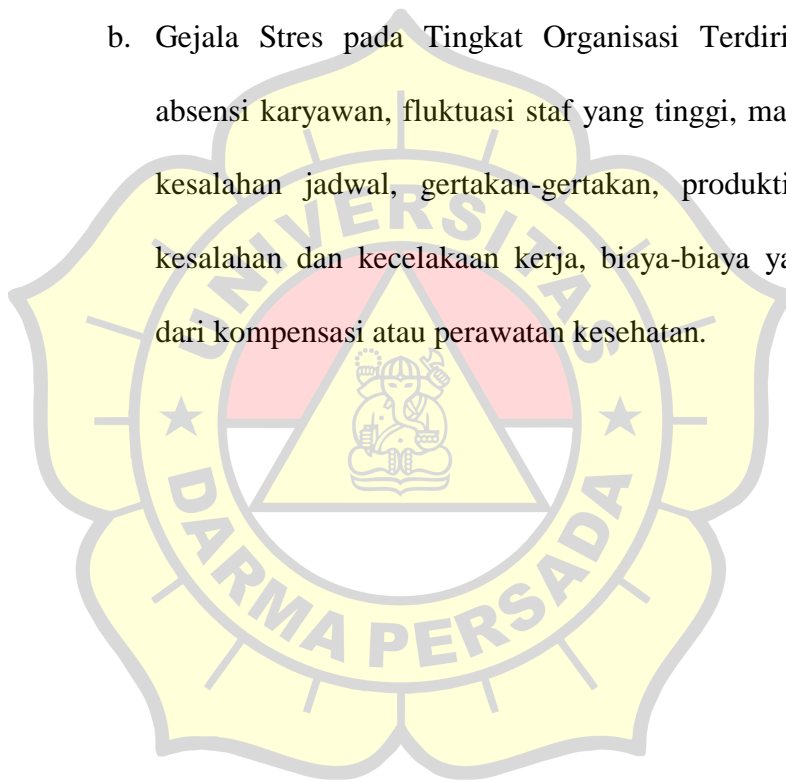
5. Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu :

a. Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari :

- 1) Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.
- 2) Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.

- 3) Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - 4) Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alcohol, dan perilaku yang merusak.
- b. Gejala Stres pada Tingkat Organisasi Terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.



2.2 Landasan Empiris

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian | Variable yang Diteliti dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|---|--|
| 1. | Made Bambang Adnyana, I Nyoman Ariana, Putu Ratih Pertiwi/2017/ Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan di Best Western Papilio Hotel Surabaya Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas Vol. 1, No. 1, April 2017. | Faktor-Faktor Stres Kerja : a. Kondisi Bekerja b. Stres Karena Peran c. Faktor Interpersonal d. Pengembangan Karir e. Struktur Organisasi f. Tampilan Rumah Pekerjaan | Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Analisa Faktor | Faktor dominan yang mempengaruhi stres kerja karyawan di Best Western Papilio Hotel Surabaya adalah faktor kondisi kerja. |
| 2. | Mochamad Alif Romadhon, Aziz Fathoni, Andi Tri Haryono/2018/ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi | Faktor-Faktor Stres Kerja : a. Hubungan Kerja b. Beban Kerja c. Konflik Kerja | Metode : Kuantitatif dan Kualitatif Alat Analisa : | Faktor penyebab stres kerja yang paling dominan adalah konflik kerja dan dampak stres kerja yang dialami oleh driver Gojek adalah gejala fisiologis, |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| | Stres Kerja Driver Gojek di Tegal Journal of Management, Volume 4, No. 4 – 2018 | | Analisa Regresi Berganda | gejala subjektif, gejala perilaku dan gejala kognitif. |
| 3. | Fatwa Tentama, Surahma Asti Mulasari, Netty Merdiaty/2019/ <i>Factors affecting work stress in university</i> International Journal of Public Health Science (IJPHS) Vol. 8, No. 3, September 2019, pp. 381~385 ISSN: 2252-8806. | Faktor-Faktor Stres Kerja : a. <i>Work Stress</i> b. <i>Workload</i> c. <i>Work Motivation</i> | Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Analisa Regresi Berganda | <i>Work stress can be predicted by workload and work motivation. Collectively, the two independent variables contribute 34.1% to work stress. Based on the results of the partial analysis, the second hypothesis is also accepted, indicating that workload affects the work stress of employees at X University.</i> |
| 4. | Kadek Dery Suryawan/2018/ <i>Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Tenaga Kebersihan Kota Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten</i> | Faktor-Faktor Stres Kerja : a. Tuntutan Tugas b. Tuntutan Fisik c. Tuntutan Peran d. Tuntutan Antar Personal | Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Analisa Faktor | Faktor paling dominan tuntutan antar personal dengan nilai sebesar 6.492 serta nilai persentase variance tertinggi sebesar 36% |

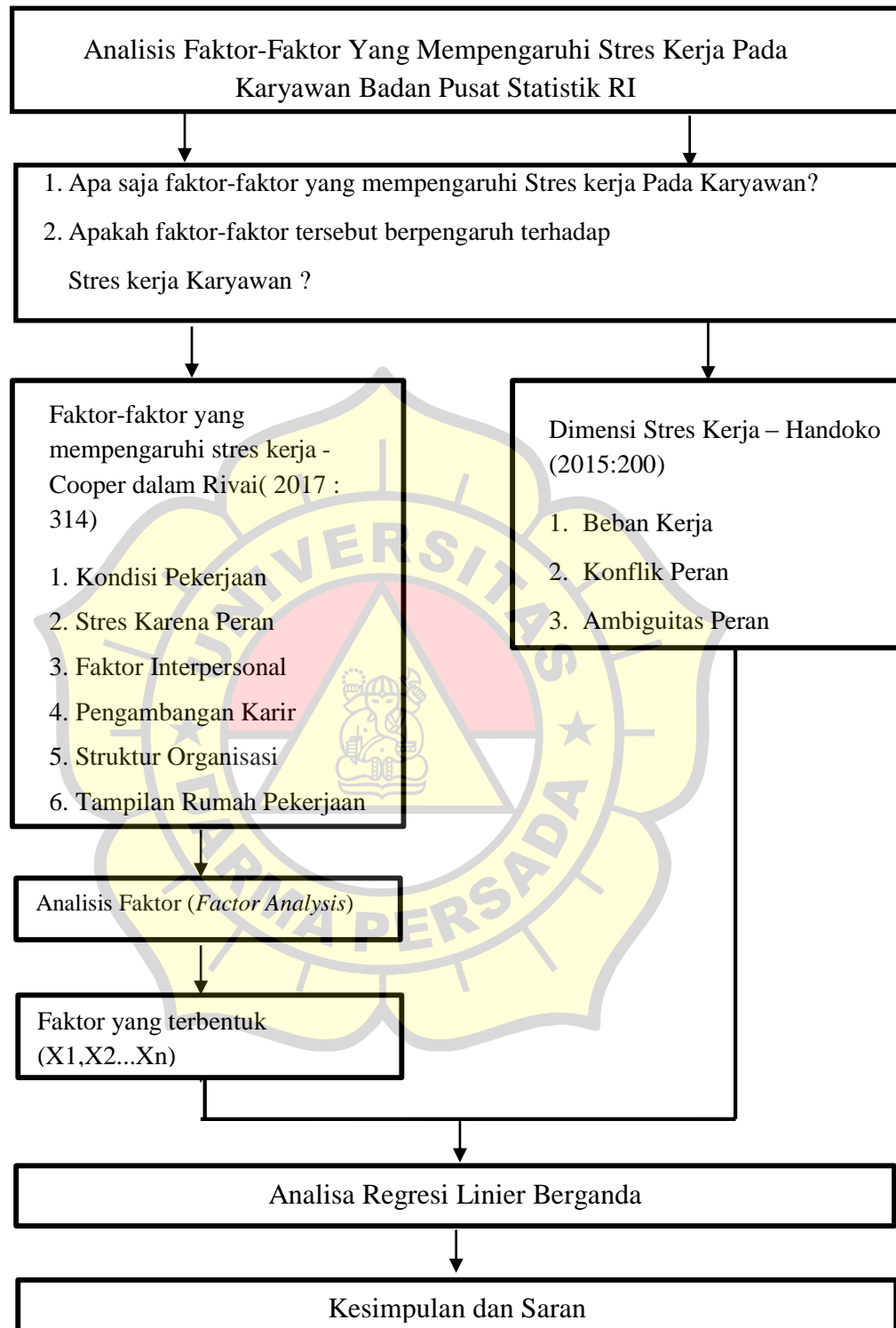
| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| | Gianyar Tahun 2017 | | | |
| 5. | Al Asy Ari Adnan Hakim , Zulkifli/2020/ Faktor-Faktor Yang Menentukan Stres Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting) p-ISSN : 2615-1871/ e-ISSN : 2615-5850 | Faktor-Faktor Stres Kerja : a. Kepemimpinan b. Lingkungan Kerja c. Kompensasi d. Hubungan Tim dan Rekan Kerja e. Pelatihan dan Pengembangan f. Kesejahteraan di Tempat Kerja | Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Analisa Faktor | Variable kepemimpinan adalah variable yang paling dominan yakni sebesar 0.928, yang kemudian disusul dengan variable kompensasi yakni sebesar 0.876, pelatihan dan pengembangan yakni sebesar 0.861, kesejahteraan di tempat kerja yakni sebesar 0.826 dan lingkungan kerja yakni sebesar 0.811. |

2.3 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan atau gagalnya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam bidang pekerjaannya demi mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya setiap karyawan sudah pernah merasakan stres kerja yang berbeda sesuai dengan apa yang dialaminya. Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja yang tinggi atau rendah dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif.

Di dalam penelitian “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan Badan Pusat Statistik RI”. Terdapat susunan kerangka pemikiran yang digambarkan dalam gambar 2.2 yaitu sebagai berikut :





Sumber : Data diolah oleh penulis 2021

Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan”. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah :

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan adalah kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi dan tampilan rumah pekerjaan.
2. Apakah (X1) dan (X2) Berpengaruh terhadap (Y)

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara (X1),(X2) dan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara (X1),(X2) dan (Y)