

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2. 1
Penelitian - Penelitian Terdahulu

No .	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	PengaruhStres Kerja dalam pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Perusahaan Agribisnis PT.NIC, Suroso(2012)	Tekanan pekerjaan (X1), kurangnya dukungan (X2) emosional (Y1) dan Perilaku(Y2)	Menggunakan skala Likert scale dengan menggunakan alat analisis SEM	Stresor berpengaruh langsung terhadap tingkat stres, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh stres kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD. Surya Raditya Negara, Dewi (2014)	Stres Kerja(X1) Kepuasan Kerja(X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan analisis jalur	1) Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, 3) Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan

3.	Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali, Khanifah Nurrohmah (2015)	Kondisi Kerja Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi	Kondisi kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nova Furniture di Boyolali
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan, (Andhi Sukma Hanafi, 2018)	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y1)	regresi linier berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis. Selain itu, gaya pemimpin yang sesuai akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi
5.	The Influence of Motivation, Satisfaction, and Leadership Style of the Teacher Performance, (Ezequiel Santos Marques, 2020)	Motivation, Satisfaction, and Leadership Style and Performance (Motivasi, Kepuasan, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja)	regresi linier berganda	Motivasi kerja, Kepuasan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

2.2 Landasan Teori

2.2.1 kinerja

2.2.1.1 pengertian kinerja

Kinerja sendiri mengandung arti, yang didefinisikan oleh Stoner (2006) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai outcome dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Menurut Heriyanti (2007) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Heriyanti (2007) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Cascio dalam Heriyanti (2007) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Soeprihantono dalam Heriyanti (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara dalam Aritonang (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Malayu h. S., (2016) menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang mendukung terjadinya kinerja bagus yaitu kemampuan dan minat dari karyawan tersebut. Kemampuan dan penerimaan penjelasan delegasi pembagian tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja, apabila kinerja karyawan bagus maka akan bagus pula hasil produksi dari karyawan Pabrik Irawan Plastik Jombang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga yaitu: kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjutak(2011)

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah pemberian imbalan yang di berikan kepada karyawan berupa uang, maupun barang sebagai timbal balik atas jasa yang di berikan untuk tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Faktor ini sebagai upaya dari perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan menyediakan alat pendukung kerja berupa sarana dan prasarana kerja agar karyawan bisa menyelesaikan tugas yang di berikan tepat waktu sesuai dengan yang telah diminta oleh perusahaan. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap karyawan, penggunaan peralatan

dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja.

3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Dari pihak perusahaan harus memberikan motivasi yang sesuai dan sepadan, agar karyawan bisa terdorong dan membangun persepsi mereka untuk berusaha meningkatkan kinerja mereka yang diharapkan sesuai dengan apa yang telah diminta oleh perusahaan.

2.2.1.3 Indikator kinerja

Kinerja adalah sesuatu hal yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan, jika kinerja yang dilakukan kurang baik maka untuk mencapai tujuan yang kita inginkan akan sangat sulit untuk di capai, sebaliknya jika kinerja yang dilakukan sangat memuaskan dan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan kemungkinan tercapainya tujuan kita sangatlah mudah.

Menurut Robbins, (2006) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

2.2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Thoha, (2007) Gaya kepemimpinan Demokratis merupakan pemimpin yang mendorong kelompok diskusi dan pembuat keputusan. Biasanya mencoba untuk bersikap objektif di dalam pemberian pujian atau kritik dan menjadi satu dalam kelompok dalam hal memberikan semangat.

Gaya kepemimpinan demokratis menurut pendapat Sutikno (2014) adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara

demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran - saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan - kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Gaya kepemimpinan demokratis menurut G.R.Terry, (2006) dalam Baharuddin dan Umiarso, (2012), bahwa Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan. Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi

3. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

2.2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Indikator kepemimpinan demokratis sebagaimana menurut Rivai dan Mulyadi (2012) terdapat 3 (tiga) poin sebagai berikut :

- 1) Kordinasi pekerjaan, upaya yang dilakukan pemimpin dalam melakukan koordinasi dengan semua karyawan.
- 2) Tanggung jawab internal, merupakan penekanan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan.
- 3) Kerjasama, pimpinan mengajak karyawan untuk melakukan kerjasama antara karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Lazarus and Folkman dalam Sun dan Chiou (2011) menyatakan: "*Work stres can be defined as a relationship between the person and the environments.*" (Stres kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara orang

dan lingkungan kerja). Pendapat ini menjelaskan bahwa stres kerja ditimbulkan dari hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja.

Menurut Smith dalam Wijono (2012) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu : pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Contoh keadaan tempat bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Hal ini akan mengurangi motivasi karyawan. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari 2 faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor "*workload*" (beban kerja) juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, adalah faktor tanggung jawab kerja. Terakhir, tantangan yang muncul dari tugas. Kesimpulan stres kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh faktor-faktor di atas.

Heilriegel dan Solum dalam Wijono (2012) mengatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh 4 faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut., "Stressor" yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).

Wijono (2012) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang

mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja disebut juga sebagai sumber stress atau stressor. Sumber stress kerja atau yang disebut sebagai stressor adalah "suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stress.

2.2.3.2 Sumber-sumber Potensial Stres Kerja (Stressor) Karyawan

Menurut Wijono (2012), sumber stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor - faktor pekerjaan

Sumber stress yang disebabkan karena faktor-faktor pekerjaan yang dimaksudkan adalah berbagai permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan individu tersebut, mulai dari tuntutan pekerjaan, kondisi ruangan, waktu bekerja dan yang lainnya.

Menurut Tossi et al dalam Wijono (2012) yang menyebutkan adanya lima faktor yang dapat menjadi sumber stress dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu, yang dimaksudkan disini adalah tugas utama yang di jalani individu yang berperan sebagai sumber stress kerja.
- b. Stress Peran, faktor stress peran adalah bagaimana individu memahami perannya dan penyesuaian diri atas perannya tersebut.
- c. Peluang partisipasi, adanya partisipasi dari diri individu untuk ikut serta dalam mengendalikan lingkungan kerjanya seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki korelasi atau hubungan dengan stress kerja individu,

- d. Tanggung jawab, faktor ini menunjukkan bagaimana tanggung jawab yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi stress kerja.
- e. Faktor - faktor organisasi, faktor ini menunjukkan bahwa, dimana seluruh aspek dari organisasi berpotensi membangkitkan stres pada karyawan. Adanya, batasan kekuasaan dan ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menjadi penyebabnya.

2. Faktor - faktor di luar pekerjaan

Menurut Tossi et al dalam Wijono (2012) ada beberapa faktor dari luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stress kerja, yaitu:

- a. Perubahan - perubahan struktur kehidupan, merupakan peristiwa-peristiwa kehidupan yang dialami oleh individu seperti kematian suami atau istri, perceraian dan hal yang lainnya yang dapat mempengaruhi dan menyebabkan stress pada individu.
- b. Dukungan sosial, merupakan bagaimana lingkungan sosial memberikan dukungan dan adanya komunikasi yang positif terhadap individu.
- c. *Locus of control*, merupakan bagaimana individu tersebut memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja.
- d. Kepribadian individu, kepribadian yang dimaksudkan disini adalah kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B atau introvert dan ekstrovert yang masing - masing memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi setiap permasalahan yang dialami di lingkungan kerja individu.

- e. Harga Diri, harga diri yang dimaksud adalah ketika individu menghadapi sebagai tuntutan pekerjaan apakah dia merasa mampu dan memiliki kemampuan untuk mengatasinya atau tidak.
- f. Fleksibilitas, bagaimana individu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya.
- g. Kemampuan, kemampuan individu adalah suatu aspek yang juga dapat mempengaruhi individu dalam memberikan respon terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerjanya.

2.2.2.3. Indikator pengukuran stres kerja

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins (2008), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu
 - b. Tidak komunikativebih banyak diam
 - c. Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu
 - d. Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan
2. Indkator pada fisik, meliputi :
 - a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
 - b. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah
 - c. Pusing kepala
 - d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), susah tidur
3. Indikator pada prilaku, meliputi :
 - a. Merokok Berlebihan, merokok dengan intensitas berlebihan

- b. Menunda atau menghindari pekerjaan, malas melakukan pekerjaan
- c. Perilaku sabotase, melakukan tindakan pengrusak yang dilakukan secara terencana dan disengaja
- d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), malas untuk makan

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Karyawan

Perusahaan dalam pencapaian tujuan mempunyai banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan juga sangat berkaitan dengan keberhasilan kinerja dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan demokratis yang menggunakan pendapat dari bawah sehingga karyawan merasa dihargai agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Khanifah Nurrohmah (2015) dengan judul Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Cv.Nova Furniture Di Boyolali, penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Nova Furniture di Boyolali

2.3.2. Hubungan antara Stres kerja dengan Kinerja

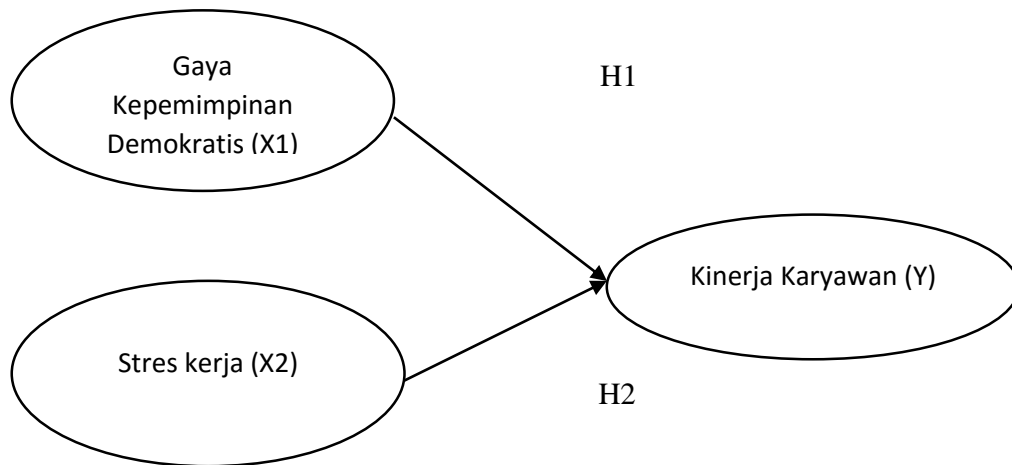
Menurut (Siagian, 2008) stres dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekwatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dampak selanjutnya bahwa stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung hasil penelitian Chadek Novi Charisma Dewi (2014) membuktikan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual yang disusun oleh peneliti menjelaskan tentang konsep pemikiran hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lain yang saling terkait dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu tentang gaya kepemimpinan demokratis, stres kerja dan kinerja karyawan produksi.

Kinerja karyawan yang bagus, akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang bagus maka akan semakin baik pula hasilnya, sebaliknya jika kinerjanya kurang bagus maka akan berdampak kurang bagus pula bagi karyawan,

maupun perusahaan. Kerangka konseptual ini, dapat peneliti visualkan dalam sebuah gambar atau model analisis, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H1 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Pada Pabrik Irawan Plastik Jombang

H2 : Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap karyawan pada Pabrik Irawan Plastik Jombang.