

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Menurut (Afandi,2018:3) meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi perannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyaeaan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut (Mangkunegara,2017:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan

pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

## **2.1.2 Konflik Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Konflik Kerja**

Menurut (Mangkunegara,2017:155) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu : pertama, pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. Kedua, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang biasa bermanfaat (konflik fungsional) dan bisa pula merugikan organisasi (konflik disfungsional). Ketiga, pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pimpinan organisasi.

Menurut (Fahmi,2017: 162) mengatakan bahwa setiap orang, itu memiliki perbedaan atau secara istilah disebut “*different thinking, different opinion, different analysis, and too different action.*” dan perbedaan itu terjadi karena dilatar- belakanginya oleh berbagai sebab, seperti latar belakang *experience, reference,*

keluarga, pendidikan, organisasi, dan lain sebagainya. Dimana perbedaan ini secara langsung dan tidak langsung telah melahirkan konflik.

### **2.1.2.2 Penyebab Terjadinya Konflik Kerja**

Menurut (Mangkunegara,2017:156) Penyebab terjadinya konflik kerja dalam organisasi, antara lain sebagai berikut :

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
4. Perbedaan dalam orientasi kerja
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
6. Perbedaan persepsi
7. Sistem kompetensi insentif (*reward*)
8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

### **2.1.2.3 Cara Mengatasi Konflik Kerja**

Menurut (Mangkunegara,2017:156) manajemen konflik dapat dilakukan dengan cara antara lain sebagai berikut :

1. Pemecahan masalah (*problem solving*)
2. Tujuan tingkat tinggi (*lipsordinate goal*)
3. Perluasan sumber (*expansion of resources*)
4. Menghindari konflik (*avoidance*)
5. Melicinkan konflik (*smoothing*)

6. Kompromi (*compromise*)
7. Perintah dari wewenang (*authoritative commands*)
8. Mengubah variable manusia (*altering the human variable*)
9. Mengubah variable struktural (*altering the structural variable*)
10. Mengidentifikasi musuh bersama (*identifying a common enemy*)

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja**

Menurut (Sinambela,2016:463) Faktor-faktor yang memengaruhi konflik dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Dalam faktor intern dapat disebutkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kemantapan organisasi, Organisasi yang telah mantap lebih mampu menyesuaikan diri sehingga tidak mudah terlibat konflik dan mampu menyelesaikannya. Analoginya adalah seseorang yang dewasa mempunyai pandangan hidup luas, mengenal, dan menghargai perbedaan nilai, dll.
2. Sistem nilai, Sistem nilai suatu organisasi ialah sekumpulan batasan yang meliputi landasan dan cara berinteraksi suatu organisasi, apakah sesuatu itu baik atau buruk, salah atau benar.
3. Tujuan, Tujuan suatu organisasi dapat menjadi dasar tingkahlaku organisasi itu serta para anggotanya.
4. Sistem lain dalam organisasi, Sistem-sistem lain, seperti sistem komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, imbalan, dan lain-lain. Dalam hal sistem komunikasi, misalnya, ternyata persepsi dan penyampaian pesan bukanlah soal yang mudah.

Sedangkan faktor ekstern meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Keterbatasan sumber daya, Kelangkaan suatu hal yang dapat menumbuhkan persaingan dan dapat berakhir menjadi konflik.
2. Kekaburan aturan/norma dimasyarakat, Hal ini memperbesar peluang perbedaan persepsi dan pola bertindak
3. Derajat ketergantungan dengan pihak lain, Semakin bergantungnya satu pihak dengan pihak lain, semakin mudah konflik terjadi.
4. Pola interaksi dengan pihak lain, Pola yang bebas memudahkan pemaparan dengan nilai-nilai lain sedangkan pola tertutup menimbulkan sikap kabur dan kesulitan menyesuaikan diri.

#### **2.1.2.5 Indikator Konflik Kerja**

**Menurut teori yang dikemukakan oleh Fitriana (didalam M. Sulistiyani, 2017) indikator konflik kerja yaitu sebagai berikut :**

1. **Koordinasi kerja adalah pembagian kerja antar kelompok kerja. Pembagian kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik antar kelompok.**
2. **Komunikasi adalah peyampaian ide dari satu orang ke orang lain apabila komunikasi yang terjalin tidak baik maka dapat menimbulkan konflik kerja.**
3. **Ketergantungan pelaksanaan tugas adalah mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan tugas.**

4. **Perbedaan persepsi adalah perbedaan tanggapan yang terjadi antar karyawan.**
5. **Persaingan kerja adalah saling berlomba-lomba untuk mendapatkan pujian dari atasan.**

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut (Afandi,2018:173) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut (Sinambela,2016:472) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Selanjutnya, Kreitner dan Kinicki mendefinisikan stres sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

### **2.1.3.2 Penyebab Stres Kerja**

Menurut (Sinambela,2016: 473) Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Menurut Luthans penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar pegawai, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Sementara itu, faktor yang bersifat nonorganisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian pegawai Robbins Tipe kepribadian yang cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi adalah tipe kepribadian Individu tipe a lebih cepat untuk marah apabila tidak dapat menangani hal tersebut dan mengalami stres yang dapat memicu masalah kesehatannya Luthans Pegawai dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres merangsang seseorang untuk meningkatkan usahanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila menyebabkan penurunan produktivitas pegawai. Akibatnya, ada konsekuensi yang konstruktif maupun destruktif bagi badan usaha

maupun pegawai. Pengaruh dari konsekuensi tersebut adalah penurunan ataupun peningkatan usaha dalam jangka waktu pendek atau panjang.

### **2.1.3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja**

Menurut (Sinambela,2016:475) Stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola sebagai berikut :

1. Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
2. 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 tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

3. Pola patalogis ialah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

#### **2.1.3.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut (Afandi,2018:179) indikator stress kerja terdiri dari :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Fahmi,2017:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan**

Jenis-jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain Farlen (didalam Asnawi,2019:20) :

1. Kinerja Strategik. Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya adaptasi perusahaan dan kemampuan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.
2. Kinerja Administratif. Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi

3. Kinerja Operasional. Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan. kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Simanjuntak dan Widodo (didalam Asnawi,2019:17) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, kemanan kerja).

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Afandi,2018:89), menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per jam kerja.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Florenza Aghata Atawuwur	Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Freeport Indonesia Departemen <i>Facilities Management</i> Kuala Kencana Timika Papua. 2019	Variabel dependen : - Kinerja karyawan Variabel independen : - Stres kerja Alat analisis : - Analisis regresi sederhana Hasil penelitian : - Dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa sumber-sumber penyebab stres kerja seperti konflik kerja, beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Freeport Indonesia Departemen <i>Facilities Management</i> Kuala Kencana Timika Papua. Sedangkan sumber-sumber penyebab stress lainnya seperti waktu kerja, karektersitik tugas, dukungan kelompok, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Freeport Indonesia Departemen <i>Facilities Management</i> Kuala Kencana Timika Papua.	- Sama-sama menggunakan 2 variabel - Variable Kinerja karyawan sebagai variabel dependen - Variable Stres kerja sebagai variabel independen	- Objek penelitian dilakukan di PT. Freeport Indonesia. - Penelitian dilakukan pada tahun 2019. - Menggunakan analisis regresi sederhana

2.	Handoko Nainggolan	<b>Judul :</b> <b>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pupuk Sriwijaya Palembang. 2020</b>	Variabel dependen : - Kinerja karyawan Variabel independen : - Stres kerja - <b>Lingkungan Kerja</b> Alat analisis : - Analisis regresi linier berganda Hasil penelitian : - Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 24,538 dan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) (Secara Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	- Sama-sama menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. - Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	- Objek penelitian di <b>PT. PT Pupuk Sriwijaya Palembang</b> - Penelitian dilakukan pada tahun 2020. - Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen
3.	Moh. Heru Budi Santoso	<b>Judul :</b> <b>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kemasan Semen</b>	Variabel dependen : - Kinerja karyawan Variabel independen : - Stress kerja - Lingkungan kerja Alat analisis : - Analisis regresi linier berganda Hasil penelitian :	- Sama-sama menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. - Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	- Objek penelitian dilakukan di <b>PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) Jenu Tuban.</b> - Penelitian dilakukan pada

		<p><b>Gresik (IKSG) Jenu Tuban.</b> Volume 4 No 2, Juni 2019 p-ISSN:2502-3780 e-ISSN:2621-881X</p>	<p>- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa : Adanya pengaruh secara parsial antara variabel Stres kerja, Lingkungan kerja, terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja pada PT Industri kemasan semen Gresik (IKSG) Variabel Stres kerja, Lingkungan kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja pada PT Industri kemasan semen Gresik (IKSG). Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Industri kemasan semen Gresik (IKSG) adalah variabel Lingkungan kerja.</p>	<p>- Stres kerja sebagai variable independen</p>	<p>maret 2019 - Menggunakan lingkungan kerja sebagai variable independen</p>
4.	<p>Bela Nadila Aprilia &amp; Sonny Hersona</p>	<p>Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. 2021 Volume 4 Issue 2 Pages 273-282 YUME : Journal of Management</p>	<p>Variabel dependen : - Kinerja karyawan Variabel independen : - Stres kerja - Kepuasan kerja Alat analisis : - Analisis regresi linier berganda Hasil penelitian : - Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat diketahui simpulan untuk penelitian ini sebagai berikut : 1. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki</p>	<p>- Sama-sama menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. - Kinerja karyawan sebagai variable dependen - Stres kerja sebagai variable independent</p>	<p>- Objek penelitian di PT. Pupuk Kujang Cikampek. - Penelitian dilakukan pada januari 2021 - Menggunakan kepuasan kerja sebagai variable independen</p>

		ISSN : 2614-851X	<p>korelasi yang cukup kuat.</p> <p>2. Stres kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Stres kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>		
5.	Afif Widiyanto & Fauji Sanusi	<p>Judul : Konflik Peran Ganda dan Manajemen Stres Kerja Karyawan Wanita di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Vol. 5 No. 1, 2021 hh. 64-83 e-ISSN : 2599-0837 Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik peran</li> <li>- Stres kerja</li> </ul> <p>Alat analisis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisis regresi linier berganda</li> </ul> <p>Hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dari penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan</li> <li>1. konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen stress kerja.</li> <li>3. manajemen stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. dukungan sosial tidak memoderasi hubungan konflik peran ganda terhadap manajemen stress kerja.</li> </ul>	- Sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variable independen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitian di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.</li> <li>- Penelitian dilakukan pada Januari-Juni 2021</li> <li>- Variable bebasnya menggunakan konflik peran &amp; manajemen stres kerja karyawan.</li> </ul>

6.	Hendra Gunawan	Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros) Bongaya Journal of Research in Management Volume 1 Nomor 2. Hal 56-61. e-ISSN : 2615-8868	Variabel dependen : - Kinerja karyawan Variabel independen : - Stres kerja Alat analisis : - Analisis regresi Sederhana Hasil penelitian : - Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut : stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros, sedangkan hubungan (korelasi) stres kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan hubungan cukup kuat.	- Sama-sama menggunakan variabel Kinerja karyawan sebagai variable dependen - Stres kerja sebagai variable independen	- Objek penelitian di PT. Semen Bosowa Maros - Menggunakan regresi sederhana - Penelitian dilakukan Pada tahun 2018
7.	Ahmad Ulinuha	Judul : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Baja Perkasa dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. 2018	Variabel dependen : - Kinerja karyawan Variabel independen : - Stres kerja - Lingkungan kerja - Pelatihan Alat analisis : - Analisis regresi linier berganda Hasil penelitian : Kesimpulan berdasarkan hasil analisis data berdasarkan kuesioner yang disebarkan pada karyawan Bangun Baja Perkasa adalah sebagai berikut :	- Sama-sama menggunakan variabel Kinerja karyawan sebagai variable dependen - Stres kerja sebagai variable independen	- Objek penelitian di PT. Bangun Baja Perkasa - Penelitian dilakukan pada Juni 2018 - Penelitian ini menggunakan variable komitmen sebagai variable intervening - Menggunakan variable bebas

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.</li> <li>- Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.</li> <li>- Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.</li> <li>- Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.</li> <li>- Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.</li> <li>- Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap komitmen, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.</li> <li>- Terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis.</li> </ul>		lingkungan kerja dan pelatihan.
8.	Hana Lestari Ningsih, Badia Perizade, Agustina Hanafi,	Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT	Variabel dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja karyawan</li> </ul> Variabel independen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik kerja</li> <li>- Stres kerja</li> </ul> Alat analisis : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deskriptif kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sama-sama menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen.</li> <li>- Konflik kerja dan stress kerja sebagai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitian di PT Semen Baturaja Tbk.</li> <li>- Penelitian dilakukan pada Juni 2020</li> <li>- Penelitian ini</li> </ul>

	<p>Marlina Widiyanti</p>	<p>Semen Baturaja Tbk. AMAR (Andalas Management Review)Vol. 4, No. 2 (2020) 32-45 The Management Institute, Faculty of Economics, Universitas Andalas ISSN (Print) 2476-9282   ISSN (Online) 2548155X</p>	<p>- Analisis regresi linier berganda Hasil penelitian : - Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, demikian pula kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja perlu dioptimalkan terutama dalam hal pemberian gaji karyawan dan kesempatan promosi. Dengan sesuaianya harapan karyawan dan realita di organisasi serta stres kerja yang bisa dikelola dengan baik maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.</p>	<p>variable independent</p>	<p>menggunakan variable komitmen organisasi sebagai variable dependennya - Variable bebasnya kepuasan kerja</p>
--	--------------------------	---	---	-----------------------------	---

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Konflik Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Bila konflik berada pada tingkat yang optimal dimana terdapat cukup konflik untuk mencegah stagnasi, merangsang kreativitas, memungkinkan berkurangnya ketegangan, dan menumbuhkan benih-benih perubahan dan motivasi yang harus didorong melalui penciptaan lingkungan yang menantang dan kritis, menjadikan pekerjaan menarik, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Konflik kerja yang positif akan memacu individu untuk meningkatkan kinerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja yang maksimal. Robbins, (didalam Pratita,2016).

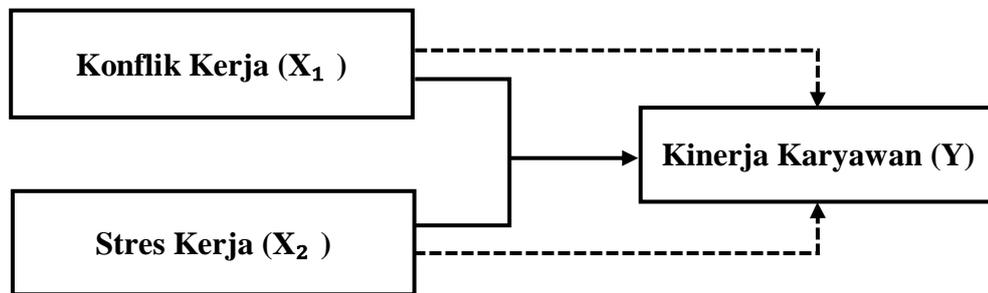
### **2.3.2 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres kinerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Mas'ud (didalam Fitrianiingsih,2012).

## **2.4 Kerangka Penelitian**

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan variabel sintesa tentang hubungan antar variabel yang

diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

**Keterangan :**

————— : Secara Simultan

----- : Secara Parsial

## 2.5 Hipotesis

Menurut Gay & Diehl (didalam Siyoto & Sodik,2015:56), Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini diduga adanya pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan nonteknik pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk baik secara parsial maupun simultan.