

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Lingkup Administrasi**

Ilmu administrasi pada dasarnya membicarakan kerjasama manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian administrasi terbagi menjadi dua, yaitu administrasi dalam arti sempit dan administrasi dalam arti luas. Peneliti memaparkan beberapa definisi administrasi menurut para ahli. Menurut Herbert A. Simon, Donald W. Smithburg & A. Thomson dalam Syafri (2012:8) mengemukakan bahwa :

*In is board sense, administration can be defined as the activities of groups cooperating to accomplish common goal.*

(Dalam artian luas, administrasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan kelompok orang atau orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama)

White dalam Syafri (2006:13) mengatakan bahwa “Adminstration is a process common efforts, public or private, civil or military. (Administrasi adalah suatu proses yang umum ada pada setiap usaha kelompok-kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun kecil).

##### **2.1.2 Lingkup Administrasi Publik**

Administrasi publik merupakan suatu ilmu yang berinduk pada ilmu administrasi yang di dalamnya membahas mengenai ruang lingkup organisasi pemerintahan (instansi pemerintah).

Definisi administrasi publik menurut Dwight Waldo dalam Syafri (2012:21) mengemukakan bahwa :

*Public administration is the organization and management of man and materials to achieve the purposes of government.*

(Administrasi publik adalah organisasi dan manajemen manusia dan material (peralatannya) untuk mencapai untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintah.

Peneliti beranggapan bahwa masih diperlukan beberapa definisi mengenai administrasi publik, maka dari itu peneliti menambahkan definisi administratif publik yang dikemukakan oleh Siagian dalam Syafri (2012:25) mengemukakan bahwa administrasi publik: “Didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara”.

Dwight Waldo dalam Iriawan (2017:223) mengemukakan bahwa “Administrasi publik adalah organisasi dan manajemen dari manusia dan benda guna mencapai tujuan-tujuan pemerintah”.

### **2.1.3 Lingkup Organisasi**

Organisasi menurut beberapa ahli diantaranya menurut Siagian (2014:6) mengemukakan bahwa : “Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan”.

Guna memperjelas definisi organisasi, peneliti akan menambahkan beberapa definisi organisasi menurut para ahli. Silalahi (2011:406) mengemukakan bahwa : “Organisasi adalah kelompok orang yang berusaha dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama atas dasar pembagian kerja, pengelompokan kerja, distribuis otoritas dan koordinasi”.

Bernard dalam Hasibuan (2006:120) mengemukakan bahwa organisasi sebagai berikut :  
“Organisasi adalah suatu system kerjasama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

#### **2.1.4 Lingkup Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, manajemen ini terdiri dari enam unsur, yaitu 6M : Men, Money, Method, Materials, Machines, dan Market.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2010:10) mengemukakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Definisi lainnya dari Manajemen Sumber Daya Manusia dikemukakan oleh Flippo dalam Sedarmayanti (2001:5) mengemukakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberi kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pendapat yang senada juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:02) mengemukakan bahwa :

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.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau

menajemen sumber daya lain, karena yang dikelola adalah manusia maka keberhasilan atau kegagalan Manajemen Sumber Daya Manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

### **2.1.5 Lingkup Stress Kerja**

Stress kerja menurut Robbins dan Judge (2011:368), yaitu :

A dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what individual desires and for which the outcome is perceived to both uncertain and important.

Suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Peneliti beranggapan bahwa masih diperlukan beberapa definisi mengenai stress kerja, maka dari itu peneliti menambahkan definisi yang dikemukakan oleh Rivai (2011:108) :  
“Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang diciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.”

#### **2.1.5.1 Sumber-sumber Stress Kerja**

Pada dasarnya berbagai sumber stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam, seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi.

Mangkunegara (2008:157) mengemukakan penyebab stress 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 nilai antara lain pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

### **2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Menurut Robbins (2001) ada tiga sumber utama yang menyebabkan timbulnya stress kerja, yaitu:

#### **1) Faktor Lingkungan**

Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi pegawai yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stress.

#### **2) Faktor Organisasi**

Terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organisasi structure* dan *organizational leadership*.

#### **3) Faktor Individu**

Faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan dengan seperlunya

### **2.1.5.3 Manfaat Stress Kerja**

Stress bersifat positif bagi individu dimana pegawai yang mampu mengatasi dan mengubah stress menjadi motivasi agar lebih maju dimana prestasi kerjanya meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan.

Bagi organisasi atau instansi, konsekuensi negative yang timbul dari stress kerja bersifat tidak langsung adalah meningkatkan tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi.

### **2.1.5.4 Indikator Stress Kerja**

Indikator stress kerja menurut Cooper (2009:314) yaitu :

**1) Kondisi Pekerjaan, meliputi:**

- a) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif.
- b) Beban kerja berlebihan secara kualitatif.
- c) Jadwal bekerja

**2) Stress Karena Peran, meliputi:**

- a) Ketidakjelasan Peran.

**3) Faktor Interpesonal**

- a) Kerjasama antar teman.
- b) Hubungan dengan pimpinan.

**4) Perkembangan Karier, meliputi:**

- a) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuan.
- b) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan.

**5) Struktur Organisasi, meliputi:**

- a) Struktur yang kaku dan tidak seimbang.
- b) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.

c) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

**6) Tampilan Rumah – Pekerjaan, meliputi:**

- a) Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi.
- b) Kurangnya dukungan dari pasangan hidup.
- c) Konflik pernikahan.
- d) Stress karena memiliki dua pekerjaan.

### **2.1.6 Lingkup Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wilson (2012:131) mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (job standart).

Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:75) sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja, kecepatan dan ketepatan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- 3) Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- 4) Tanggung jawab, kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan berani mengambil keputusan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat diketahui bahwa aspek dari kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja harus dilakukan secara rutin dan juga teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.6.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja**

Pegawai menurut Wiraman dalam bukunya evaluasi kinerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) **Faktor Lingkungan Internal Organisasi**, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika system kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem organisasi dan kompensasi. Lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
- 2) **Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi**, keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
- 3) **Faktor Internal Pegawai**, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan,

keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Menurut Pabundu (2006:122) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) **Faktor Intern**, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.
- 2) **Faktor Ekstern**, antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat diatas Nawawi (2006:64) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor, yaitu :

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
- 2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- 3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

### **2.1.6.2 Penilaian Pekerja**

Bintoro (2017:4) mengungkapkan penilaian kerja sebagai berikut :

- 1) Atasan Langsung
- 2) Rekan Kerja

- 3) Evaluasi dan Rekan Kerja (peers)
- 4) Pengevaluasian Diri Sendiri
- 5) Karyawan yang Mengevaluasi Kinerjanya Sendiri
- 6) Bawahan Langsung
- 7) Penilaian Kinerja Dilakukan oleh Bawahan Langsung Seorang Pekerja

### **2.1.6.3 Manfaat Penilaian Kerja**

Mengenai manfaat penilaian kerja, Handoko dalam Srimulyo (2005:204) menyatakan bahwa :

- 1) Perbaikan Prestasi Kerja atau Kinerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi
- 3) Kepuasan-kepuasan Penempatan
- 4) Perencanaan Kebutuhan Lahir dan Pengembangan.
- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir
- 6) Mendeteksi Penyimpangan Proses Staffing
- 7) Melihat Ketidakkuratan Informasi
- 8) Mendeteksi Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan
- 9) Menjamin Kesempatan Kerja yang Adil
- 10) Melihat Tantangan-tantangan Eksternal

### **2.1.7 Keterkaitan Antara Stress Kerja dan Kinerja Pegawai**

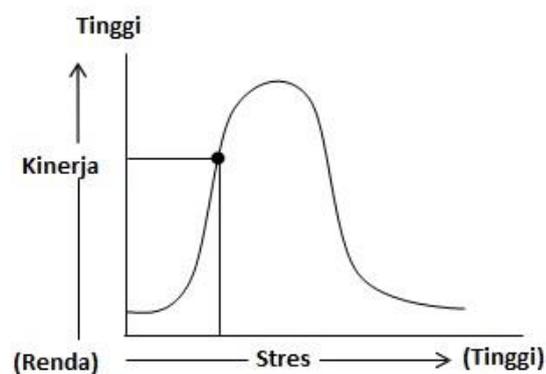
Stress kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja.

Pada tingkat tertentu stress itu perlu, apabila tidak ada stress dalam pekerjaan maka pegawai tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah.

Sebaliknya dengan adanya stress, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Menurut Stephen P. Robbins (2003) stress berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stress kerja dan prestasi kerja. Dibawah ini hubungan stress kerja dengan prestasi kerja yang digambarkan dengan U terbalik.

**Gambar 2.1**

**Hubungan U Terbalik antara Stress dan Kinerja**



**Sumber gambar: Stephen P. Robbins**

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stress pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi, pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan baik, lebih s=intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stress itu lebih banyak, akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stress sepanjang waktu dan terhadap intensitas stress, artinya stress tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stress yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka fikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil, dan pendapat dari para pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni : Stres Kerja (variabel bebas) dan Kinerja Kerja (variabel terikat). Cooper (2009:314) mengemukakan indikator-indikator stress kerja:

- 1) Kondisi Pekerjaan.**
- 2) Stress Karena Peran.**
- 3) Faktor Interpesonal.**
- 4) Perkembangan Karier.**
- 5) Struktur Organisasi.**
- 6) Tampilan Rumah-Pekerjaan.**

Selanjutnya Menurut Mangkunagara (2011:67) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunagara (2011:75) sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.**
- 2) Kuantitas kerja.**
- 3) Pelaksanaan tugas.**
- 4) Tanggung jawab.**

## **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, sebagaimana dijelaskan maka peneliti dapat merumuskan hipotesis utama penelitian sebagai berikut :

“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.”

Hipotesis diatas yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis yang sudah operasional sebagai berikut :

**Hipotesis Statistik :**

- 1)  $H_0 : \rho_{SK : KK} \leq 0$ , Stress Kerja : Kinerja Kerja  $\leq 0$ , Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja kerja pegawai.
- 2)  $H_1 : \rho_{SK : KK} > 0$ , Stress Kerja : Kinerja Kerja Pegawai  $> 0$ , Artinya terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja kerja pegawai.