

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada diri seseorang”Margiati, (2011). Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Robbins, (2007) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2009).

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008:108). Stres kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bias mengatasinya Rivai & Mulyadi, 2005:308). Daviddan Newstrom (2007 : 368) memberikan definisi

tentang stres kerja yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2001) dalam ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Role Demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. Interpersonal Demands

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

3. Organizational Structure

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuatan keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi.

4. Organizational Leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Robbins (2001) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung

antara pemimpin dengan pegawainya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting.

5. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi 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 tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja Menurut (Robbins, 2006):

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 memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan indikator stres kerja menurut Mulyadi (2003:90) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, meliputi: beban kerja berlebihan, jadwal bekerja
2. Stres karena peran, antara lain: ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal, meliputi: kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karier, meliputi: promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya
5. Struktur organisasi, antara lain: struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidaklibatan dalam membuat keputusan.

2.1.2. Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Salovey dan Harvard University dan Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas itu antara lain : empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian dan kemampuan untuk menyesuaikan diri, disukai, kemampuan untuk memecahkan masalah antar pribadi, setia kawan, ramah dan mempunyai sikap yang hormat. Mereka mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan emosinya untuk mengeluarkan atau membangkitkan emosi, seperti emosi untuk membantu berpikir, memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi serta untuk merefleksikan emosi secara teratur seperti mengendalikan emosi dan perkembangan intelektual (Shapiro, 2003).

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai salah satu bentuk intelegensi yang melibatkan kemampuan untuk menangkap perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk membedakannya dan menggunakan informasi ini dalam menentukan pikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan, sehingga membuka kesempatan bagu kita untuk melanjutkan apa yang sudah disediakan oleh alam agar kita mempunyai peluang lebih besar untuk meraih keberhasilan. Pada kenyataannya perlu diakui bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar dan penting untuk mencapai

kesuksesan di perusahaan, tempat kerja, dan dalam berkomunikasi di lingkungan masyarakat (Shapiro, 2003).

Cooper & Sawaf mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kemampuan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan menuntut perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan orang lain dan diri sendiri serta menanggapi dengan tepat. Dimana kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, untuk membangun produktif dan meraih keberhasilan (Ary Ginanjar, 2001).

Menurut Goleman (2004), tokoh yang mempopulerkan kecerdasan emosional, berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustrasi, mengendalikn dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. (Shapiro) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk berhubungan dengan perilaku moral, cara berpikir yang realistis, pemecahan masalah, emosi diri. Definisi Galomen dan Shapiro menjelaskan bahwa kecerdan emosional terbentuk dari beberapa aspek keterampilan emosi.

Kecerdasan emosional berperan penting di tempat kerja, dalam keluarga, masyarakat, kesadaran emosi membuat keadaan jiwa kita diperhatikan. Kecerdasan emosional memungkinkan kita menentukan pilihan-pilihan yang

lain tentang apa yang kita makan, siapa yang akan kita jadikan teman hidup, pekerjaan apa yang kita lakukan dan bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi kita dan kebutuhan orang lain.

Berdasarkan uraian yang ada diatas maka yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

2.1.2.2 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2009:5) adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri
2. Kecakapan sisoal, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan
3. Ketrampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Apabila ditinjau dari pendapat para ahli ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu; faktor internal dan faktor eksternal. Kaitannya dengan faktor internal, banyak penelitian yang dilakukan oleh para ahli tentang apa yang disebut teori dominasi otak. Goleman menyatakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu faktor yang berasal dari dalam diri yang dipengaruhi oleh keadaan otak seseorang (Goleman, 1999).

Faktor lain yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar individu. Sepanjang perkembangan sejarah manusia menunjukkan seseorang sejak kecil mempelajari ketrampilan sosial dasar maupun emosional dari orang tua dan kaum kerabat, tetangga, teman bermain, lingkungan kerja, lingkungan pembelajaran (Goleman, 1999:). Demikian pula pada kecerdasan emosional seseorang yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan tidak bersifat menetap.

2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman, (2015:58) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. **Mengenali emosi diri**

Kesadaran diri berarti waspada, baik terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati. Penggolongan emosi menurut Goleman yaitu amarah, kesedihan, rasa takut, kenikmatan (bahagia), cinta, terkejut, jengkel dan malu

2. **Memotivasi diri**

Memotivasi merupakan salah satu dasar kecerdasan emosional yang akan meningkatkan keberhasilan dalam segala bidang suatu kumpulan perasaan antusiasme, gairah, dan keyakinan diri dalam mencapai prestasi.

3. **Empati (mengenali emosi orang lain)**

Empati adalah kemampuan untuk mengetahui perasaan orang lain. Empati dibangun berdasarkan kesadaran diri. Semakin terbuka seseorang terhadap emosinya sendiri, semakin terampil membaca perasaan.

Kegagalan untuk mengetahui perasaan orang lain merupakan kekurangan utama dalam kecerdasan emosional.

4. Pengaturan diri

Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

5. Ketrampilan sosial

Merupakan ketrampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui ketrampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya

mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 1993), sedangkan menurut Tjiptono (2001) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah (leadership styles) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang di pergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

2.1.3.2 Konsep Gaya Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan adalah perilaku khusus/pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (personality) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku seorang pemimpin terkait erat dengan beberapa hal, yaitu kemampuan yang dimilikinya, karakter setiap bawahan yang dipimpinya, jabatan atau posisi tertentu yang diembannya, dan budaya organisasi serta situasi kondisi yang menyertainya.

Teori tentang perilaku kepemimpinan perlu diungkap mengingat seorang pemimpin harus mengetahui tingkat kematangan para pegawainya agar bisa memimpin mereka secara efektif. Banyak pemimpin yang gagal

karena tidak mengetahui dengan baik karakter dan kebutuhan pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka lahir lah sifat-sifat pimpinan dalam memimpin, sifat ini pada akhirnya secara psikologis akan berpengaruh terhadap “gaya” yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja yaitu dengan cara mengetahui dan mendiskripsikan karakteristik sifat pegawai apakah pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja atau apakah pegawai tersebut rajin dalam bekerja atau dengan kata lain tidak bermalas-malasan. Karena pada dasarnya sifat pegawai itu ada 4 macam, ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja tapi malas bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja tetapi rajin bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja dan malas bekerja serta ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja dan rajin bekerja. Blanchard K.H. (1996) membagi empat gaya kepemimpinan yaitu:

3. Gaya konsultatif

Gaya konsultasi dicirikan oleh adanya pemimpin yang membatasi peranannya dan menginstruksikan bawahan tentang apa, bagaimana, bilamana, di mana harus melakukan suatu tugas tertentu.

4. Gaya partisipatif

Gaya partisipasi dicirikan oleh adanya pemimpin dan bawahan yang saling tukar menukar ide dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah,

dan yang dipimpin cukup mampu serta berpengetahuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada bawahan

5. Gaya delegatif

Gaya delegatif dicirikan oleh adanya pemimpin yang banyak melibatkan bawahan untuk melaksanakan tugas sendiri melalui pendelegasian dan supervise yang bersifat umum.

6. Gaya instruktif

Dicirikan pimpinan masih banyak memberikan pengarahan dan memberikan dukungan dalam keputusan melalui komunikasi dua arah.

2.1.3.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.4.Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013)lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

(Isyandi, 2004). Menurut (Simanjuntak, 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Suwanto dan Priansa, 2016) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi stres karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi stres kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan bisa mengakibatkan timbulnya stres kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi dan berdampak pada stres kerja karyawan.

d. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini bisa berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakkan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan terjadinya stres kerja sehingga perusahaan mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.4.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan

terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003).

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

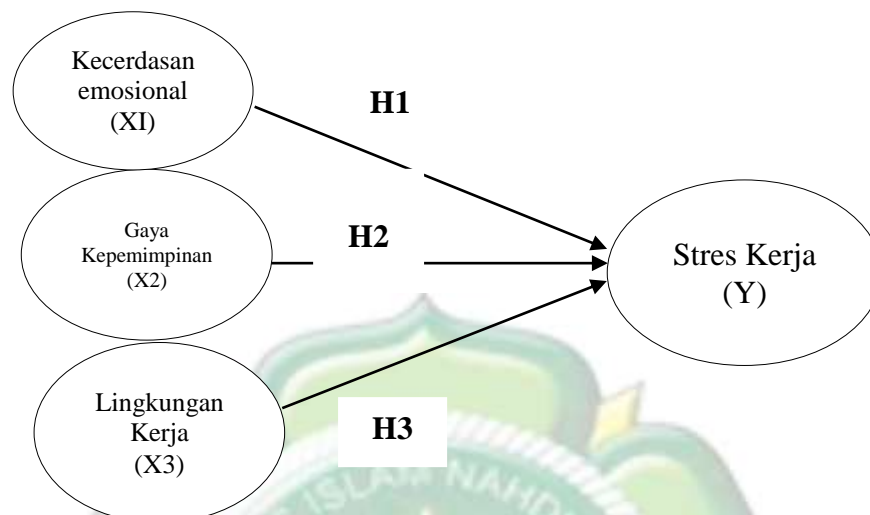
Nama Penulis	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
Chusnul Huda Andi Rosida Hadi Sunaryo (2017)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Stress Kerja Karyawan (Studi Di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang Pt. King Stone Malang)	Y : Stres Kerja X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Motivasi Kerja X ₃ : Reward	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap stress kerja karyawan. 2. Pemberian motivasi kerja pada karyawan berpengaruh positif karena dapat mengurangi tingkat stress kerja karyawan. 3. Pemberian <i>reward</i> kerja pada karyawan berpengaruh positif karena dapat mengurangi tingkat stress kerja karyawan.
Rizky Putri K1, Arif Partono2 (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Anggota Polri Divisi Propam Polda Jawa Barat	Y : Stres Kerja X ₁ : Gaya Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap stress kerja
Ni Made Ayu1, Wayan Gede2, Made Surya3 (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung	Y : Stres Kerja X ₁ : Kecerdasan Emosional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional telah memiliki pengaruh negatif signifikan dengan stress kerja

Nama Penulis	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
Agus Heri Prayatna ¹ Made Subudi ² (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak	Y : stres kerja X ₁ : Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.
Muhammad Rasyid Abdillah (2017)	Kecerdasan Emosional Dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja	Y : Stres Kerja X ₁ : Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan.
Muhammad Rizki Djamhur Yuniadi (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)	Y : Stres Kerja X ₁ : Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja bahwa secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan
Erma Yulia Djudi Mukzam (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro)	Y : stres kerja X ₁ : Gaya Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja.
Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag., M.Ag.	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero)	Y : Stres Kerja X ₁ : Beban Kerja X ₂ : Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan

Nama Penulis	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
Fitri Rahmadia, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (Rsi) Ibnu Sina Payakumbuh	Y : Stres Kerja X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Dukungan Sosial	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stress kerja 2. Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stress kerja
Avira Rizqiana Yulia (2017)	Pengaruh Pekerjaan-Keluarga Dan Dukungan Sosial Serta Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Wanita Di Rsd Dr. Soebandi Jember	Y : Stres Kerja X ₁ : Pekerjaan Keluarga X ₂ : Dukungan Sosial X ₃ : Kecerdasan Emosional	1. konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja 2. dukungan sosial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja 3. kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja.
I Made Dewal I Wayan2	Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Pd. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar	Y : Stres Kerja X ₁ : Komunikasi X ₂ : Kepemimpinan X ₃ : Lingkungan Kerja	1. komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai 2. kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja 3. lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian teori maka, kerangka penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. Perumusan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja

Kecerdasan emosional dengan stres kerja menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan (Nikolaou dan Tsaousis, 2002; Cholilawati, 2010; Abdillah, 2013; Burnett dan Pettijohn, 2015). Menurut Darvish (2011) membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif signifikan dengan stres kerja. Goswami (2013), membuktikan terdapat hubungan negatif signifikan kecerdasan emosional dengan stres karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis:

H1 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

2.4.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian terdahulu antara gaya kepemimpinan terhadap stres kerja. Gardiner dan Marika (1999) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Mangkunegara (2008:157) menyatakan bahwa penyebab stres kerja antara lain gaya kepemimpinan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, dll. Di dukung dari penelitian sebelumnya Safaria, et al (2011) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. (Baysak dan Yaner, 2015; Hamdani dan Handoyo, 2012; Safaria et al, 2011; Dartey-Baah dan Ampofo, 2015; Zhou et al, 2015; Harms et al, 2017; Soegiono, 2008; Prayatna dan Subudi, 2016; Wiranata, 2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan dan stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis:

H2 :Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian antara lingkungan kerja dengan stres kerja hubungan ini samadengan penelitian yang dilakukan oleh Sindu Sutrisno(2009) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan signifikan. Perbedaannya adalah penelitian Sindu Sutrisno (2009) menggunakan variabel beban pekerjaan. Variabel lingkungan kerja bernilai negatif yang berarti semakin tidak sesuai/buruk kondisi lingkungan kerja maka semakin

tinggi tingkat stres kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis:

H3 :Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Stres Kerja

