

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

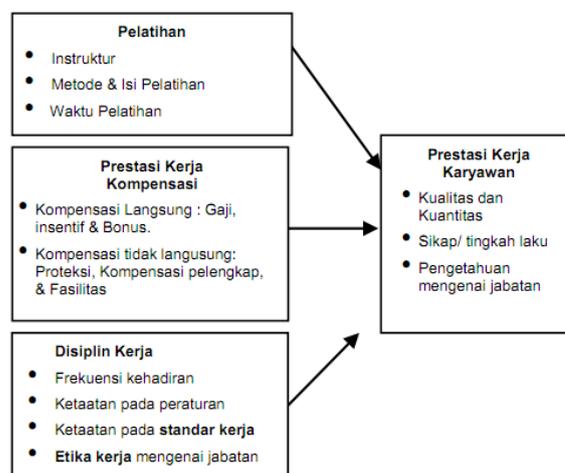
Mangkunegara (2009) dalam Baharuddin(2013) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi, pada dasarnya prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan.

Menurut Cooper dalam Baharudin (2013) mendefinisikan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Dari teori ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian individu dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh sebuah usaha individu merupakan hasil dari kemampuan yang individu tersebut miliki.

Menurut Hasibuan (2001) dalam Baharudin (2013) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Arif Yusuf, (2016), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah hasil atau capaian yang diraih oleh individu dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, baik faktor yang bersifat eksternal maupun faktor yang bersifat internal dari dalam diri individu tersebut, menurut Baharudin (2013) ada 3 indikator dalam variable prestasi kerja yang meliputi ketepatan waktu, Kuantitas Kerja, dan Kualitas kerja.



Gambar 2. 1

Model konseptual Baharudin, 2013

Prestasi kerja individu akan berdampak pada kepuasan diri dan perasaan puas akan pekerjaan yang telah dilakukan, semakin baik dan tinggi tingkat

prestasi kerja individu maka akan semakin besar rasa puas yang dirasakan oleh individu akan pekerjaan yang dilakukan sehingga individu akan memacu individu untuk melakukan pekerjaan yang serupa dengan harapan akan mendapatkan rasa puas yang sama atau lebih dari pekerjaan sebelumnya yang serupa.

2. Leader Member Exchange

Dalam sebuah organisasi tidak bisa terlepas dari peran seorang pemimpin, dalam kehidupan organisasi pemimpin diibaratkan sebagai kepala dari organisasi tersebut. Para pemimpinlah yang mampu mengarahkan, menunjukkan, serta mengambil keputusan mengenai apa yang baik dan buruk agar sebuah organisasi dapat tetap berjalan dan berkembang.

Kata pemimpin tak bisa dipisahkan dari kata kepemimpinan. Menurut Robbins (2015), kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk menjalankan suatu kegiatan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin dibantu oleh bawahan yang akan menggerakkan organisasi tersebut, sehingga pemimpin di harapkan untuk dapat membangun hubungan dengan bawahan. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang terjadi pada suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting sebagai salah satu pondasi berdirinya suatu organisasi. Suatu organisasi membutuhkan seorang atasan yang bertanggung jawab akan perencanaan,

pengkoordinasian, pengawasan, serta pengendalian atas berjalannya kinerja organisasi yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Namun selain dari adanya atasan atau pemimpin pada suatu organisasi, organisasi juga membutuhkan tenaga- tenaga sumber daya manusia lain yang memiliki peran sebagai bawahan untuk mengemban dan menjalankan apa yang telah direncanakan oleh para pemegang kepentingan organisasi.

Salah satu teori dalam kepemimpinan yang menarik peneliti untuk meneliti adalah *Leader Member Exchange*, Menurut Robbins (2015) LMX adalah sebuah teori yang mendukung penciptaan para pemimpin didalam kelompok dan diuar kelompok; para bawahan dengan status didalam kelompok yang akan memiliki peringkat kinerja yang lebih tinggi, tingkat perputaran yang rendah, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Yukl (2004) Dalam Anggreani (2013) dasar pemikiran dari teori LMX adalah bahwa para pemimpin mengembangkan hubungan atasan-bawahan yang berbeda dengan masing-masing bawahan, dari teori ini dapat disimpulkan bawah LMX mengharuskan setiap atasan untuk dapat beradaptasi, mengembangkan, dan menjalin hubungan baik dengan bawahan agar tercipta kepercayaan yang kuat diantara keduanya.

Menurut Robbins, dalam Anggraeni (2013), *Leader Member Exchange* (LMX) dapat didefinisikan sebagai, “*The creation by leader of in-group and out-group; subordinate with in group status will have higher performance ratings, less turn-over, and greater job satisfaction.* Dalam hal ini robbin’s menyimpulkan

bahwa dengan adanya pertukaran/pergantian pemimpin maka akan menciptakan kinerja anggota yang tinggi tanpa adanya turn over dan kepuasan yang lebih baik.

Menurut Robbin (2015) *Leader Member Exchange* dapat disebabkan karena adanya tekanan waktu, para pemimpin akan memiliki hubungan yang istimewa dengan kelompok kecil dari para pengikut mereka. LMX akan membentuk sebuah kepemimpinan yang memiliki hubungan yang lebih erat dan dekat terhadap para bawahan, sifat, sikap, dan kepribadian bawahan juga akan memiliki kesamaan dengan pimpinan mereka, sehingga akan menciptakan kepercayaan, kinerja yang tinggi, dan tingkat perputaran pekerja menurun.

Berbebrapa dimensi yang ada pada LMX menurut wibowo, 2013 meliputi, Rasa Hormat (*Respect*), Kepercayaan (*Trust*), dan Obligasi (*Obligation*). Ketiga dimensi akan menciptakan hubungan yang kuat antara Pimpinan-Bawahan yang timbul akibat adanya LMX.

3. Konflik Peran

Menurut Robbins (2015) organisasi adalah suatu unit sosial yang dikordinasikan secara sadar, terdiri dari dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Karena organisasi merupakan sebuah perkumpulan individu-individu hal ini tak dapat mengesampingkan bahwa perbedaan yang muncul dari banyaknya pemikiran, pemahaman, persepsi, dan keinginan yang berbeda akan memunculkan sebuah pandangan yang bersifat negative yang disebut sebagai konflik dalam sebuah organisasi.

Konflik didefinisikan sebagai sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negative, atau akan berpengaruh secara negative, terhadap segala sesuatu hal yang diperdulikan oleh pihak pertama. (Robbins, 2015)

Konflik menurut Robbins (2015) dibagi menjadi 2 karakteristik konflik, yaitu konflik yang bersifat fungsional dan konflik yang bersifat disfungsional. Konflik fungsional adalah konflik yang bersifat membangun dalam sebuah organisasi, konflik fungsional membantah dan mendobrak anggapan yang menyatakan bahwa konflik bersifat negatif dan merusak dalam sebuah organisasi. Konflik fungsional merupakan konflik yang satu waktu secara sadar diciptakan oleh pemimpin terhadap organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, kerjasama, dan kemampuan pemecahan masalah (*Problem Solving*) dalam organisasi.

Konflik disfungsional adalah konflik yang memiliki sifat berbanding terbalik dengan konflik fungsional, konflik disfungsional bersifat merusak (Destruktif). Konflik disfungsional inilah yang menjadi anggapan bahwa konflik bersifat merusak dan membawa kehancuran terhadap suatu kelompok atau organisasi. Konflik ini apabila tidak mendapatkan penanganan yang fokus, maka konflik ini akan membawa kerusakan yang fatal pada suatu kelompok atau organisasi.

Didalam organisasi ada beberapa jenis konflik yang sering ditemukan dalam sebuah kelompok atau organisasi, jenis konflik tersebut meliputi konflik tugas, konflik hubungan, konflik proses, dan konflik peran.

Konflik tugas adalah konflik yang terjadi karena adanya anggapan negative akan kandungan dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, konflik hubungan adalah konflik yang terjadi pada lingkup interpersonal yang dimana konflik ini terjadi karena adanya masalah atau isu yang terjadi pada 2 atau lebih individu dalam organisasi yang diakibatkan oleh adanya kegagalan fungsi, perbedaan pendapat, dan miss Communication antar individu. Konflik proses merupakan konflik yang terjadi selama proses pekerjaan atau tugas diselesaikan. Semakin banyaknya halangan dan rintangan selama proses penyelesaian akan menimbulkan konflik yang dialami oleh 1 individu atau lebih.

Menurut wolfe & Snoke (1962) dalam Lidya Agustina (2009) mengatakan Konflik peran (role conflict) timbul karena adanya dua "perintah" berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

Konflik peran merupakan sebuah kondisi dimana terjadinya 2 atau lebih masalah atau isu yang terjadi secara bersamaan dan membutuhkan penanganan yang sama oleh individu terkait diwaktu yang sama sehingga menjadikan individu terkait harus meemprioritaskan dan mengabaikan salah satu isu yang terjadi.

Menurut Jehn, 1995 dalam Nugraha Agung ada 7 dimensi Konflik peran yang meliputi:

1. Tipe Tugas (Task Type)
2. Norma-norma Konflik (Conflict Norms)
3. Kepuasan dengan Kelompok (Satisfaction with the Group)
4. Kesukaan (Liking)
5. Keinginan untuk tetap tinggal dalam kelompok (Intent to Remain)
6. Kesamaan Tujuan (Goal Similarity)
7. Resolusi konflik (Conflict Resolution)

4. Stres

Stres merupakan kondisi yang biasa dialami oleh setiap individu, stres berasal dari adanya tekanan yang datang dari luar diri manusia maupun dari dalam diri individu, namun hampir sebagian besar stres terjadi karena adanya pengaruh dari luar diri individu, stres dapat timbul dari adanya konflik dan perasaan frustrasi individu yang terealisasi menjadi suatu emosi bahkan dapat berupa tindakan apabila stres tersebut tak mampu untuk dikendalikan oleh individu itu sendiri, “Stres adalah suatu yang tidak menyenangkan dan membuat orang tersebut merasa tidak nyaman, Bingung, mudah marah, tekanan darah meningkat, detak jantung lebih cepat, gangguan pencernaan, Dsb (Mulyadi,2015)

Stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. (Robbin, 2015)

Sifat Stres meskipun stres telah didefinisikan dalam beberapa cara, ada dua definisi yang tepat untuk digunakan: stres adalah respon adaptif yang dimediasi oleh karakteristik individu dan proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari tindakan eksternal manapun. Situasi atau peristiwa yang menempatkan fisik dan/atau psikologi khusus pada seseorang. Stres juga mengacu pada keadaan internal individu yang merasakan ancaman secara fisik dan/atau kesejahteraan psikis. Istilah ini menekankan persepsi dan evaluasi seseorang terhadap potensi rangsangan berbahaya, dan mempertimbangkan persepsi ancaman yang timbul dari perbandingan antara tuntutan yang dikenakan pada individu dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan ini. Ketidakseimbangan yang dirasakan dalam mekanisme ini menimbulkan respon stres, yang mungkin bersifat fisiologis maupun perilaku (Miner, 1988)

Menurut Szilagy (1990) dalam GitoSudarmo (1997) mendefinisikan bahwa Stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saina (2013) ada dua alat ukur yang digunakan pada penelitian terdahulu untuk mengukur tingkat stress seseorang, alat ukur itu ialah (1) *stress reaction* dan (2) *Perceived environmental stressor* atau *demands*.

Stres akan berdampak pada perasaan individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan, namun tidak selamanya stres akan membawa dampak buruk pada pekerjaan, terkadang para pimpinan akan memberikan sebuah tekanan kepada

bawahan untuk bekerja secara maksimal dan tekanan tersebut akan memberikan suatu perasaan stres dan memacu anggota bekerja lebih dari pada kemampuan biasanya, para pemimpin secara sadar dan sengaja memberikan perasaan stres ini untuk mendorong kinerja anggota yang mulai menurun yang disebabkan oleh adanya pekerjaan yang berulang yang dilakukan secara terus menerus. Sehingga dengan adanya tekanan tersebut, diharapkan kinerja bawahan yang mulai menurun akan kembali meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah tekanan yang diberikan.

A. Kerangka Penelitian dan Penurunan Hipotesis

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penggerak berjalannya sebuah organisasi, dengan terjaminnya sebuah mutu sumber daya manusia akan menjadikan sebuah organisasi yang luar biasa, namun pada kenyataannya hal tersebut tidaklah semudah apa yang dikatakan, banyak hal yang menghambat bahkan membuat kualitas sumber daya manusia pada sebuah organisasi menjadi menurun.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kasus yang terjadi pada apa yang dirasakan, diamati, dan dipandang oleh peneliti secara langsung yang dimana kualitas Sumberdaya manusia pada organisasi yang diukur berdasarkan Kinerja individu dalam berorganisasi dipengaruhi oleh beberapa hal yang menurut peneliti hal-hal tersebut saling berkaitan.

a. Pengaruh LMX Terhadap Stres Individu

Fenomena yang terjadi pada dunia organisasi mahasiswa ialah adanya pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap tingkatan stress yang dialami oleh anggota dalam organisasi Mahasiswa, LMX merupakan sebuah persepsi hubungan kepercayaan yang terbentuk dan terjadi antara atasan dengan bawahan mereka, peneliti melihat pada lapangan yang terjadi ialah ada hubungan antara persepsi tersebut dengan tingkatan stress yang terjadi pada bawahan, semakin kuat persepsi hubungan yang berhasil diciptakan oleh seorang atasan maka akan menurunkan tingkatan stress yang terjadi pada bawahan, hal ini terjadi karena adanya hubungan yang kuat akibat dari munculnya rasa kepercayaan, rasa hormat, serta kesetiaan yang dimiliki oleh bawahan terhadap atasan mereka. Sehingga dengan adanya hubungan yang kuat tersebut akan menurunkan perasaan stress anggota sebab adanya arahan dan kepercayaan terhadap apa yang atasan mereka katakan dan lakukan. Dengan adanya fenomena tersebut maka peneliti meyakini bahwa ada pengaruh negatif antara LMX terhadap Stres individu yang terjadi pada anggota organisasi kemahasiswaan. Sehingga di dapat hipotesis yang menyatakan bahwa **LMX berpengaruh negatif terhadap Stres individu (H1)**

b. Pengaruh LMX Terhadap Kinerja Berorganisasi Mahasiswa

Selain itu peneliti meyakini bahwa dengan adanya hubungan yang baik yang terbentuk antara atasan dan bawahan , akan semakin mengurangi ketidakjelasan tugas, terarahnya tujuan, dan meningkatkan rasa kepercayaan dan

kehormatan antara atasan dan bawahan. Peneliti mengasumsikan bahwa semakin tinggi dan baik LMX yang dibentuk oleh pemimpin terhadap bawahan maka akan meningkatkan pula kinerja berorganisasi anggota dalam organisasi. sehingga peneliti mengasumsikan bahwa LMX memberikan pengaruh positif terhadap kinerja anggota dalam berorganisasi. Sebelumnya telah dilakukan penelitian lain mengenai pengaruh LMX terhadap Kinerja yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu yang Mendukung Hipotesis Pengaruh LMX terhadap Kinerja Berorganisasi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Donny Sutanto Tan dan Eko Harry Susanto (2017)	Pengaruh LMX dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT.XYZ	LMX berpengaruh positif terhadap Kinerja
2.	Nuzulul Kusuma Putri dan Thinni Nurul R. (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan <i>Leader-member Exchange</i> terhadap Kinerja Unit, Studi Kasus di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik	
3.	James P. Burton, Chris J. Sablynski, dan Tomoki Sekiguchi (2008)	<i>Linking Justice, Performance, and Citizenship via Leader-Member Exchange</i>	

Berdasarkan asumsi peneliti tersebut didapati hipotesis yang menyatakan bahwa **LMX berpengaruh positif terhadap Kinerja berorganisasi mahasiswa (H2).**

c. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres

Selain dari pengaruh yang diberikan oleh hubungan yang terjadi antara pemimpin dengan anggota, peneliti juga melihat adanya fenomena lain yang terjadi didalam organisasi kemahasiswaan, fenomena tersebut ialah ada pengaruh kuat yang diberikan oleh konflik peran anggota sebagai bagian dari organisasi yang aktif namun disisi lain anggota memiliki peran penting sebagai seorang mahasiswa akademis yang bertanggung jawab akan tugas dan kuliah yang jalani.

Menurut wolfe & Snoke (1962) dalam dalam Lidya Agustina (2009) mengatakan Konflik peran (role conflict) timbul karena adanya dua "perintah" berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

Peneliti meihat bahwa dengan semakin bertambahnya peran yang membutuhkan perhatian yang sama oleh anggota akan semakin menambah jumlah angka stress yang dialami oleh anggota itu sendiri, sehingga peneliti meyakini bahwa ada pengaruh Positif antara Konflik Peran terhadap stress , konflik peran merupakan adanya dua atau lebih perintah yang di terima oleh anggota yang dimana perintah tersebut memiliki prioritas dan urgenitas yang sama, sehingga anggota harus mampu untuk menyelesaikan perintah- perintah tersebut atau mengabaikan salah satunya. peneliti mengasumsikan semakin banyak peran yang dijalankan oleh anggota maka akan semakin tinggi pula jumlah konflik peran yang dialami oleh anggota, sehingga peneliti meyakini bahwa dengan semakin bertambahnya jumlah konflik peran yang terjadi akan mempengaruhi tingkat stres secara positif. Sebelumnya telah dilakukan penelitian lain mengenai pengaruh

Konflik Peran terhadap Stres yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2

Penelitian Terdahulu yang Mendukung Hipotesis Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kristin Juwita dan Devy Arintika (2018)	Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang)	Konflik Peran berpengaruh positif terhadap Stres
2.	Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin, dan Abd. Mansyur Mus (2018)	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Melalui Stres	
3.	Desi Wulandari dan Retno Dwiyanti (2014)	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja pada perawat wanita yang sudah menikah	

Berdasarkan asumsi diatas maka di rumuskan hipotesis yang menyatakan bahwa **Konflik peran berpengaruh Positif terhadap Stres (H3).**

d. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Berorganisasi

Semakin bertambahnya peran yang harus dimainkan oleh anggota maka akan semakin banyak hal yang membutuhkan perhatian yang sama sehingga anggota diasumsikan akan memprioritaskan salah satu peran dan mengabaikan peran yang lain, sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja anggota pada salah satu peran. Sebelumnya telah dilakukan penelitian lain mengenai pengaruh Konflik peran terhadap Kinerja yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut.:

Tabel 2. 3

Penelitian Terdahulu yang Mendukung Hipotesis Konflik Peran terhadap Kinerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tamauka Marsello Giovanni, Cristoffel Kojo, dan Viktor P.K. Lengkong (2015)	Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Air Manado	Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap Kinerja
2.	Rifki Patria (2016)	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi.	
3.	Ida Ayu Widyaningrum, Yonatan Pongtuluran, dan Irsan Tricahyadinata (2013)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda	
4.	Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin, dan Abd. Mansyur Mus (2018)	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Melalui Stres	
5.	Eko Yuliawan (2012)	Pengaruh Stres dan Konflik terhadap Kinerja pada PT. PINDAD Bandung	
6.	Muallifah dan Astuty (2016)	Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja dengan <i>Self Efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi	

Dari hal ini maka peneliti mengasumsikan bahwa **Konflik peran berpengaruh terhadap Kinerja (H4).**

e. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Berorganisasi

Stress adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain

Menurut Robbins (2015) mengatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologi yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan.

Peneliti meyakini bahwa stres juga memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota dalam berorganisasi, stres yang dialami oleh anggota karena adanya tekanan dari banyaknya peran yang harus dimainkan oleh anggota serta hubungan yang buruk antara atasan dan bawahan akan memberikan pengaruh yang akan menurunkan kinerja dari anggota dalam berorganisasi.

Peneliti meyakini ada pengaruh negatif antara stres terhadap kinerja anggota dalam berorganisasi, hal ini adalah hal yang sudah jelas bagi peneliti, hal ini pun didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu dimana stres memiliki dampak yang negatif dimana semakin tinggi tingkat tekanan dan stres yang dialami oleh anggota akan menurunkan kinerja berorganisasi.

Namun pada kenyataannya tidak semua tekanan dan stres akan menurunkan kinerja, sebagian dari para pemimpin memberikan tekanan kepada para bawahan dengan tujuan untuk memacu para bawahan untuk memaksimalkan pekerjaan yang dilakukan, dan tidak sedikit pula tekanan dan stres yang diberikan memberikan hasil yang luar biasa dan justru meningkatkan kemampuan dan prestasi dari para bawahan, oleh sebab itu peneliti ingin mencari tahu apakah

benar ada hubungan yang negatif antara stres terhadap kinerja berorganisasi anggota yang akan menurunkan tingkat stres anggota, atau justru sebaliknya dimana tingkat stres yang dialami merupakan sebuah *Setting* yang dilakukan oleh para atasan untuk memacu anggota bekerja dengan kemampuan yang maksimal. Sebelumnya telah dilakukan penelitian lain mengenai pengaruh stres terhadap Kinerja yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut.:

Tabel 2. 4

Penelitian Terdahulu yang Mendukung Hipotesis Pengaruh Stres terhadap Kinerja Berorganisasi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tamauka Marsello Giovanni, Cristoffel Kojo, dan Viktor P.K. Lengkong (2015)	Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado	Stres berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja
2.	Ida Ayu Widyaningrum, Yonatan Pongtuluran, dan Irsan Tricahyadinata (2013)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda	
3.	Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin, dan Abd.	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Melalui Stres	
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Mansyur Mus (2018)		
4.	Eko Yuliawan (2012)	Pengaruh Stres dan Konflik terhadap Kinerja pada PT. PINDAD Bandung	

Oleh sebab itu maka peneliti merumuskan hipotesis yang menyatakan bahwa **Stres berpengaruh negatif terhadap Kinerja (H5).**

f. Pengaruh LMX Terhadap Kinerja Berorganisasi Secara Tidak Lansung Melalui Stress

Peneliti juga ingin membuktikan bahwa dengan adanya LMX atau persepsi hubungan antara atasan dan bawahan akan memberikan hubungan yang negatif antara LMX dengan stress anggota, peneliti mengasumsikan bahwa dengan adanya hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan, kejelasan tugas, dan pengarahan yang baik akan menurunkan tingkat stress yang dialami anggota.

Dengan menurunnya tingkat stress yang dirasakan serta dengan tingkat kepercayaan, rasa hormat, serta kesetiaan yang tinggi maka hal ini diyakini oleh peneliti bahwa akan meningkatkan kinerja dari anggota tersebut, sehingga peneliti mengasumsikan bahwa ada **pengaruh positif antara LMX terhadap kinerja berorganisasi secara tidak lansung melalui stress (H6)**. Peneliti akan membuktikan bahwa dengan menurunnya tingkat stress dan dengan adanya hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan maka akan meningkatkan kinerja berorganisasi anggota didalam organisasi kemahasiswaan.

g. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Berorganisasi Anggota Dengan Stress Sebagai Mediasi (H7)

Peneliti juga mengasumsikan bahwa ada pengaruh negative antara Konflik peran terhadap Kinerja Berorganisasi anggota dengan stress sebagai mediasi, hal ini dikarenakan semakin banyak peran yang ada pada anggota maka akan semakin meningkatkan konflik peran yang dialami oleh anggota, sehingga hal tersebut akan meningkatkan tingkatan stres pada anggota dan akan menurunkan

kinerja anggota yang disebabkan oleh terabaikannya salah satu tugas yang diemban. Dengan adanya stress yang diakibatkan oleh adanya konflik peran maka akan menimbulkan perasaan bingung akan tugas mana yang semestinya harus diselesaikan sehingga akan menimbulkan kecenderungan terhadap salah satu tugas, sehingga menurunkan kinerja pada tugas yang lain. Oleh hal tersebut maka peneliti menyusun hipotesis yang menyatakan **Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap kinerja berorganisasi melalui stress sebagai mediasi (H7)**. Sebelumnya telah dilakukan penelitian lain mengenai pengaruh Konflik peran terhadap Kinerja melalui stres yang dilakukan oleh 1 penelitian terdahulu, adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut.:

Tabel 2. 5

Penelitian Terdahulu yang Mendukung Hipotesis Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Berorganisasi melalui Stres

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin, dan Abd. Mansyur Mus (2018)	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Melalui Stres	Konflik Peran ganda berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Melalui stres

Dari berberbapa variabel diatas peneliti membangun sebuah kerangka model penelitian yang akan meneliti pengaruh antara LMX dan Konflik Peran anggota organisasi terhadap kinerja dalam berorganisasi dengan stress menjadi variable penengahnya.

Gambar 2. 2

Model Kerangka Penelitian