

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual yaitu penelitian yang berisi dari berbagai teori yang relevan dengan tema penelitian. Deskripsi konseptual berisi tentang berbagai teori yang berkaitan dengan variabel bebas maupun variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan *stress* kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Robbin mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu, (Sutrisno, 2020).

Motivasi dalam bekerja timbul dari dorongan individu, yang dapat memicu semangat dan keinginan untuk mengarahkan dan menjaga perilaku agar mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup pekerjaan, (Maruli Tua Sitorus, 2020).

Hasibuan mengemukakan bahwa Motivasi dalam bekerja adalah memberikan dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka bersedia bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terhubung dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan, (Febrianti N.R, 2020)

Motivasi adalah mekanisme yang menjelaskan kekuatan, orientasi, dan ketekunan seseorang untuk mencapai sasarnya, (Andayani & Tirtayasa, 2019)

Dari beberapa defisini di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi dalam bekerja adalah memberikan dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka bersedia bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terhubung dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

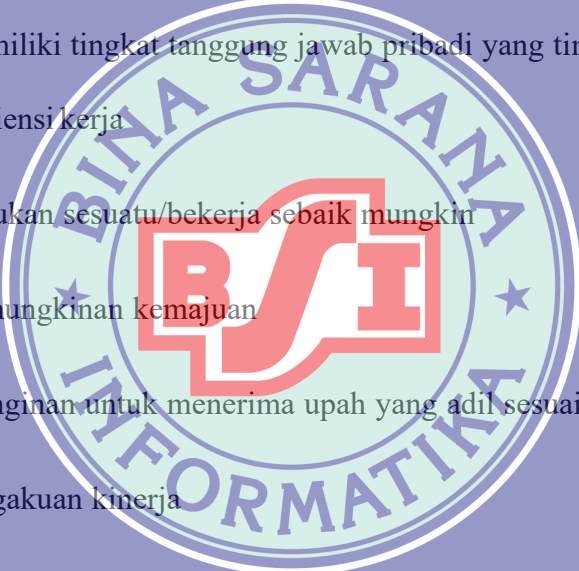
Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerjaannya menurut (Farisi, Irtawati dan Fahmi, 2020) adalah sebagai berikut;

1. Kebutuhan hidup, yaitu. kebutuhan untuk mempengaruhi kehidupan, yang kebutuhan ini meliputi makanan, minuman, tempat tinggal, udara dan lain-lain. Keinginan untuk memuaskan kebutuhan ini merangsang seseorang yang berperilaku dan bekerja keras.
2. Kebutuhan masa depan, yaitu kebutuhan akan masa depan yang cerah dan menciptakan suasana yang tenang, harmonis dan positif.
3. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan akan harga diri dan pengakuan dan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat sekitar. Idealnya, prestasi datang dari prestasi, tapi tidak selamanya Jadi. Tetapi manajer juga harus memperhatikan hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau status seseorang dengan prestasi yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kebutuhan akan pengakuan prestasi kerja, yaitu kebutuhan akan prestasi kerja dicapai dengan menggunakan bakat, keterampilan dan potensi yang optimal untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. kebutuhan ini adalah realisasi penuh dari potensi penuhnya.

2.1.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Bayu Fadillah, 2019) sebagai berikut :

- 
1. Kewajiban
Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi untuk pekerjaannya
 2. Efisiensi kerja
Lakukan sesuatu/bekerja sebaik mungkin
 3. Kemungkinan kemajuan
Keinginan untuk menerima upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya
 4. Pengakuan kinerja
Keinginan untuk menerima gaji yang lebih tinggi dari biasanya.
 5. Pekerjaan yang menantang
Ingin belajar bagaimana mengelola pekerjaan di bidangnya.

2.1.4 Pengertian *Stress* Kerja

Stress kerja adalah keadaan emosional disebabkan oleh ketidaksesuaian antarabeban kerja dan kapasitas orang untuk mengatasi tekanan yang mereka hadapi, (Vanchapo, 2020).

Stress adalah keadaan *stress* yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan. Akibatnya, *stress* yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang pada gilirannya menghambat pelaksanaan tugasnya, yang berarti gangguan dalam pekerjaan, (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Stress kerja adalah keadaan emosi yang timbul akibat adanya konflik antara jumlah pekerjaan dan kemampuan seseorang untuk menahan *stress* kerja. Dengan kata lain, ketika beban kerja terlalu besar untuk kemampuan fisik dan mental seseorang, maka ia mengalami *stress* kerja, (Antonius, 2020)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *stress* kerja adalah keadaan emosi yang timbul akibat adanya konflik antara jumlah pekerjaan dan kemampuan seseorang untuk menahan *stress* kerja.

2.1.5 Faktor yang mempengaruhi *stress* kerja

Menurut Dwiyanti (dalam Nusran, 2019 : 77) adanya dua faktor penyebab munculnya *stress* kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, hubungan dalam lingkungan pekerjaan, sedang faktor personal yaitu tipikal kepribadian, peristiwa pribadi maupun kondisi individu. Penjelasan Dwiyanti tersebut lebih luas, yakni:

a. Tidak adanya dukungan dari lingkungan

Tidak adanya dukungan dari lingkungan yang berarti *stress* cenderung mudah muncul pada individu yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan. Dukungan ini bisa berupa dukungan dari lingkungan kerja yaitu

rekan kerja, atasan, pemimpin. Dukungan dari lingkungan keluarga yaitu orangtua, menantu, mertua, anak, saudara. Dukungan dari luar yaitu teman bermain atau tetangga.

b. Tidak berkesempatan berperan

Tidak berkesempatan dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor meskipun memiliki kewenangan tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *stress* kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.

c. Pelecehan seksual

Pelecehan seksual yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikawatirkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

d. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja berupa suhu panas di lingkungan kerja, terlalu dingin, kurang cahaya atau terlalu terang, sesak secara sirkulasi udara atau sempit yang menyebabkan berkurangnya kenyamanan kerja sehingga memunculkan *stress* kerja.

e. Manajemen yang tidak sehat

Manajemen tidak sehat yaitu cara pemimpin memperlakukan karyawan seperti pemimpin yang terlalu sensitif, terlalu agresif, atau terlalu ambisius.

f. Tipe kepribadian seseorang

Jenis kepribadian individu menjadi salahsatu faktor penyebab *stress* karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang telaten lebih rawan terkena *stress* kerja dibanding dengan individu yang memiliki tipe kepribadian sabar dan telaten.

g. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi yaitu peristiwa yang pernah dialami karyawan berimbas kepada cara individu dalam menerima tekanan dalam kerja seperti peristiwa menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis dalam menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

2.1.6 Indikator *stress* kerja

Dunia kerja dan kehidupan penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan *stress* pada seseorang. Beberapa indikator *stress* kerja yang mungkin dialami karyawan adalah persyaratan pekerjaan yang seringkali memaksa karyawan untuk bekerja di luar kemampuannya prestasi yang tidak dicapai oleh karyawan, persaingan yang ketat, beban kerja terlalu besar dan lingkungan kerja tidak nyaman dapat menimbulkan *stress* kerja bagi karyawan.

Beberapa indikator dari stres kerja menurut Afandi (dalam Qoyyimah, 2019) sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan pekerjaan yang berat dan terlalu banyak dapat memicu tekanan kerja, oleh karena itu dalam menghadapi tugasnya, seseorang harus mampu mengatur kondisi tekanan kerjanya dengan baik.

2. Tuntutan peran

Yaitu Ini terkait dengan tekanan yang diberikan pada individu sebagai hasil dari perannya dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antarpribadi

Adalah tekanan yang dibuat oleh rekan kerja lainnya.

4. Struktur organisasi

Gambaran tentang instansi ditandai dengan ketidakjelasan struktur organisasi dan ketidakjelasan kedudukan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi

Ini memberikan gaya kepemimpinan untuk organisasi. Berbagai pihak dapat menciptakan iklim organisasi yang menimbulkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Stress kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal itu bisa membuat seseorang gelisah, mudah tersinggung, kehilangan semangat pekerjaan yang menghambat kreativitas.

2.1.7 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah output dari tugas individu atau tim di dalam suatu perusahaan dalam periode waktu tertentu mencerminkan sejauh mana mereka memenuhi kriteria pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, (Putri, 2020).

Kinerja merupakan pelaksanaan dan prestasi yang dicapai oleh individu yang telah disesuaikan dengan peran atau tanggung jawab tertentu di dalam organisasi dan yang berhubungan dengan standar nilai tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat diukur dengan indikator (Silalahi, 2021)

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan dan aksi yang dicapai dengan memenuhi tugas dan kewajiban yang ditugaskan dalam periode yang telah ditetapkan, (Kasmir, 2019)

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja adalah pelaksanaan dan prestasi yang dicapai oleh individu yang telah disesuaikan dengan peran atau tanggung jawab tertentu di dalam organisasi dan yang berhubungan dengan standar nilai tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat diukur dengan indikator. Masalah kinerja selalu mendapatkan perhatian dalam manajemen sebab hal ini sangat berkaitan dengan produktifitas perusahaan atau organisasi.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pada dasarnya ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Putri, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Bakat dan kemampuan adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang sedang bekerja.
2. Pengetahuan adalah seseorang yang memiliki pengetahuan kerja bagus.
3. Rencana kerja adalah rencana kerja yang memajukannya karyawan untuk mencapai tujuan mereka.

4. *Personality* yaitu kepribadian pemuja atau tokoh seseorang.

5. Motivasi kerja yaitu memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu bekerja.

6. Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam memimpin, mengarahkan dan memerintahkan bawahan untuk menyelesaikan tugas dan tugas terkait.

7. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap pemimpin menghadapi atau memerintah bawahan.

8. Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

9. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah bekerja.

10. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja bekerja

11. *Loyalitas* adalah kesetiaan karyawan untuk melanjutkan dan mempertahankan pekerjaannya perusahaan tempat dia bekerja.

12. Komitmen artinya karyawan mengikuti kebijakan atau aturan operasi perusahaan.

13. Disiplin kerja adalah upaya pegawai dalam melakukan kegiatan untuk bekerja dengan serius Dalam hal ini, disiplin kerja dapat berupa:

misalnya, selalu datang bekerja tepat waktu

14. Kompensasi terkait dengan harapan dan kenyataan kompensasi

2.1.9 Indikator-indikator Kinerja

Dalam mengevaluasi kinerja pegawai, diperlukan ukuran yang dapat memudahkan proses evaluasi. Kinerja pegawai dapat diukur melalui lima indikator, yakni kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama menurut (Indahingwati & Nugroho, 2020) Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Mengacu pada jumlah target yang dicapai oleh pegawai dalam satu jam kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan.

2) Kualitas pekerjaan

Mencakup fokus pada tugas yang sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan.

3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Setiap tugas memiliki karakteristik yang berbeda-beda, di mana pada jenis tugas tertentu harus diselesaikan tepat waktu.

4) Kehadiran

Mencakup datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5) Kerjasama

Dalam jenis pekerjaan tertentu, diperlukan kolaborasi antara beberapa orang untuk menyelesaikan tugas.

2.2 Penelitian yang Relevan

Penelitian ini bukanlah penelitian pertama yang mengulas tentang pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang di jadikan sebagai acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

UNIVERSITAS

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>stress</i> kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang	<i>Stress</i> kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel Motivasi Kerja dan <i>Stress</i> Kerja sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini pembedanya pada posisi variabel yang diteliti yang meliputi <i>Stress</i> Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)	Hasil penelitian menyebutkan bahwa Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa <i>stress</i> kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Medan (Skripsi Anggita Nurjannah, 2021)		sebagai variabel terkait.	dan perbedaan tentang lokasi penelitian	Artinya ketika <i>stress</i> kerja meningkat kinerja karyawan akan menurun. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya ketika motivasi kerja meningkat kinerja karyawan akan meningkat pula. Secara simultan diketahui bahwa <i>Stress</i> Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan <i>Stress</i> Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Karet Nusantara (Skripsi	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), <i>Stress</i> Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Variabel Motivasi Kerja dan <i>Stress</i> Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait.	Pada Penelitian ini tidak menggunakan variabel Disiplin Kerja dan perbedaannya tentang lokasi yang di teliti	Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja, dimana motivasi kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja

	Rizky Pratiwi AT, 2021)				berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja, dimana disiplin kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh negatif variabel <i>stress</i> kerja terhadap kinerja, dimana <i>stress</i> kerja dapat menurunkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan <i>stress</i> kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja dan <i>stress</i> kerja terhadap kinerja karyawan.
--	-------------------------	--	--	--	--

3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Stress</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (PERSERO) Tbk, Witel Medan (Skripsi Dita Gustia Ningsih, 2022)	Motivasi Kerja (X1), <i>Stress</i> Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel Motivasi Kerja dan <i>Stress</i> Kerja sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait.	Pada penelitian ini perbedaanya terletak pada lokasi penelitian serta jumlah sampel yang digunakan yaitu 69 orang. Sedangkan penulis menggunakan karyawan tetap yang berjumlah 50 orang dan juga lokasi penelitian berada di pemadam damkar.	Hasil penelitian menyebutkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial <i>Stress</i> Kerja berpengaruh positif dan signifikan artinya terdapat pengaruh antara variabel <i>stress</i> kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi kerja dan <i>stress</i> kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh <i>Stress</i> Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chaya Interfreight Cargo Jakarta (Skripsi Tiara Nanda Annisa, 2021)	<i>Stress</i> Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel <i>Stress</i> Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait.	Pada penelitian ini perbedaan terletak pada variabelnya yaitu <i>Stress</i> Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sedangkan yang saya teliti yaitu Motivasi	Hasil penelitian menyebutkan bahwa <i>stress</i> kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. <i>Stress</i> kerja,

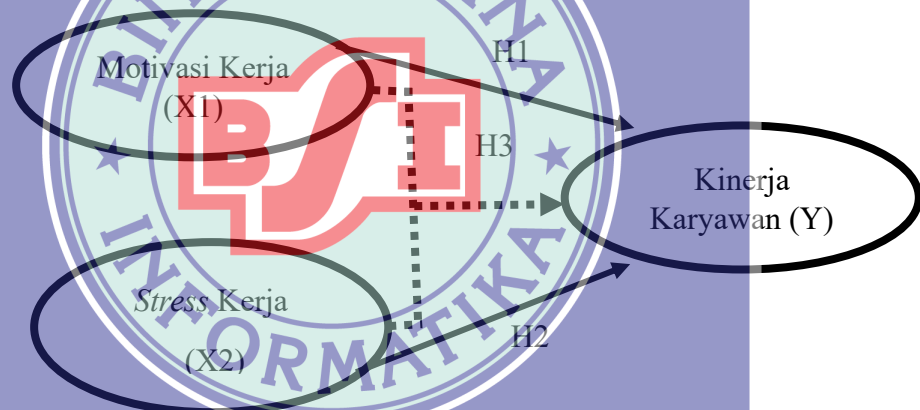
				Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). serta lokasi penelitiannya	motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus BMT Arthaamanah Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta). (Skripsi Irma Islamiyah, 2022)	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait.	Pada penelitian ini perbedaan terletak pada variabelnya yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) serta lokasi penelitian sedangkan penelitian saya menggunakan variabel Motivasi Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menyebutkan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan adanya variabel mengenai motivasi dan kepuasan kerja akan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Sumber: Peneliti 2023

2.3 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini dapat dibangun kerangka konseptual yang menjadi dasar dari penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Motivasi kerja dan *stress* kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini mencoba menganalisis seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suku Dinas Penangu”, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Noor Thamrin, 2022

UNIVERSITAS

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————▶ : Berpengaruh secara parsial

.....▶ : Berpengaruh secara simultan

X1, X2 : Variabel Indipenden

Y : Variabel Dependen

- H1 : Pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan
- H2 : Pengaruh *stress* kerja pada kinerja karyawan
- H3 : Pengaruh motivasi kerja dan *stress* kerja pada kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan berdasarkan jawaban sementara yang bersifat dugaan karena kebenarannya belum terbukti.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

H2 : *Stress* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

H3 : Motivasi kerja dan *stress* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.