

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1. Stres Kerja**

Tekanan stres kerja adalah suatu keadaan yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang karyawan. Artinya, ketidaknyamanan diri yang mengganggu stabilitas emosinya, menyebabkan stres. Dengan kata lain, stres biasanya adalah hasil dari situasi tegang yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan Kesehatan seseorang.

Menurut Aldi (Kuputri, 2023), stres kerja didefinisikan sebagai keadaan dimana lingkungan mempengaruhi kebutuhan fisik dan mental seseorang. Kemudian stres kerja ialah suatu keadaan dimana ada tekanan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental.

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, Robbins dan Judge (2016).

Ketidaknyamanan diri, yang mengganggu stabilitas emosi seseorang adalah sumber dari stres kerja. Situasi yang sulit biasanya menyebabkan stres, yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Dimana lingkungan seseorang juga berdampak pada kesehatan fisik dan mental mereka.

#### **1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres merupakan tekanan yang dirasakan individu yang salah satu penyebabnya dapat berasal dari tugas-tugas yang diberikan terlalu berat. Menurut (Robbins dan Judge, 2016), sumber-sumber potensi stres ada tiga kategori, antara lain:

1. Faktor-faktor Lingkungan: Ketidakpastian ekonomi, Ketidakpastian di sektor politik dan Ketidakpastian yang terkait dengan teknologi.
2. Faktor-faktor Organisasional: Tuntutan tugas, Tuntutan tanggung jawab dan Tuntutan antara individu.
3. Faktor-faktor Pribadi: Keluarga, Ekonomi dan Kepribadian.

## 2. Indikator Stres Kerja

Sumber-sumber indikator stres kerja sebagai berikut:

- a. Konflik peran.
- b. Kelebihan beban kerja.
- c. Waktu Kerja.
- d. Ketidakjelasan peran.
- e. Pengaruh pimpinan.

### 2.1.2. Motivasi Kerja

Menurut Noventine Natasya Nadapdap (Kuputri, 2023), menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati.

Motivasi menurut Robbins dan Coulter (2014), adalah proses dimana energi diberikan diarahkan dan dilanjutkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, karena, menurut Sutrisno (2016), itu adalah aktivitas tertentu. Menurut Santoso (2017), motivasi pada dasarnya

adalah kondisi mental dan mendorong untuk melakukan suatu tindakan (*action* atau *activities*), dan memberikan kekuatan untuk mencapai kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi kerja adalah kondisi mental dan kekuatan luar dan dalam untuk mencapai suatu tujuan memenuhi kebutuhan dan memenuhi kepuasan dengan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. Motivasi kerja adalah sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan aturan perusahaan tertulis dan tidak tertulis.

### 1. Tujuan Motivasi

Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

### 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berada dari karyawan.

- a. Faktor Internal

Setiap orang membutuhkan hal-hal berikut untuk bertahan hidup: mendapatkan kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan tempat kerja yang aman. Keinginan untuk memiliki mungkin mendorong seseorang untuk melakukan lebih banyak. Ini adalah hal yang kita alami setiap hari, dan memilikinya dapat membuat seseorang ingin bekerja. keinginan untuk mendapatkan pengakuan, keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain. Contoh pengakuan ini termasuk penghargaan untuk prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pemimpin yang adil, dan dihargai oleh masyarakat. Seseorang mungkin bekerja karena ingin menjadi pemimpin. Ini dapat memungkinkan seseorang untuk menjadi pemimpin dalam bisnis.

b. Faktor Eksternal

Seseorang melakukan pekerjaan mereka dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja mereka, termasuk semua sarana dan prasarana di sekitarnya. Memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan adalah salah satu cara yang paling efektif bagi bisnis untuk mendorong mereka untuk berprestasi. Supervisor yang baik mengawasi dan memberikan penghargaan. Jika ada hubungan yang baik antara manajer dan pekerja, masalah dapat diselesaikan dengan baik. Karena mereka memiliki pekerjaan yang terjamin, karyawan akan dengan senang hati berusaha keras untuk perusahaan. Mereka ingin memiliki jaminan masa depan karir yang jelas. Rasa pencapaian yang ditimbulkan oleh status dan tanggung jawab mendorong untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan. Peraturan yang fleksibel biasanya memiliki sistem dan prosedur yang harus diikuti oleh karyawan untuk mengatur dan melindungi mereka.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun beberapa indikator motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri: Setiap karyawan lebih suka pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan kemampuan mereka dan memungkinkan mereka untuk melakukan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukannya.
2. Kompensasi: Karyawan selalu menginginkan sistem pembayaran yang memenuhi harapan mereka. Apabila pembayaran tersebut tampak adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Upah adalah jumlah keseluruhan yang diberikan kepada tenaga kerja yang mencakup upah pokok dan tunjangan sosial lainnya.
3. Kesempatan Promosi: Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan yang dimana jabatan tersebut memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memberikan nilai tersendiri bagi karyawan, karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Promosi juga memberikan kesempatan untuk berkembang secara pribadi, untuk menjadi lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial.

#### 2.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut Hersey dan Blanchard (Sinambela, 2016), mendefinisikan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Benardin dan Russel (2015), kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2015), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Priansa (2016), kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan dan ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sinabela (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa jika seseorang mendapatkan manfaat dan menerima rangsangan yang adil dan masuk akal untuk pekerjaannya, mereka akan mencapai prestasi optimum. Seorang karyawan harus terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan beban kerja harus adil dan masuk akal, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan yang sama dan mendapatkan insentif yang sama. Dengan demikian seorang karyawan dapat mencapai tingkat kinerja terbaik.

Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Karena itu, karyawan harus terpacu untuk pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat

mencapai hasil terbaik. Karena itu, seorang karyawan dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada waktu, kesungguhan, kecakapan dan pengalaman.

### 1. Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas dengan cara yang tepat, kinerja memiliki tujuan yang sangat memotivasi mereka. Tujuan kinerja mencakup:

- a. Mengetahui tentang perkembangan karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administrasi.
- c. Keperluan perusahaan.
- d. Dokumentasi.

### 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal, seperti motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal yaitu lingkungan fisik dan non fisik perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2018) yaitu:

1. Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut berhubungan dengan sifat alami manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Tingkat stres merupakan suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
4. Kondisi pekerjaan yang dimaksudkan dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruangan kerja.
5. Sistem kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat lebih semangat untuk bekerja.
6. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015), indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah dari yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## 2.2. Penelitian yang Relevan

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan

Peneliti	Judul	Metode	Masalah	Hasil
Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018).	Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> , 7(2), 83-94.	Menggunakan metode <i>explanatory research</i> .	Permasalahan dari penelitian ini dapat diduga ada peningkatan dan penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh peran ganda, stres kerja, motivasi kerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas ketiga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Irawati, A. (2018).	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi	Menggunakan Teknik sampling yang	Permasalahan mengenai stres kerja, motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja

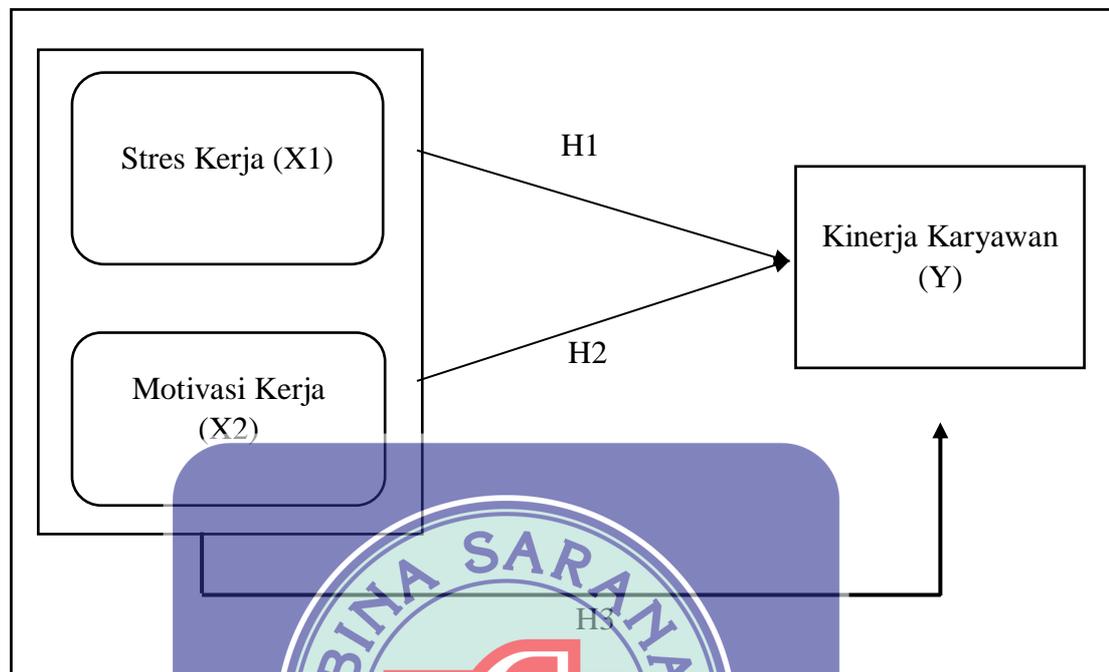
	<p>Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.</p> <p><i>Jurnal Ilmu Akuntansi, 1</i> <i>1(1), 117-134.</i></p>	<p>digunakan adalah convenience sampling.</p>	<p>kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja.</p>	<p>dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, waktu kerja tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja, motivasi karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Supartha, I. W. G. (2020).</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).</p>	<p>Menggunakan Simple Random Sampling</p>	<p>Mengenai loyalitas karyawan, dimana loyalitas karyawan pada hotel tersebut dapat dikatakan masih tergolong rendah.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai nilai dari perusahaan dan</p>

				karyawan harus dapat kebijaksanaan oleh pihak manajemen.
Fudzah, N. (2020).	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan (Doctoral dissertation)	Menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori	Kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat berdasarkan penilaian pada <i>key performance indicator</i> (KPI) dan penilaian <i>performance management system</i> (PMS). Adanya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja dilihat dari data penilaian lingkungan kerja fisik. Komunikasi antar pegawai yang kurang harmonis.	Hasil pengujian secara parsial, untuk persamaan pertama adalah komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Persamaan kedua menunjukkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Jufrizen, J. (2021).	Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi	Menggunakan penelitian asosiatif	Fasilitas kerja yang menjadi alat dalam memenuhi kebutuhan karyawan kurang memadai sehingga menghambat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan

	<p>kerja. Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera, 7(1), 35-54.</p>		<p>karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain fasilitas, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan.</p>
--	--	--	--	--



### 2.3. Kerangka Berpikir



Gambar II.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan dan penelitian yang relevan yang disesuaikan dengan formulasi permasalahan, model kerangka ini sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja secara psikologis dapat menyebabkan karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan dikaitkan dengan beberapa *output* salah satunya adalah kinerja atau prestasi kerja yang merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk mencapai suatu tujuan.

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rasa ingin tahu yang mendorong seseorang untuk bertindak dikenal sebagai motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang dalam suatu organisasi untuk memanfaatkan keterampilan dan keahlian mereka, serta waktu dan tenaga mereka, untuk melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho: Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Ada pengaruh antara stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho: Tidak ada pengaruh antara stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.