

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teoritis

1. Stres Kerja

a. Definisi stres kerja

Stres kerja menurut Sinambela (2016: 472), adalah kondisi atau keadaan dimana munculnya perasaan berupa tekanan yang dialami oleh karyawan-karyawan saat melakukan pekerjaannya. Definisi stres kerja menurut Mangkunegara (2017: 157) adalah munculnya perasaan tertekan dalam diri karyawan seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, gangguan tidur, merokok berlebihan, tidak merasa rileks, adanya rasa cemas, tegang dan mengalami gangguan pencernaan. Hariandja dalam Syafii dan Lindawati (2016) bahwa stres kerja adalah sebuah situasi yang terjadi kepada karyawan yang bekerja berupa timbulnya ketegangan yang terjadi karena adanya tuntutan dan hambatan yang dapat memberikan pengaruh terhadap jalan pikir, emosi dan kondisi fisik karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Adapun menurut Afandi (2018: 174) stres kerja diartikan sebagai tanggapan dari proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis hingga melampaui batas kemampuan seorang karyawan yang dapat menyebabkan rasa sakit, tidak nyaman dan merasakan ketegangan karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja

Faktor yang dapat menyebabkan stres kerja karyawan menurut Robbins dalam Oemar dan Gangga (2017), yaitu sebagai berikut:

(1) Beban Kerja

Beban kerja artinya sebuah situasi yang dialami karyawan dalam suatu perusahaan yang mempunyai banyak pekerjaan yang harus dilakukan tetapi karyawan tersebut tidak memiliki waktu yang cukup untuk menuntaskan pekerjaan yang diberikan serta merasa bahwa dirinya tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan pekerjaan tersebut berat dan memiliki standar yang tinggi.

(2) Waktu Kerja

Waktu kerja artinya dimana seorang karyawan memiliki tuntutan untuk menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. Biasanya dalam hal ini karyawan tersebut ketika melakukan pekerjaan mereka akan merasa dikejar oleh waktu agar target yang ditetapkan dapat tercapai.

(3) Konflik Kerja

Konflik kerja adalah faktor yang dapat menyebabkan stres kerja karena konflik kerja ini adalah sebuah kondisi dimana karyawan-karyawan dalam perusahaan mengalami ketidaksesuaian dalam pendapat yang berbeda satu sama lain. Konflik kerja ini terjadi dalam lingkup organisasi atau perusahaan yang diyakini terdapat di antara karyawan-karyawan yang merasakan adanya perbedaan tujuan dan kesempatan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(4) Sikap Pimpinan

Setiap perusahaan pasti terdapat pimpinan yang memiliki peran penting dalam aktivitas-aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya terutama dalam pekerjaan yang berat. Setiap karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh dan baik apabila atasannya memiliki sikap tanggung jawab dalam memberikan arahan kepada sejumlah karyawannya.

c. Gejala Stres Kerja

Gejala stres kerja menurut Robbins dalam Herlina (2019), sebagai berikut:

(1) Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis dapat ditandai melalui gejala seperti adanya peningkatan detak jantung dan meningkatnya tingkat pernafasan seseorang, tekanan darah tinggi, merasakan sakit kepala serta mengakibatkan serangan jantung.

(2) Gejala Psikologis

Gejala psikologis ditandai melalui gejala seperti merasakan kondisi ketegangan, kondisi kecemasan, mudah untuk marah, merasakan jenuh, dan perilaku suka menunda-nunda.

(3) Gejala Perilaku

Adapun gejala yang dapat dilihat dari perilaku yang ditandai melalui gejala seperti perubahan kebiasaan pola makan, meningkatnya kebiasaan dalam merokok, tingkat absensi meningkat, mengonsumsi minuman beralkohol, perubahan dalam produktivitas kerja, mengalami gangguan tidur.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Cara Mengelola Stres

Cara mengelola stres kerja menurut Sinambela (2016: 394-395), terbagi menjadi beberapa cara yaitu:

(1) Olahraga

Olahraga merupakan cara yang dapat digunakan untuk mengelola keadaan stres yang terjadi. Olahraga yang dapat dilakukan adalah berupa olahraga fisik. Stres yang terjadi oleh seseorang menimbulkan sebuah reaksi perubahan kimia tertentu dalam tubuh seseorang, dan dengan olahraga maka dapat mengendalikan stres yang terjadi.

(2) Mengetahui kapan untuk dapat berhenti sejenak.

Berhenti sejenak adalah cara yang dapat digunakan untuk mengelola stres yang terjadi. Setiap orang yang sedang mengalami keadaan atau kondisi stres harus menemukan waktu untuk dapat berhenti sejenak untuk istirahat dan meredakan stres yang terjadi.

(3) Menemukan seseorang untuk bercerita.

Seseorang yang mengalami stres membutuhkan seseorang untuk berbagi cerita agar masalah yang dihadapi tidak semakin menumpuk karena jika seseorang menghadapi keadaan stres sendiri dan tidak memiliki tempat untuk bercerita, hal tersebut dapat mengganggu kondisi kejiwaannya.

(4) Mengenali keterbatasan yang dimiliki diri sendiri.

Keadaan yang dapat menimbulkan stres lebih pada seseorang adalah ketika orang tersebut berada dalam sebuah kondisi keterbatasan dimana tidak memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(5) Membangun keteraturan dalam hidup.

Stres yang dialami seseorang sering terjadi ketika tidak dapat mengendalikan situasi yang terjadi. Oleh karena itu membangun keteraturan dalam hidup penting dilakukan untuk mengurangi tingkat stres.

e. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179-180), sebagai berikut:

(1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, misalnya situasi kerja karyawan, tata kerja dan juga letak fisik.

(2) Tuntutan peran

Tuntutan peran ini berarti stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat adanya tekanan yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya dalam menjalankan fungsi dari peran tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

(3) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi terjadi karena adanya kondisi berupa tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain dalam perusahaan.

(4) Struktur Organisasi

Gambaran dari suatu organisasi atau perusahaan yang struktur organisasinya tidak jelas, tidak adanya kejelasan tentang jabatan, peran, wewenang dan juga tanggung jawab yang dijalankan.



(5) Kepemimpinan organisasi

Pada kepemimpinan organisasi ini memberikan gaya manajemen pada organisasi yaitu terdapat pihak-pihak yang mengakibatkan kondisi perusahaan mengalami ketegangan, adanya rasa takut dan juga cemas.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi yaitu sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan perasaan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2018: 23). Adapun motivasi menurut Busro (2018: 51), adalah suatu hal berupa dorongan kepada orang lain maupun diri sendiri yang dimana karena adanya dorongan ini diharapkan dapat bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi ialah suatu proses psikologis yang ada karena faktor-faktor dari luar ataupun dari dalam diri seorang karyawan yang dimana melalui adanya motivasi ini, karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tanggung jawab secara maksimal untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan (Saleh dan Utomo, 2018). Menurut Hasibuan dalam Fransiska dan Tupti (2020), menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak yang mengakibatkan adanya gairah kerja seorang karyawan untuk bekerja sama dan melakukan pekerjaan secara efektif serta terintegrasi dengan seluruh

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



usahanya dengan harapan memperoleh kepuasan. Definisi motivasi menurut Samsudin dalam Kurniawan *et al.*, (2019) adalah pemberian bimbingan secara tepat dan sesuai arah berupa umpan balik kepada karyawan agar karyawan dapat terinspirasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan yang harapan perusahaan. Pemberian motivasi ditujukan guna melengkapi kebutuhan dan keinginan ini akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.

b. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:100-101), mengungkapkan terdapat 5(lima) prinsip pada motivasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

(1) Prinsip Partisipasi

Suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai.

(2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin suatu organisasi atau perusahaan harus dapat melakukan komunikasi mengenai segala hal yang memiliki hubungan dengan usaha pencapaian tugas. Hal ini dilakukan agar berdasarkan informasi yang jelas, setiap karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

(3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Seorang pemimpin mengakui bahwa karyawan-karyawannya memiliki andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan yang mendapatkan pengakuan dan ikut andil akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.



(4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Seorang pemimpin memberikan kewenangan kepada karyawan ketika mengambil keputusan terkait pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan akan merasa lebih terdorong untuk mencapai tujuan yang menjadi harapan perusahaan.

(5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan-karyawannya agar mereka merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diharapkan.

c. Teori-Teori Motivasi

Mangkunegara (2017: 94-100) menyatakan bahwa pada motivasi kerja terdapat teori-teori, yaitu:

(1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan adalah dasar dari perilaku seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan tidak mungkin dapat memahami perilaku karyawan apabila tidak mengerti mengenai kebutuhan karyawan tersebut.

Adapun teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:94-95) yaitu:

(a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis berupa kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan karyawan seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, sexual.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan paling dasar dari setiap orang.

(b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan berdasarkan rasa aman ini berupa kebutuhan terhadap perlindungan diri dari segala macam bahaya, seperti pertikaian, pertentangan maupun ancaman dari lingkungan sekitar.

(c) Kebutuhan untuk merasa memiliki

Kebutuhan berdasarkan dari rasa memiliki meliputi kebutuhan untuk diterima dalam sebuah kelompok, kebutuhan untuk berafiliasi, melakukan interaksi dan kebutuhan untuk mencintai dan juga dicintai.

(d) Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan akan harga diri meliputi kebutuhan untuk dihormati serta dihargai oleh orang lain.

(e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri meliputi kebutuhan untuk mempergunakan kemampuan, dan potensi yang dimiliki. Kebutuhan ini juga berarti kebutuhan dalam menyatakan pendapat dan juga mengemukakan ide-ide serta kritik terhadap suatu hal.

(2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) oleh Alderfer dalam Mangkunegara (2017:98) , yaitu:

(a) *Existence needs*:

Kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari karyawan, kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan dalam memenuhi rasa haus, lapar, pakaian, bernafas, gaji, rasa aman dalam kondisi kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(b) *Relatedness needs*:

Kebutuhan interpersonal berupa rasa puas ketika berinteraksi di lingkungan kerja.

(c) *Growth needs*

Kebutuhan untuk meningkatkan dan mengembangkan pribadi. Hal ini memiliki hubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

d. Asas-Asas Motivasi Kerja

Asas motivasi kerja menurut Afandi (2018:27-28), sebagai berikut:

(1) Asas mengikutsertakan

Asas ini berarti mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat, dan dalam proses pengambilan keputusan.

(2) Asas komunikasi

Asas ini berarti memberikan informasi secara jelas terkait apa yang menjadi tujuan yang hendak dicapai, serta tahapan apa yang perlu dilakukan dan kendala yang mungkin akan dihadapi.

(3) Asas pengakuan

Asas ini berarti adanya pemberian penghargaan, pujian kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapainya.

(4) Asas wewenang yang didelegasikan

Asas ini yaitu memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada karyawan bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(5) Asas adil dan layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan kepada seluruh karyawan, misalnya pemberian hadiah atau hukuman yang seimbang terhadap semua karyawan sehingga karyawan merasa adil.

(6) Asas perhatian timbal balik

Asas ini berarti karyawan yang telah menuntaskan pekerjaan dengan baik, maka atasan harus memberikan timbal balik kepada karyawannya.

e. Tujuan Motivasi Kerja

Riyadi dan Mulyapradana (2017), mengungkapkan tujuan dari motivasi kerja adalah:

- (1) Memberikan dorongan agar tercipta semangat kerja antar karyawan.
- (2) Meningkatkan moral serta juga kepuasan kerja karyawan.
- (3) Meningkatkan produktivitas kerja.
- (4) Menjaga rasa loyalitas karyawan.
- (5) Menumbuhkan sikap disiplin karyawan.
- (6) Mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja.
- (7) Menciptakan situasi hubungan kerja yang harmonis dan baik antara atasan dan karyawan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



f. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Rivai dalam Erdiansyah (2016), sebagai berikut:

(1) Pemberian gaji yang adil

Umpan balik dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya dan ikut andil dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

(2) Penghargaan atas prestasi kerja karyawan

Setiap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan merasa bahagia jika kerja keras nya diakui dan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang sudah mereka lakukan. Pemberian penghargaan ini akan menjadikan karyawan lebih dihargai dan diperhatikan sehingga karyawan akan lebih terdorong untuk menuntaskan pekerjaan mereka.

(3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi yang tercipta disekitar karyawan-karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

(4) Insentif

Adalah pendorong dari organisasi atau perusahaan yang ditujukan untuk karyawannya diluar dari gaji yang telah diterima sehingga dengan insentif ini karyawan akan semangat dan terdorong untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik dan lebih termotivasi dalam bekerja.

(5) Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman dalam bekerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan sehingga karyawan dapat merasa lebih dijaga oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Rasa aman dalam bekerja dapat

diciptakan misalnya perusahaan menyediakan asuransi kepada karyawan seperti asuransi kesehatan.

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti suatu prestasi sesungguhnya dari hasil pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan secara kualitas maupun kuantitas untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan juga etika. Kinerja yang baik dari karyawan sangat penting sehingga kemampuan dari karyawan untuk menuntaskan pekerjaannya dapat diketahui telah sejauh mana dalam berproses. Kinerja oleh Alwi (2017) adalah suatu hasil pencapaian dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusi pada suatu organisasi atau perusahaan selama periode waktu tertentu. Apabila hasil kerja karyawan telah memenuhi ketentuan yang diharapkan oleh perusahaan artinya karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan begitu juga sebaliknya, apabila hasil kerja karyawan tidak memenuhi ketentuan atau tidak tercapai maka kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut tidak baik.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Dari definisi kinerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian yang berasal dari kemampuan karyawan di suatu perusahaan dalam melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana ia bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan dalam Widyaningtyas (2016), sebagai berikut:

(1) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan yang berupa faktor-faktor yang berasal dari lahir seperti talenta, sifat diri sendiri, dan juga keadaan fisik (kejiwaan). Selain faktor dari lahir, adapun faktor yang didapatkan ketika berkembang yaitu misalnya wawasan atau pengetahuan, pengalaman, motivasi, dan juga keterampilan.

(2) Faktor Internal Lingkungan Organisasi

Setiap karyawan ketika melakukan pekerjaannya perlu untuk mendapatkan sebuah dorongan atau dukungan yang berasal dari organisasi ditempat mereka bekerja. Dukungan tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja atau hasil kerja dari karyawan. Biasanya faktor ini berupa visi dan misi perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, rekan kerja di tempat kerja dan sistem manajemen.



(3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Sebuah kondisi yang berasal dari lingkungan luar yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang bekerja seperti kondisi ekonomi, isu-isu politik, budaya sosial dan juga pesaing (*competitor*).

c. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja karyawan menurut Afandi (2018: 85-86), terbagi menjadi 3 jenis dasar yaitu:

(1) Kriteria berdasarkan sifat

Adalah memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Misalnya kesetiaan, kehandalan, keahlian dalam berkomunikasi dan keterampilan dalam memimpin adalah sifat-sifat yang sering dinilai dalam proses penilaian kinerja. Kriteria berdasarkan sifat ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

(2) Kriteria berdasarkan perilaku

Berfokus pada bagaimana pekerjaan dapat dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal, contohnya apakah karyawan tersebut ramah dan menyenangkan.

(3) Kriteria berdasarkan hasil

Adalah kriteria dengan focus terhadap pencapaian serta hasil kerja karyawan dalam sebuah pekerjaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai dalam Juniarti *et al.*, (2017), sebagai berikut:

- (1) Untuk mengetahui bagaimana tingkat hasil kerja dari karyawan.
- (2) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi mengenai kemajuan kerja dari para karyawan.
- (3) Untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk dapat memperbaiki pekerjaan mereka, lingkungan kerja, dan rencana karir karyawan kedepannya.
- (4) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Puspitasari *et al.*, (2018) adalah sebagai berikut:

(1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dalam hal ini berarti suatu hal yang menyatakan adanya kerapian, ketelitian atau ketepatan serta hasil kerja yang telah dilakukan. Apabila karyawan memiliki kualitas kerja yang tinggi, maka hal ini dapat menghindari kesalahan yang mungkin saja dapat terjadi dalam pelaksanaan pekerjaannya dan juga dapat memberikan manfaat yang baik bagi suatu organisasi atau perusahaan.

(2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menyatakan sejumlah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam satu waktu secara efisien dan juga efektif, yang



dilaksanakan sesuai dengan harapan yang ingin dituju oleh suatu perusahaan.

(3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menyatakan bagaimana karyawan-karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat mengetahui, melakukan, memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerjanya dan juga berupa sarana prasarana yang digunakan serta perilaku karyawan dalam bekerja.

(4) Kerjasama

Kerjasama dalam hal ini menyatakan dimana seorang karyawan memiliki kesediaan untuk melakukan pekerjaannya bersama dengan karyawan lainnya dengan baik sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

(5) Inisiatif

Inisiatif dalam hal ini menyatakan adanya inisiatif yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya serta mampu untuk mencari solusi apabila terjadi masalah dalam pelaksanaan pekerjaannya tanpa perlu menanti perintah dari pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan dan acuan dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Fahat Duwi Prastiyo
Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Madiun.
Tahun Penelitian	2019
Nama Jurnal	Jurnal Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol.1
Hasil Penelitian	(1) Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. (3) Ada pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. (4) Ada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.
Nama Peneliti	Milafatul Qoyyimah Tegoeh Hari Abrianto Siti Chamidah
Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.
Tahun Penelitian	2019

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3	Nama Jurnal	Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol.2, No. 1
	Hasil Penelitian	<p>(1) Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.</p> <p>(2) Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.</p> <p>(3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.</p>
4	Nama Peneliti	Cristine Julvia
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
	Tahun Penelitian	2016
	Nama Jurnal	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1
	Hasil Penelitian	<p>(1) Stres Kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>(2) Konflik Kerja signifikan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.</p>
Nama Peneliti	Fachreza Said Musnadi M. Shabri Abd Majid	
Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	Tahun Penelitian	2018
	Nama Jurnal	Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No. 1.
	Hasil Penelitian	<p>(1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah.</p> <p>(2) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah.</p> <p>(3) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah.</p>
	Nama Peneliti	Anik Irawati
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.
	Tahun Penelitian	2018
	Nama Jurnal	Jurnal Ilmu Akuntansi Volume 11 no.1
	Hasil Penelitian	<p>(1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(3) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(4) Lama kerja tidak berhasil memoderasi pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>
	Nama Peneliti	Jesslyn Halim Fransisca Andreani

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera.
	Tahun Penelitian	2017
	Nama Jurnal	AGORA Vol. 5, No. 1.
	Hasil Penelitian	(1) Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie	Nama Peneliti	Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado.
	Tahun Penelitian	2018
	Nama Jurnal	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2
	Hasil Penelitian	Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.
	Nama Peneliti	Eko Prastyo Leonardo Budi Hasiolan Moh. Mukeri Warso
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	Tahun Penelitian	2016
C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	Nama Jurnal	Journal of Management Vol.02 No.02
	Hasil Penelitian	(1) Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. (2) Kepuasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah, 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja menurut Rivai dalam Septiana *et al.*, (2018), adalah suatu keadaan yang terjadi apabila seseorang mengalami ketegangan berupa tidak stabilnya pikiran serta emosi yang dirasakan seseorang saat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Prastiyo (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu dari Massie *et al.*, (2018) juga menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah suatu hal berupa dorongan yang dapat membuat karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya (Prastiyo 2019). Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Fachreza

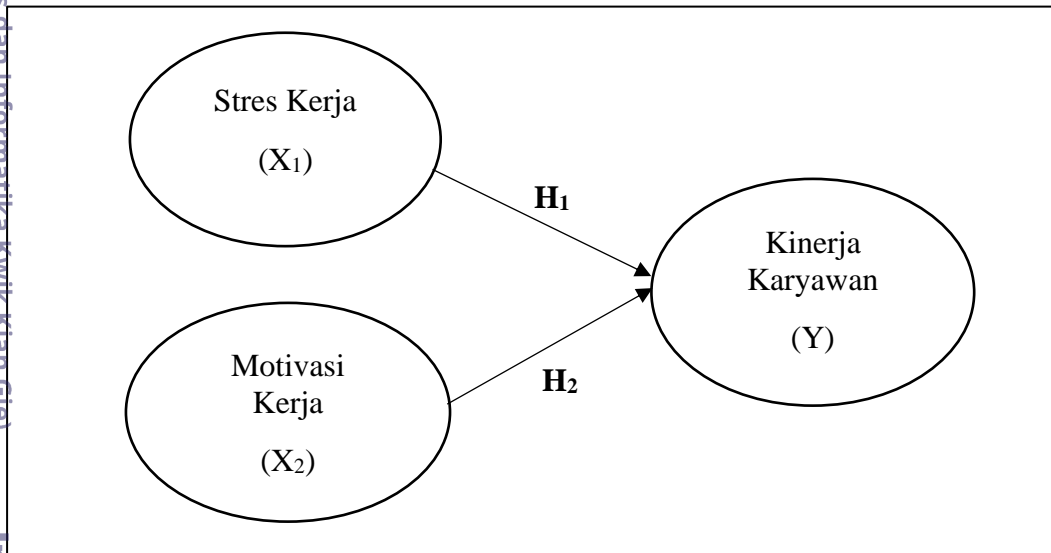
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

et al., 2018). Hal ini sejalan juga dengan penelitian terdahulu oleh Prastyo *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah, 2021

D. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.