

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

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

A. Landasan Teori

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, Gilang dalam Fardah & Ayuningtias (2020). Maka dapat disimpulkan stres bisa diartikan bahwa tekanan batin, namun stres kerja adalah rasa tertekan yang dirasakan oleh karyawan ketika melakukan tugasnya.

Handoko dalam Asih, Widhiastuti & Dewi, (2018) mengemukakan bahwa: “stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang serta kondisi seseorang.” Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Definisi lainnya yaitu menurut Vanchapo dalam Fardah & Ayuningtias, (2020) menyatakan bahwa: “stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang dapat ditimbulkan karena adanya ketidaksamaan beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi stres.”

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. Gejala Stres

Gejala Stres menurut Wirawaan dalam Asih, Widhiastuti dan Dewi, (2018) adalah sebagai berikut:

(1) Fisik

Denyut jantung meningkat, peningkatan tekanan darah, mulut dan tenggorokan yang kering, tubuh yang mengeluarkan keringat dingin, rasa sesak napas, kepala yang cenderung merasa sakit begitupun perut, muka pucat, mengigil atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, kehilangan nafsu makan.

(2) Kognitif

Cenderung gampang lupa, turunnya tingkat konsentrasi, serta tingkat kreativitas yang menurun, produktivitas menurun, kemampuan untuk mengatasi masalah yang menurun, cenderung mudah marah, merasa depresi, cemas, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, kelalaian, gugup dan gelisah, menggerutu, menurunnya tingkat toleransi terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif

(3) Afektif

Marah instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.



(4) Perilaku

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi yang buruk, kreativitas menurun, menurunnya produktivitas, kemampuan untuk memecahkan masalah menurun

c. Tahapan Stres

Ambreg dalam Saleh, Russeng & Tadjuddin, (2020) menyatakan terdapat 6 (enam) tahapan stres, yakni sebagai berikut:

- (1) Tahap 1: merupakan tahapan stres yang paling ringan yang mana seseorang akan merasa semangat untuk bekerja (*overacting*), penglihatan yang lebih tajam, merasa dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih walaupun dialam bawah sadar cadangan energi yang dimiliki mulai terkuras habis serta adanya rasa gugup.
- (2) Tahap 2: adanya keluhan rasa lelah ketika bangun pagi, badan yang terasa tidak segar, gampang merasa lelah setelah jam makan siang atau ketika memasuki waktu sore, perasaan tidak nyaman pada lambung dan perut, jantung yang berdebar tidak menentu serta otot-otot seperti punggung dan tengkuk yang tegang.
- (3) Tahap 3: muncul keluhan yang semakin dirasakan seperti lambung dan usus yang mengalami gangguan seperti mag, diare, atau gastritis, tegang otot yang semakin terasa, perasaan yang terus merasa tidak tenang, emosional yang mulai terganggu, gangguan pada pola tidur dan tubuh lemah seperti tidak adanya tenaga.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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) Tahap 4: adanya gejala seperti tidak mampu untuk beraktivitas secara rutin karena bosan, hilangnya semangat, serta lelah karena adanya gangguan pada pola tidur, turunnya kemampuan mengingat, serta adanya rasa cemas, dan takut yang tidak jelas berasal dari mana.
- (5) Tahap 5: kelelahan pada fisik sangat terasa, turunnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan ringan, adanya gangguan pada pencernaan, serta rasa cemas dan takut yang semakin meningkat.
- (6) Tahap 6: tahap ini adalah tahap puncak dimana seseorang merasa panik, takut akan mati, jantung yang berdebar semakin cepat, sulit bernapas, tubuh mudah berkeringat, serta pingsan.

d. Jenis Stres

Nekoranec & Moseno dalam Saleh, Russeng & Tadjuddin, (2020) mengutarakan Jenis stres, yakni sebagai berikut:

(1) Stres Dasar

Dalam kehidupan, stres dapat terjadi kapan saja bahkan ketika seseorang dalam saat terbaik sekalipun. Stres dasar dapat terjadi karena adanya ketegangan pada individu, emosional, maupun keluarga ataupun sosial. Stres dasar umumnya dapat hilang dalam beberapa minggu.

(2) Stres Akut

Reaksi stres akut adalah suatu reaksi tubuh yang menjadi nyata atau mengancam kesejahteraan seseorang, baik itu fisik atau psikologis.

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.



(3) Stres Kumulatif

Ketika seseorang merasa stres tinggi berkelanjutan orang tersebut dapat menghasilkan respon kumulatif. Kumulatif dari stres ini dapat terus berkembang seiring berjalannya waktu. Jenis stres ini dapat menjadi sebab seseorang merasa tidak nyaman baik secara mental maupun fisik karena terlalu sering. Sangat penting agar diketahui bahwa penderita stres ini belum tentu akan memberatkan seseorang. Pengalaman yang dimiliki kebanyakan orang adalah mereka tidak dapat mengendalikan kondisi seseorang yang mengalami stres.

(4) Stres Insiden Kritis

Insiden Kritis didefinisikan sebagai peristiwa tiba-tiba dan tidak terduga atau diluar rentang normal, menjadikan sesuatu tidak terkontrol, terlibatnya persepsi terhadap ancaman kehidupan seperti hilangnya fisik maupun emosional. Stres jenis ini biasanya terjangkit pada seseorang yang terkena bencana alam, kecelakaan yang menyebabkan banyak korban, dan lain-lainnya.

e. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut Robbins dalam Massie, Areros dan Rumawas, 2018 yaitu:

- (1) Tuntutan tugas, yaitu merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

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.



- (2) Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- (3) Tuntutan antar pribadi, yaitu merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
- (4) Struktur organisasi, yaitu merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.
- (5) Kepemimpinan organisasi, yaitu memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Lantara & Nusran dalam Fardah & Ayuningtias (2020) mengemukakan bahwa: “kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat ditimbulkan berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja sesuai dengan aspek pekerjaannya sehingga seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dan tidak puas dengan aspek lainnya.” Pendapat lain mengenai pengertian kepuasan kerja yang diungkapkan menurut Wexley & Yukl dalam Maria, (2021:40), kepuasan kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*” (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

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 Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins dalam Setiono & Sustiyatik, (2020:182) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak sekali faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang secara mental, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal, berikut faktor yang mempengaruhinya:

(1) Pekerjaan yang menantang secara mental

Secara umum, seseorang cenderung lebih menyukai pekerjaan yang berpeluang untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dengan adanya tugas dan kebebasan. Hal ini akan menjadikan pekerjaan tersebut terkesan lebih menantang. Pekerjaan yang kurang memberikan tantangan akan cenderung merasa bosan, akan tetapi jika terlalu tertantang akan memberikan rasa frustrasi.

(2) Penghargaan yang sesuai

Karyawan ingin diberikan penghargaan yang adil, tidak menimbulkan perspektif yang acak, serta sesuai. Saat penghargaan yang didapatkan adil, baik dari segi tuntutan kerja, tingkat kemampuan individu, serta standar pembayaran yang akan memberikan tingkat kepuasan.

(3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berelasi dengan lingkungan kerja yang nyaman dari segi pribadi sehingga dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman adalah tata ruang, tempat kerja yang bersih, fasilitas serta alat bantu, suhu, serta kebisingan.



(4) Kolega yang suportif

Individu menerima hal yang lebih dari uang serta prestasi namun karyawan juga perlu untuk memenuhi kebutuhan dalam bersosialisasi. Sikap dari atasan juga menjadi unsur penting dalam rasa puas. Sehingga, perlu sikap untuk saling menghormati, loyal serta toleran diantara satu dan lainnya.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Davis dalam Maria, (2021:38) mengatakan pengukuran kepuasan kerja dapat digunakan dengan 3 (tiga) cara, yaitu:

- (1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan (*job description index*). Penggunaan, karyawan akan ditanya terkait pekerjaan dan juga jabatan baik dari tingkatan yang baik hingga buruk dalam beberapa aspek yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *co-worker*.
- (2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah. Skala ini terdiri atas segi gambar wajah seseorang, mulai dari gembira, netral, murung dan sangat murung. Karyawan juga diminta agar memilih ekspresi wajah yang menggambarkan situasi pekerjaan yang dirasakan.
- (3) Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner kepuasan kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*). Skala ini terdiri dari rasa yang dimiliki oleh pekerja mulai dari sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, dan sangat puas. Pegawai akan diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan pekerjaan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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. Indikator Kepuasan Kerja

Mathis & Jackson dalam Maria, (2021:39) menjelaskan indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

- (1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.
- (2) Pengawasan kerja, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap pengawasan dan dorongan usaha yang dilakukan oleh atasannya.
- (3) Rekan kerja, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap rekan kerja atau karyawan lainnya baik dalam membantu menyelesaikan pekerjaan maupun memecahkan masalah pribadi.
- (4) Upah, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap upah yang dibayarkan oleh perusahaan.
- (5) Kesempatan untuk berkembang, yaitu bagaimana perasaan karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang.

e. Dimensi dasar Kepuasan Kerja

Fred Luthans dalam Setiono & Sustiyatik, (2020:193) terbagi beberapa kepuasan kerja menjadi lima bagian dasar yaitu:

- (1) Pembayaran gaji dan upah (kompensasi)

Ini adalah faktor dalam memenuhi kebutuhan karyawan, apakah mereka dianggap berharga atau tidak. Kunci dalam merelasikan upah dan kepuasan tidak dinilai dari tingkat absolut, tetapi persepsi tentang keadilan. Demikian pula, karyawan berusaha untuk meningkatkan kebijakan dan praktik promosi dan status sosial mereka. Sehingga, jika seseorang menganggap



suatu keputusan terkait promosi ternilai adil, kemungkinan besar terdapat kepuasan dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

(2) Pekerjaan itu sendiri

Pada tiap pekerjaan yang dilakukan, dibutuhkan keterampilan khusus sesuai dari bidangnya. Sulit ataupun tidak pada suatu kerjaan dan perasaan seseorang maka seseorang yang merasa keahliannya dibutuhkan seseorang akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan mereka.

(3) Promosi jabatan

Merupakan pengaruh yang memiliki relasi dengan ada maupun tidak adanya peluang dalam mendapatkan karir yang tinggi selama bekerja. Promosi mengacu pada kesempatan dalam mendapatkan posisi jabatan yang tertentu yang lebih tinggi. Peluang ini juga dapat muncul dari faktor ilmu serta kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Tercapainya prestasi juga memberikan peluang agar seseorang menuju posisi yang lebih memberikan tantangan pada individunya.

(4) Kepemimpinan (supervisi)

Menghargai apa yang dikerjakan oleh bawahan merupakan ciri atasan yang baik. Untuk bawahan, atasan merupakan figur ayah, ibu, sahabat dan juga atasan. Sikap yang diberikan oleh atasan adalah faktor penentu dari tingkat puas tidaknya seseorang dalam bekerja.

(5) Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya, baik dalam pekerjaan yang sama atau dalam pekerjaan yang berbeda. Bagi sebagian besar pekerja,

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.



pekerjaan juga memenuhi kebutuhan sosial. Sehingga, jika memiliki rekan kerja yang menyenangkan maka kepuasan kerja turut akan meningkat. Dukungan, motivasi, perhatian serta tingkat dalam memahami ditunjuk sebagai proses positif dari interaksi sosial. Kepuasan dalam bekerja seseorang bisa berfaktor dari lima faktor, jika seorang karyawan memiliki kepuasan ditempat mereka bekerja, maka hal tersebut juga akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditanggung mereka.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji, (2018:350) menyatakan bahwa: “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Maka bisa dikatakan bahwa Kinerja adalah representasi terkait hasil yang didapat oleh individu ketika mengerjakan tugas yang diberikan dan peran mereka dalam organisasi. Hal ini juga disebut sebagai tingkat berhasil tidaknya seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Armstrong dalam Sopiah & Sangadji, (2018:352) mengatakan bahwa kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

- (1) *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

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.



- (2) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan mutu dukungan serta arahan yang diberikan oleh pimpinan, manager maupun kelompok kerja.
- (3) *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor tim kerja yang berhubungan dengan mutu dorongan yang diberi oleh rekan kerja.
- (4) *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- (5) *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal

Mangkunegara dalam Buulolo, Dakhi, dan Zalogo, (2018) menjelaskan bahwa faktor yang memberikan dampak pada kinerja karyawan adalah stres kerja, selain dari stres adapun faktor lain yaitu beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini tentu akan memberikan kerugian pada organisasi yang bersangkutan, karena kinerja yang dihasilkan pada akhirnya mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Silaen, Novia Ruth dkk, (2021:6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

- (1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- (2) Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- (3) Tujuan yang realistis dimiliki.
- (4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki



- (5) Umpan baik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- (6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

d. Kriteria Sistem Pengukuran Kinerja

Cascio dalam Sopiah dan Sangadji, (2018:355) menyatakan kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- (1) Relevan (*relevance*). Relevan memiliki arti, memiliki hubungan erat antar standar pekerjaan dan hubungan yang jelas antar elemen kritis pekerjaan yang diidentifikasi melalui analisis jabatan berdasarkan dimensi yang dinilai pada form penelitian.
- (2) Sensitivitas (*sensitivity*). Sensitivitas memiliki arti bahwa terdapat kemampuan pada sistem ketika memilah karyawan yang efektif dan tidak.
- (3) Reliabilitas (*reliability*). Reliabilitas dalam hal ini memiliki arti konsistensi dalam nilai. Apabila dua instrumen dinilai dan digunakan oleh dua individu yang berbeda, maka hasil penilaian cenderung sama.
- (4) Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas memiliki arti ukuran kinerja yang disusun dan diterima oleh pihak yang memanfaatkannya.
- (5) Praktis (*practicality*). Praktis memiliki arti bahwa instrumen dalam penilaian yang disetujui dapat dimengerti oleh pihak terkait.



e. Indikator Kinerja

Robbins dalam Sopiah & Sangadji, (2018:351) mengatakan terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

- (1) Kualitas; kualitas kerja dinilai dari sudut pandang pemimpin pada mutu pekerjaan yang diberikan serta penyelesaian tugas dari segi keahlian dan kompetensi karyawan.
- (2) Kuantitas; merupakan nilai total yang karyawan hasilkan, hal ini pada umumnya ditulis dalam bentuk jumlah unit, dan jumlah aktivitas yang telah dituntaskan.
- (3) Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan menjadi standard dalam mencapai ketuntasan pekerjaan.
- (4) Efektivitas; adalah pengukuran penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dioptimalkan agar adanya peningkatan hasil pada tiap unit penggunaan sumber daya
- (5) Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan melaksanakan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab kepada organisasi.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini dijelaskan pada Tabel 2.1:



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p>"Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara"</p> <p><u>Sumber:</u> "Bisma :Jurnal Manajemen; Vol. 4. No.2" (November 2018)</p> <p><u>Peneliti:</u></p> <p>1. Chadek Novi Charisma Dewi 2. I Wayan Bagia 3. Gede Putu Agus Jana Susila</p>	<p>(1) stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja berhubungan negatif serta signifikan pada kepuasan dalam bekerja karyawan, (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.</p>
2	<p>"Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"</p> <p><u>Sumber:</u> "Jurnal Penelitian Ipteks; Vol. 5. No.1" (Januari 2020)</p> <p><u>Peneliti:</u></p> <p>1. Hartono Jessie Steven 2. Arif Partono Prasetio</p>	<p>Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Perolehan hasil koefisien determinasi adalah stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 28,3% terhadap kinerja karyawan.</p>
3	<p>"Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni"</p> <p><u>Sumber:</u> "Jurnal Manajemen dan Bisnis; Vol. 2. No.1" (Juli 2020)</p> <p><u>Peneliti:</u></p> <p>1. K.S. Wirya 2. N.D. Andiani</p>	<p>(1) Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR. Sedana Murni. Hal ini stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga memiliki peran yang dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Sedana murni. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan berdampak pada</p>

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.



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. N.L.W.S. Telagawathi	menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. (3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, jika stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan karyawan. (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. hal ini menunjukkan jika karyawan merasa puas dalam menjalani pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4	<p>"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas"</p> <p><u>Sumber:</u> "Jurnal Humaniora; Vol. 5. No.1" (April 2021)</p> <p><u>Peneliti:</u></p> <p>1. Frizkha Hariana</p>	Berdasarkan pada hasil analisis regresi liner berganda yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa secara parsial, masing-masing variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	<p>"Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng"</p> <p><u>Sumber:</u> "Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi; Vol. 8. No.2" (September 2021)</p> <p><u>Peneliti:</u></p> <p>1. Ida Ayu Kade Astik</p>	(1) stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. (2) stres kerja dan kepausan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.



C. Kerangka Pemikiran

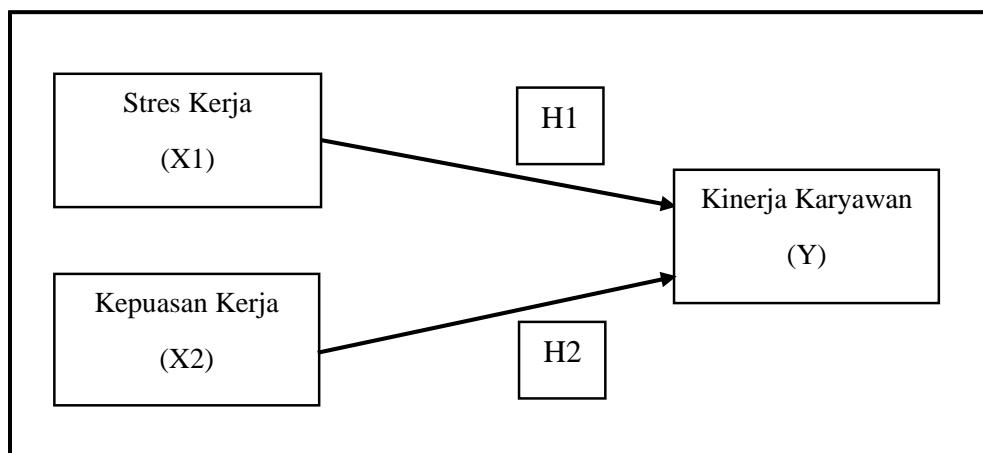
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Huda dalam Sandiarta & Suwandana (2018) mengemukakan bahwa stres kerja adalah permasalahan yang serius dan berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Definisi lainnya menurut Rivai dalam Sandiarta & Suwandana, (2020) mengatakan bahwa: “stres kerja merupakan suatu keadaan dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan dan secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan.” Wijayanti & Subudi dalam Dharmayasa & Adnyani, (2020) berpendapat bahwa: “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa rasa kepuasan kerja yang dimiliki pekerja adalah kekuatan pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.” Berdasarkan pernyataan di atas, maka terbentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut pada Gambar 2.1:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: digunakan untuk penelitian ini.

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.



D. Hipotesis

Didasari dari pembedakan kerangka pemikiran, maka didapatkan hasil berupa hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.