



BAB II

KAJIAN PUSTAKA



A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

a) Devinisi Stres Kerja

Stress dapat digolongkan menjadi dua, yaitu stress yang positif dan negatif. Apabila stress tersebut dapat diatasi dan dikelola menjadi dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu berarti stress tersebut membawa dampak positif sedangkan stress negatif berdampak sebaliknya. Stress negatif tersebut dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya dipicu oleh beberapa faktor seperti tekanan kerja yang berlebih, beban kerja yang menumpuk, waktu kerja yang terbatas, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan masih banyak lagi. Kondisi ini memiliki kaitan yang erat dengan kondisi mental karyawan. Stress dalam dunia kerja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang sehingga jika dibiarkan dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengambil langkah apabila menemukan kondisi ini di wilayah kerja karena hal ini juga merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2021, h. 597) “Stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.”

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,
 - 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.



- 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,
 - 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.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa stress dipicu oleh tekanan yang muncul dari dalam diri sendiri maupun kondisi eksternal seperti lingkungan kerja dan organisasi terkait. Mangkunegara (2017, h. 92-108) juga menyatakan “Stress merupakan suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis” Disini dapat diketahui bahwa stress dibedakan menjadi dua kategori. Stress fisik pada umumnya timbul karena tubuh sudah tidak mampu menanggung beban pekerjaan yang diberikan sedangkan stress psikologis umumnya terjadi karena tekanan yang muncul akibat beban kerja yang diberikan melebihi kemampuannya yang pada akhirnya menimbulkan tekanan yang membuat pikiran menjadi terganggu.

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 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) 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 jemu, 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

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,
 - 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.



dalam merokok, tingkat absensi meningkat, mengonsumsi minuman beralkohol, perubahan dalam produktivitas kerja, mengalami gangguan tidur.

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.

(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.

2. Motivasi Kerja

a) Definisi Motivasi Kerja

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan manajemen sumber daya manusia perlu mengawasi apakah kinerja yang dihasilkan suatu perusahaan sudah maksimal atau masih dapat dikembangkan lebih lanjut. Salah satu faktor yang dianggap paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin kuat dorongan motivasi seseorang maka kemungkinan orang tersebut memaksimalkan potensi yang dimilikinya pun semakin besar.

Bangun (2013, h. 321) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.” Menurut pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan sebuah ambisi yang mendorong perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut dilakukan dalam kondisi sadar tanpa paksaan dan murni atas keinginan diri

- 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,
 - 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.



sendiri. Menurut Hasibuan (2015) “Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.” Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi mendorong seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam teori tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan pemicu seseorang dalam mengenali dan memingkatkan seluruh potensi yang ada pada dirinya.

“Motivation is the willingness to make every effort to achieve organizational goals conditioned by this effort’s ability to satisfy individual needs.” (Robbins & Judge, 2021, h. 166) Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dalam diri seseorang yang dilakukan untuk memenuhi suatu kebutuhan, dorongan tersebut bersifat mendesak dan harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan bagi individu tersebut. Menurut ketiga pengertian mengenai motivasi kerja yang telah dibahas sebelumnya motivasi dapat dimaknai sebagai suatu dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan harus dapat memahami dorongan yang memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin kuat dorongan motivasi seorang pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengidentifikasi motivasi para pegawainya.

b) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

c) Tujuan Motivasi 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,
 - 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.



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) Mejaga 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.

d) Asas-asas Motivasi kerja

Menurut Afandi (2018:27-28) Asas-asas dalam motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Asas mengikutsertakan artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan pada mereka yang mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas komunikasi artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Asas pengakuan artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

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,
 - 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.



- 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,
 - 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.

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

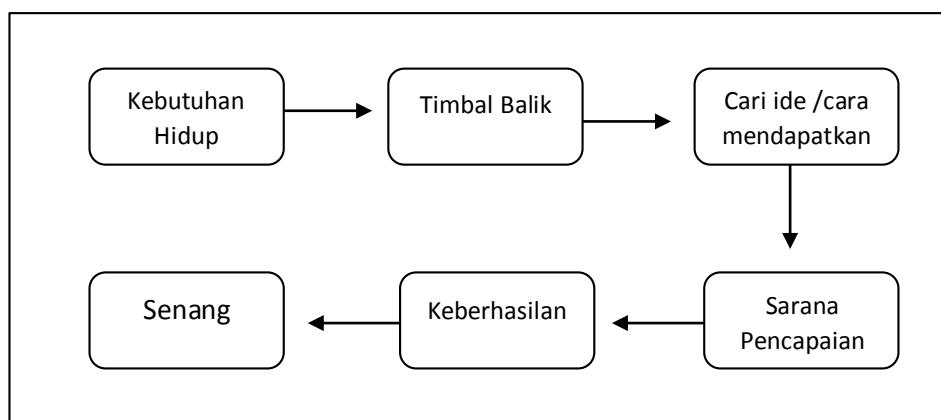
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

- 4) Asas wewenang yang didelegasikan artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5) Asas adil dan layak artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- 6) Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

e) Proses Motivasi Kerja

Gambar 2.1

Proses Motivasi Kerja



penjelasan gambar 2.1 dalam Afandi(2018:26-27):



- 1) Dalam Kehidupan seorang manusia, akan selalu timbul sebuah kebutuhan yang pastinya kita sebagai manusia merasa harus memuaskan kebutuhan tersebut.
- 2) Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila hal tersebut menimbulkan gejolak atau hasrat dalam diri kita sebagai manusia.
- 3) Ketegangan itulah yang menimbulkan cara atau ide agar kita sebagai manusia melakukan sesuatu.
- 4) Sesuatu itu yaitu keluar agar ketegangan yang di alami tidak terus berlanjut.
- 5) jika upaya untuk mencari jalan keluar yang di ambil berhasil, maka kebutuhan kita sebagai manusia merasa terpenuhi.
- 6) kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan membuat kita merasa senang

f) Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk dalam Aprilia, D (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang diciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga merupakan suatu hal pokok yang dijadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun indikator motivasi kerja menurut Indikator kinerja menurut Abraham Maslow dalam Robbins and Judge (2021: 203) mengemukakan bahwa indikator motivasi dapat diukur yaitu sebagai berikut, yaitu:

- 1) Fisiologis. Meliputi rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan tubuh lainnya.



© 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,
 - 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) Keamanan. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Sosial. Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan diri. Faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri. Berusaha untuk menjadi apa yang kita mampu; mencakup pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

3. Kinerja Karyawan

a) Definisi Kinerja Karyawan

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 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 yang baik dari karyawan sangat penting sehingga kemampuan dari karyawan untuk

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



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



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.

b) Kriteria-kriteria kinerja

Menurut Afandi (2018:85-86) kriteria kinerja adalah suatu dimensi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Berikut 3 jenis kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik seseorang karyawan. Loyalitas keandalan, keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian dan kekmampuan berkomunikasi. Pada jenis kriteria ini biasanya lebih memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapainya seseorang dalam pekerjaannya.
- 2) kriteria berdasarkan prilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Pada kriteria ini, pentingnya bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
- 3) Kriteria berdasarkan prilaku hasil, kriteria ini semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.Kriteria ini hanya berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan .

c) **Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan sebagai berikut:**

- 1) Quantity of Work (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) Quality of Work (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) Creativeness (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) Cooperation (kerja sama): kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) Dependability (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) Initiative (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Personal Qualities (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

d) **Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Tiga faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Daryanto dan Suryanto (2022:48)

- 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,
 - 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) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

e) Cara-cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berikut cara-cara meningkatkan kinerja karyawan menurut Tjiptoherijanto (2008;137) dalam Panjaitan (2018), yaitu:

1) Diagnosis

Diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Berikut ada beberapa cara dapat berupa: refleksi, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2) Pelatihan

Pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3) Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisis atribusi

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,
 - 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:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

B. Penelitian Terdahulu

kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

f) Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Robbin (2014), mengemukakan bahwa indikator kinerja dapat diukur dari, sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seorang karyawan dalam satu harinya mengerjakan pekerjaan dan kuantitas kerja dapat dilihat juga dari kecepatan kerja setiap karyawan itu.

3) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Hak Cipta		Penelitian Terdahulu	
1.	Nama Peneliti	Hak Cipta	Hak Cipta
	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19
	Tahun Penelitian	Hasil penelitian	2021
	Nama Jurnal	Hasil penelitian	Nursing Care and Health Technology Journal
			1. Ada pengaruh beban kerja dengan kinerja perawat Pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. 2. Ada pengaruh stress kerja dengan kinerja perawat Pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. 3. Ada pengaruh Motivasi kerja dengan kinerja perawat Pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari.
2.	Nama Peneliti	Hak Cipta	Hasil penelitian
	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Ignatius Soni Kurniawandan Fahmi Al Rizki
	Tahun Penelitian	Hasil penelitian	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerjadan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan
	Nama Jurnal	Hasil penelitian	2022
			Volume 2, Nomor 1, Januari2022
			1. H1 diterima, yang artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. H2 diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. H3 diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Nama Peneliti	Hak Cipta	Hasil penelitian
	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Andita Puspitasari, Setyo Adji, Siti Chamidah
	Tahun Penelitian	Hasil penelitian	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun.
	Nama Jurnal	Hasil penelitian	2020
			Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol.1, No. 1
			1) konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) konflik kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Nama Peneliti	Hak Cipta	Hasil penelitian
	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, Laksono Sumarto
	Tahun Penelitian	Hasil penelitian	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kelurahan Sudiroprajan
	Nama Jurnal	Hasil penelitian	2022
			Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasasi dan Pelayanan PublikUniversitas Bina Taruna GorontaloVolume IX Nomor 4, 2022

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,
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.



	Hasil Penelitian	Stress kerja , Motivasi kerja , dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kelurahan sudiopranjan kecamatan Jebre Kota Surakarta.
5.	Nama Peneliti	Dian Andriani, Christoffel Kojo, Hendra Tawas.
	Judul Peneliti	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA)
	Tahun Penelitian	2020
	Nama Jurnal	Jurnal EMBA Vol.8 No.1
	Hak Cipta (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	<p>Hasil penelitian</p> <p>1) Konflik Kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Motivasi Kerja.</p> <p>2) Stres berpengaruh secara positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.</p> <p>3) Secara simultan Konflik dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Tirta Investama- Aimadidi (AQUA)</p>

C. Kerangka Pemikiran

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

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

(C)

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

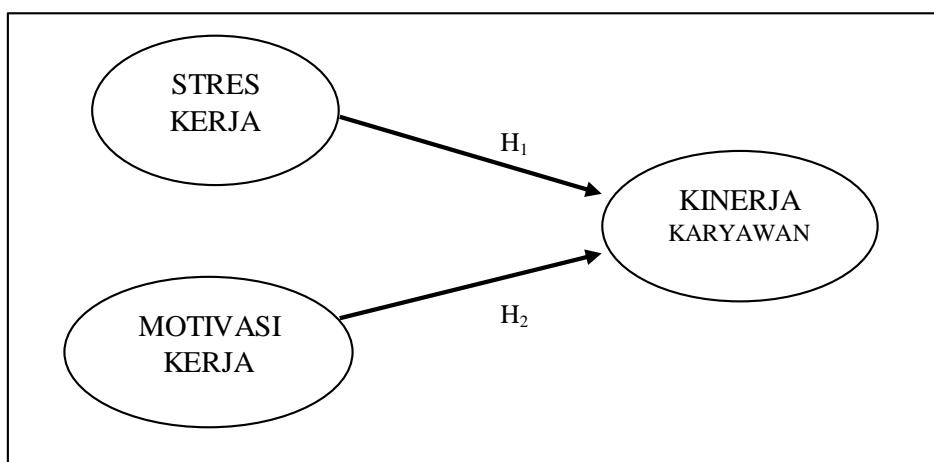
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi akan semakin tinggi kinerjanya (Kurniawan, 2022). Hasil penelitian terdahulu Surjosuseno (2015) menyatakan bahwa jika motivasi kerja naik satu (1) satuan (semakin tinggi), maka kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic akan naik.

Berdasarkan latar belakang yang ada pada penelitian ini, maka kerangka pemikiran peneliti sebagai berikut

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



D. HIPOTESIS

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

H: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

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.



© 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.