

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Stres kerja juga menyebabkan kinerja seseorang menjadi rendah. Menurut Triatna (2015:139), menyatakan bahwa Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Nursyamsi (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi individu yang merasa gelisah atau tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Luthans (2006:442) ada beberapa faktor penyebab stres kerja diantaranya :

1. Stressor Ekstraorganisasi

Merupakan faktor stres kerja yang disebabkan dari luar perusahaan, terbagi menjadi tiga yaitu :

a) Perubahan Sosial

Perubahan sosial dapat dilihat dari adanya perubahan tatanan kehidupan sosial dalam masyarakat yang diantaranya meliputi pola pikir yang semakin inovatif, kenyamanan dalam lingkungan, sikap, serta kehidupan sosial untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

b) Kesulitan Menguasai Globalisasi

Suatu proses yang terjadi karena adanya perubahan pandangan dalam dunia dan adanya pertukaran pandangan oleh individu satu dengan individu lainnya mengenai pemikiran, produk serta aspek kebudayaan lainnya.

c) Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga berdampak besar dalam kehidupan pekerjaan seorang individu, biasanya terjadi pertengkaran antar anggota keluarga

seperti ada hubungan buruk antara orang tua, pasangan, anak-anak yang dapat menyebabkan tertumpuknya pemikiran dalam seseorang sehingga menyebabkan stres kerja.

2. Stressor Organisasi

Merupakan faktor penyebab stres kerja dari dalam organisasi itu sendiri. Terkadang ada perubahan dalam perusahaan sehingga ada perubahan dalam menentukan strategi untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka terdapat beberapa akibat yang timbul karena adanya intervensi dari perusahaan yakni diantaranya :

- a) Kebijakan dari pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja.
- b) Ketidakjelasan tugas, perusahaan mungkin bisa saja memberikan beban kerja pada karyawan karena adanya tuntutan perusahaan yang tinggi, hal ini tentu dapat membingungkan karyawan dengan tugas yang diberikan perusahaan yang akhirnya mengakibatkan stres kerja.

3. Stressor Kelompok

Stressor kelompok terjadi dalam organisasi yang dapat dikategorikan menjadi 2 hal, yakni diantaranya :

- a) Tidak menyenangkannya rekan kerja

Jika terjadi hubungan kurang baik antar rekan kerja maka kondisi ini akan menyebabkan stres kerja karena seorang karyawan memerlukan dukungan dari anggota kelompok yang kohesif sehingga dengan

berbagi masalah dan kebahagiaan maka dapat menjadikan mereka merasa lebih baik.

b) Kurang adanya Kebersamaan dengan rekan kerja

Jika hubungan kebersamaan dengan rekan kerja memiliki intensitas tinggi maka stres kerja bisa dikurangi. Kurangnya kebersamaan akan menyebabkan stres bisa jadi disebabkan oleh desain kerja, karena dibatasi, atau ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lainnya. Studi Hawthorne membahas bawah kebersamaan atau kohesivitas salah satu hal yang penting bagi karyawan.

4. Stressor Individu

Merupakan faktor penyebab stres dari dalam individu. Faktor stres yang dapat berpengaruh dalam diri individu bisa jadi karena adanya beban kerja, peran ganda, serta terbatasnya waktu kerja. Pola kepribadian karyawan juga merupakan salah satu faktor terpenting adanya stres kerja oleh diri individu itu sendiri. Ketika seorang karyawan mengalami stres terdapat berbagai macam emosi tergantung kepribadian dirinya. Misal ada yang stres namun masih terlihat biasa saja dan ada juga yang berlebihan. Karyawan diuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Stres bisa dilihat dari tiga aspek menurut Sopiah (2008) antara lain :

1) Fisik

Stres kerja yang terlihat dari fisik dapat dikenali dengan mudah. Ada beberapa penyakit yang di sinyalir karena orang mengalami stres yang berkepanjangan diantaranya penyakit, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambahan sakit lainnya jika sebelumnya menderita pemyakit.

2) Psikis

Stres kerja dilihat dari psikis dapat dikenali diantaranya, kelelahan, depresi, terlihat murung dan kurang bersemangat.

3) Perilaku

Stres kerja dilihat dari perilaku yaitu bisa jadi seorang karyawan kinerjanya rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah mengambil keputusan. Tingkat absensi tinggi, dan lain sebagainya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi karyawan sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Handoko (2011:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2008:132) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Jadi motivasi kerja adalah besarnya dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi menurut siagian (2008:287) sebagai berikut :

1) Teori Abraham H. Maslow

Teori motivasi oleh dikembangkan seorang ilmuan yaitu Abraham H. Maslow. Pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. kebutuhan fisiologikal
- b. Kebutuhan keamanan
- c. Kebutuhan sosial
- d. kebutuhan prestise atau Penghargaan diri
- e. Aktualisasi diri

2) Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = *Existence*,

R = *Relatedness*,

G = *Growth*.

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a. Makin besar keinginan untuk puas maka semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu.
- b. Apabila kebutuhan yang "lebih rendah" telah dipuaskan maka akan semakin kuat keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi"
- c. Semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan dasar maka sebaliknya semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi.

3) Teori Herzberg

Teori Herzberg adalah teori yang dikembangkan dan dikenal dengan "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau "pemeliharaan."

Menurut teori Herzberg dalam Reza (2016) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh

para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

4) Teori Keadilan

Teori ini memiliki pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya jika seorang karyawan mempunyai pemikiran bahwa imbalan yang diterimanya tidak sesuai, maka ada dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.2.3 Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang meliputi :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan manusia di dunia.

Seseorang yang berkeinginan untuk hidup pasti akan melakukan apa saja demi kelanjutan hidupnya. Misalnya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan makan. Keinginan untuk dapat hidup yang

lainnya meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai serta keinginan mengenai kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki dimaksud yaitu keinginan seseorang untuk dapat memiliki benda. Orang yang berkeinginan mendapatkan benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Sebagai contoh keinginan seseorang untuk membeli laptop atau barang dapat mendorong orang tersebut untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang yang melakukan pekerjaan akan memiliki keinginan untuk dihargai, diakui dan dihormati orang lain. Untuk mendapat status sosial yang lebih tinggi seseorang akan mengerahkan segala.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan memperoleh pengakuan dapat dilihat secara rinci dari hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, Perusahaan/organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat, Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Seseorang yang memiliki ambisi memiliki kekuasaan akan melakukan segala cara baik dengan kerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya maupun dengan cara yang kurang terpuji.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern meliputi :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor yang cukup penting dalam seseorang melaksanakan pekerjaan hal ini meliputi sarana dan prasarana bekerja. Jika sarana dan prasarana terpenuhi dengan baik maka motivasi kerja seorang karyawan akan lebih tinggi.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan hal penting bagi seorang karyawan. Jika suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang memadai maka dipastikan motivasi kerja seorang karyawan akan tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya.

c. Supervisi yang baik

Agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan supervisi dalam suatu pekerjaan memiliki fungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang yang bekerja akan tentu membutuhkan adanya jaminan pekerjaan. Motivasi karyawan untuk bekerja akan semakin meningkat jika ada jaminan karir yang jelas. Orang-orang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Seseorang yang bekerja khususnya disuatu perusahaan akan menginginkan status atau jabatan tertentu. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang akhirnya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan tentu sangat mempengaruhi motivasi kerja. Jika peraturan sangat otoriter pasti akan sangat membebani karyawan dalam bekerja. Peraturan dalam perusahaan perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Pada teori kebutuhan Maslow menurut Rivai dan Sagala (2011:840) terdiri dari 5 indikator :

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan nyata berupa perlindungan fisik, makan, minum, dan kebutuhan

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ditandai dengan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Penghargaan diri

Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

5) Aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, dalam diri seseorang dan kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2009:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2011) yaitu :

- 1) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat Stres

Tingkat stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karenaitu pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan bentuk pekerjaan yang memiliki fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:80) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja

Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan dalam periode tertentu.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

3) Efisiensi pelaksanaan tugas

Merupakan ukuran keberhasilan sebuah kegiatan bagaimana seorang pekerja dapat memanfaatkan waktu seefektif mungkin.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel / Nama Peneliti / Tahun	Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Oleh Anik Irawati (2018)	- Stres Kerja - Motivasi Kerja - Kompensasi	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Oleh Cristine Julvia (2016)	- Stres Kerja - Konflik Kerja	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat.
3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT.	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan

	Destination Asia Bali Oleh Ade Agus Diama Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya (2019)				signfikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia Oleh Nopi Oktavianti (2020)	- Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan
5	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Oleh Artikha Dwi Yuliyanti (2016)	- Motivasi Kerja - Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	<i>Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan</i> Oleh Ashfaq Ahmed dan Dr. Muhammad Ramzan (2013)	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasilnya signifikan dengan korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja kerja dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu.

7	<i>The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan</i> Oleh Hashim Zameer, Shehzad Ali, Waqar Nisar , dan Muhammad Amir (2014)	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasilnya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
8	<i>The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan</i> Oleh Amjad Ali, Li Zhong Bin, Huang Jian Piang, dan Zulfiqar Ali (2016)	Motivasi Kerja	- Kinerja Karyawan - Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Hasilnya diindikasikan bahwa motivasi berkorelasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Serta menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu mengenai objek yang diteliti dari beberapa penelitian terdahulu,

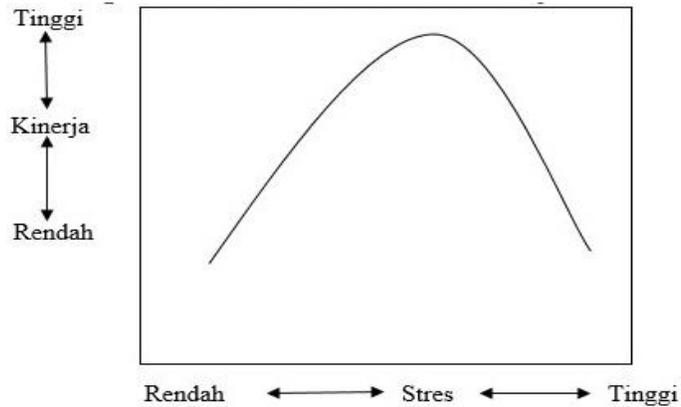
di mana objek pada penelitian ini akan berfokus pada karyawan teknisi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Jombang. Serta perbedaan lainnya adalah variabel penelitian ini tidak sama persis dengan variabel penelitian terdahulu, dan penelitian ini juga tidak menggunakan mediasi atau variabel intervening.

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Stres yang terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hal ini didukung pendapat Tallo (2015) Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya. Berdasarkan penelitian oleh Cristine Julvia (2016) stres kerja terhadap kinerja karyawan signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat.

Lebih lanjut menurut Stephen P. Robbins (2010) stres berpengaruh pada kinerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dan kinerja. Dibawah ini hubungan stres dan kinerja yang digambarkan dengan U terbalik :



Sumber gambar : Stephen P. Robbins

Gambar 2.1 Kurva stres kerja dan kinerja

Stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya.

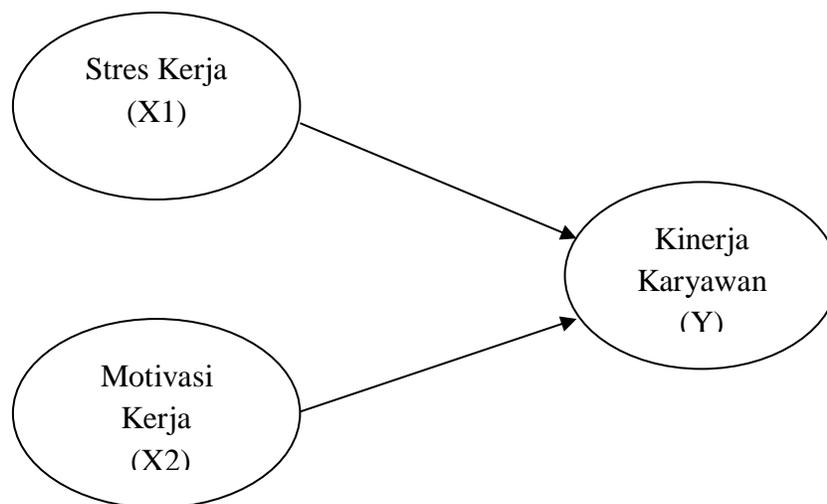
1.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja sangat penting bagi seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Mangkunegara (2009) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian oleh Artikha Dwi Yuliyanti (2016) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat di jelaskan bahwa kerangka konseptual peneliti tentang stres kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang mengalami stres kerja pasti tidak dapat melaksanakan maupun menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya seseorang yang stres kerjanya rendah maka kinerjanya semakin tinggi. Begitu pula dengan motivasi kerja, jika seorang kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja akan menurun. Demikian sebaliknya jika motivasi tinggi maka kinerja akan meningkat.

Adapun penjelasan diatas maka dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

1.5 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat dibuat hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.