

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

Kinerja merupakan salah satu masalah yang menarik untuk diteliti karena besar manfaatnya bagi kepentingan suatu perusahaan dan karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan stres kerja. Apabila motivasi kerja seorang karyawan itu rendah, maka target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sulit untuk tercapai atau terpenuhi. Begitu pula apabila karyawan mengalami stres kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerjanya.

Pada Bab II peneliti akan membahas perihal Kinerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja sebagai landasan teori pada penelitian ini. Dan peneliti juga mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan.

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu dapat dicapai dan dipenuhi. Untuk mencapai tujuan diperlukan upaya peningkatan kinerja setiap karyawan melalui sistem dan mekanisme yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Secara teoritis, menurut Robbins (2012) mengemukakan

kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Yang dimaksud dengan kualitas adalah dilihat dari segi kebersihan, kerapian, dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan kuantitas dapat dilihat dari banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Menurut Moehariono (2012) menyatakan pengertian dari kinerja karyawan (*performance*) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis dan Jackson (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Wibowo (2010) menyatakan kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut untuk mencapai target yang telah ditetapkan suatu organisasi atau instansi, karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Khaerul Umam (2010) mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang bermanfaat bagi perencanaan suatu organisasi atau instansi. Secara terperinci, penilaian kerja bagi organisasi atau instansi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaiki kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai atau karyawan
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan pegawai atau karyawan

Berdasarkan uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas utama yang merupakan bagian dari pekerjaan seorang karyawan. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seorang karyawan dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target.

Dari beberapa penjelasan mengenai pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan suatu perusahaan.

2.1.1.2 Teori Kinerja

Teori Agency

Teori keagenan mengungkapkan adanya hubungan kepentingan antara principal dengan agen. Principal merupakan pemilik perusahaan yang berwenang untuk memberikan perintah kepada agen, sedangkan agen

merupakan manajer yang menerima perintah dari principal untuk mengelola perusahaan yang dilandasi oleh adanya pengendalian perusahaan, pemisahan penanggung resiko, pemisahan kepemilikan dan pengendalian perusahaan, serta pembuatan keputusan dan pengendalian fungsi-fungsi. Manajemen dalam melakukan aktivitas harus sesuai dengan perintah dari principal, akan tetapi biasanya manajer mempunyai tujuan sendiri untuk meningkatkan nilai perusahaan sehingga sering timbul suatu masalah. Masalah keagenan dapat muncul karena adanya perbedaan kepentingan antara principal dan agen (Jensen and Meckling, 1976). Pelaporan pertanggungjawaban mengenai informasi segala aktivitas dari perusahaan kepada pihak principal sangat penting dilakukan, karena dengan adanya laporan mengenai aktivitas perusahaan ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dari kinerja perusahaan. Pihak principal dapat menggunakan pengungkapan informasi perusahaan khususnya mengenai lingkungan dapat digunakan sebagai dasar mengukur seberapa jauh perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu manajer harus mengungkapkan laporan mengenai aktivitas perusahaan sebagai bentuk tanggungjawab kepada pihak principal dan masyarakat luas. Pengungkapan informasi mengenai lingkungan merupakan suatu bentuk laporan yang masih sukarela. Dalam menyelesaikan permasalahan tentang minimnya pengungkapan informasi mengenai lingkungan salah satunya dengan faktor kepemilikan manajerial. Manajemen yang memiliki kepemilikan yang tinggi didalam suatu perusahaan akan berupaya terus secara produktif untuk meningkatkan nilai perusahaan agar dapat meningkatkan citra dan image

perusahaan demi kesejahteraan para pemegang saham serta keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Hal tersebut, membuat manajer termotivasi untuk terus memperluas pengungkapan informasi lingkungan kepada stakeholder untuk membentuk citra dan image yang baik bagi perusahaan terhadap masyarakat luas. Dalam teori keagenan menjelaskan tentang hubungan kinerja keuangan perusahaan terhadap pengungkapan informasi lingkungan. Perusahaan yang memiliki kinerja keuangan yang baik tentu akan meningkatkan laba perusahaan yang akan berpengaruh pada luasnya pengungkapan informasi keuangan sehingga dapat mengurangi biaya keagenan. Besarnya laba yang dimiliki oleh perusahaan akan membuat manajemen termotivasi dalam memperluas pengungkapan informasi perusahaan karena biaya pengungkapan yang dapat dipenuhi. Pengungkapan informasi yang luas suatu perusahaan akan membuat principal terpenuhi dalam informasi yang dibutuhkan.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut seperti memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, bekerja sesuai target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Dukungan perusahaan, perusahaan mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan dan perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan melengkapi peralatan atau kebutuhan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas tersebut.

Menurut Wirawan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri yang terdiri dari pengetahuan, kompetensi, bakat, keadaan fisik dan psikologis, pengalaman kerja, motivasi dan kepuasan kerja.
2. Faktor internal perusahaan adalah dalam melaksanakan tugas seorang karyawan membutuhkan dukungan dari tempat dia bekerja. Faktor internal perusahaan terdiri dari visi, misi, tujuan perusahaan, teknologi, beban kerja, budaya organisasi, rekan kerja dan, pemberian kompensasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2012), indikator kinerja adalah :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas hasil kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan menyelesaikan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan menjadi istilah jumlah siklus pekerjaan yang dapat diselesaikan, jumlah unit.

3. Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan lain.

4. Efektifitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya perusahaan seperti uang, tenaga, bahan baku dan teknologi untuk dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap jumlah dalam penggunaan sumber daya tersebut.

5. Kemandirian

Adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan pekerjaannya yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2014) sebagai berikut :

1. Hasil kerja adalah tingkat kuantitas terkait dengan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
2. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas yang telah diberikan kepada karyawan yang dapat berpengaruh pada hasil pekerjaannya.
3. Kecekatan adalah tingkat kemampuan, ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.2 Motivasi kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk dapat melakukan tugas yang telah diberikan. Motivasi kerja seringkali dianggap sebagai reward yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Menurut Hasibuan dan Sutrisno adalah suatu perangsang keinginan serta gaya penggerak bekerja seorang karyawan karena motivasi kerja memiliki tujuan yang telah disepakati bersama.

Ada hal yang menarik pada perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dimana ada manusia yang tidak atau kurang mampu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, ada juga yang memiliki potensi dalam dirinya tetapi tidak ada keinginan untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan maksimal, serta ada juga yang mampu memanfaatkan potensi yang ada pada dirinya dengan baik sehingga memudahkan memotivasi dirinya untuk dapat melaksanakan tugasnya atau pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini karena adanya dorongan dalam diri individu untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati.

Dari pernyataan diatas maka dapat memberikan gambaran bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang, yang dapat menimbulkan rangsangan untuk bertindak

melakukan sesuatu yang menurut penilaiannya bisa memberikan manfaat bagi dirinya agar keinginan tersebut dapat terpenuhi.

Menurut Robbins (2014) motivasi merupakan suatu proses yang memiliki peran pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke pencaian sasaran. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia agar mampu bekerja lebih giat untuk mencapai hasil yang optimal dan maksimal.

Menurut Mathis dan Jackson (2016) motivasi merupakan suatu keinginan dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Orang biasanya bertindak karena adanya suatu alasan tertentu untuk dapat mencapai keinginannya. Jadi motivasi merupakan dorongan yang diatur oleh suatu tujuan agar dapat tercapai. Kebutuhan, dorongan, hasrat maupun keinginan serupa dengan asal kata motivasi.

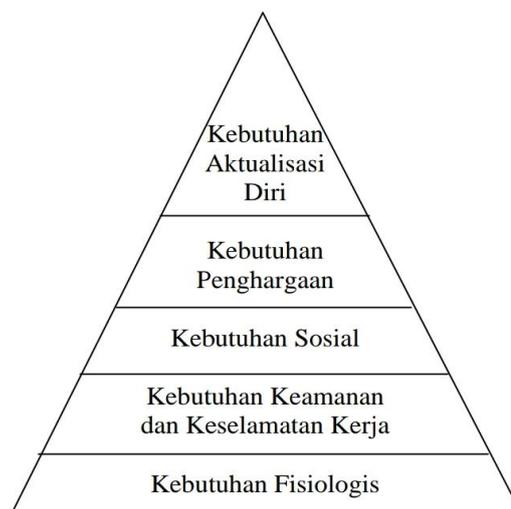
2.1.2.2 Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Inti dari teori maslow adalah kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Robbins and Judge (2008) digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow (gambar 2.1), yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*) meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security of safety needs*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*) meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*) dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian, potensi, seseorang dan pemenuhan diri sendiri



Gambar 2. 1

Kebutuhan Hirarki Maslow

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*fiologis*) sebelum mengarahkan perilaku kearah kebutuhan yang paling tinggi (*self actualization*). Apabila kebutuhan seorang karyawan sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya. Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia.

2. Teori ERG

Teori tentang motivasi kerja yang dikenal dengan teori ERG Alderfer merupakan modifikasi dari teori hirarki kebutuhan Maslow yang dimaksudkan untuk membuat konsistensi dengan penelitian yang mempertimbangkan kebutuhan manusia. Terdapat beberapa perbedaan antara teori ERG Alderfer dan teori kebutuhan hirarki Maslow yaitu penelitian telah menunjukkan bahwa manusia memiliki dua atau tiga bentuk kebutuhan disbanding dengan lima bentuk kebutuhan berdasarkan hipotesa Maslow. Menurut Usmara (2006), Alderfer memperpendek kategori Maslow menjadi tiga bentuk kebutuhan antara lain :

1. Kebutuhan untuk eksistensi (*Existence Needs*)

Kebutuhan yang mencakup semua bentuk keinginan jasmaniah dan fisik

2. Kebutuhan untuk berhubungan (*Relatedness Needs*)

Kebutuhan yang mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan dengan orang lain yang kita perhatikan.

3. Kebutuhan untuk bertumbuh (*Growth Needs*)

Kebutuhan yang mencakup kebutuhan yang melibatkan orang-orang yang membuat usaha kreatif terhadap diri mereka sendiri dan lingkungan.

Menurut teori Alderfer, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration regression dimension* (Hariandja, 2002)

3. Teori Self Determinasi

Teori determinasi diri (SDT) adalah teori yang besar dari motivasi manusia, perkembangan kepribadian dan kesejahteraan. Teori ini berfokus terutama pada kemauan atau perilaku manusia bertekad diri, sosial dan kondisi budaya. SDT juga mendalilkan suatu dasar kebutuhan psikologi yang universal yaitu kemandirian, kemampuan berhubungan, pemenuhan yang perlu dipertimbangkan dan kebutuhan yang penting, kesehatan manusia tanpa memperdulikan fungsi budaya atau tahapan perkembangan.

Determinasi diri (*Self Determination Theory*) adalah motivasi intrinsik keadaan yang berasal dari dalam diri individu sendiri yang

mendorong melakukan tindakan tujuan individu inginkan. Dalam determinasi diri menunjukkan seseorang untuk mencari pengetahuan yang baru, tantangan dalam diri sendiri, menemukan hal-hal yang baru yang pada akhirnya akan diterapkan dalam kegiatan atau tindakan seseorang yang akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2011) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan terdapat 2 faktor, sebagai berikut :

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Faktor internal terdiri persepsi mengenai diri sendiri, prestasi, kebutuhan, harga diri, tingkat pendidikan, harapan serta pengalaman.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Faktor eksternal terdiri dari pimpinan dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dorongan atasan, serta tuntutan perkembangan organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Reward atau Penghargaan

Pemberian reward atau penghargaan pada karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan.

2. Kebutuhan

Menjamin kebutuhan karyawan dalam bekerja untuk dapat menyelesaikan tugas atau target yang telah ditetapkan.

3. Keamanan

Perusahaan memberi fasilitas keamanan karyawan dalam bekerja.

4. Hubungan dengan atasan

Atasan atau pimpinan harus memberikan motivasi atau dorongan pada karyawan agar lebih semangat dalam bekerja dan dapat tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan

5. Tunjangan

Perusahaan memberikan tunjangan untuk karyawan. Seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenaga Kerjaan, dan lain sebagainya.

2.1.3 Stres Kerja

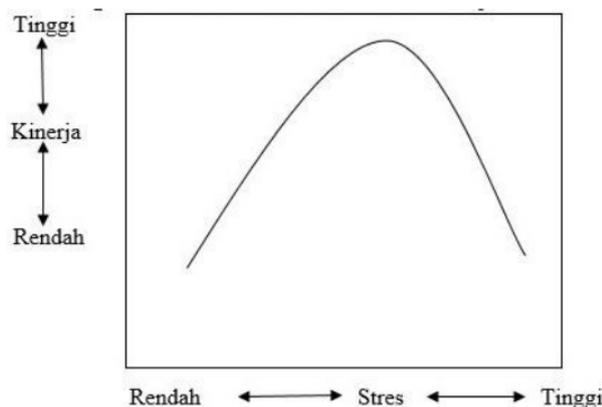
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap seseorang yang bekerja pada lingkungan perusahaan akan mengalami stress kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan namun karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri seorang karyawan secara psikologis terhadap keinginan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan seorang yang mengalami stres kerja menjadi gugup atau nervous dan merasa khawatir sehingga seorang karyawan sering marah, tidak relaks atau tidak memperlihatkan sikap tidak kooperatif, agresif. Menurut Badeni (2013) stres kerja merupakan tekanan emosional yang dialami seorang karyawan yang sedang dihadapkan dengan tuntutan yang besar dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi seorang karyawan. Ketegangan ini berkaitan dengan perasaan kekhawatiran, kegelisahan, dan perasaan tidak senang yang dialami oleh seorang karyawan.

2.1.3.2 Teori Stress Kerja

Teori U Terbalik

Menurut Stephen P. Robbins (2011) logika yang mendasari U terbalik itu adalah stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi, pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi apabila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun. Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negative pada kinerja seorang karyawan jangka panjang karena intensitas stress berkelanjutan itu dapat meruntuhkan kinerja seorang individu.



Gambar 2. 2

Teori U terbalik

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) penyebab stres kerja dipengaruhi beberapa hal yaitu :

1. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang melebihi kemampuan seorang karyawan dapat mengakibatkan stres kerja. Hal ini terjadi apabila seorang karyawan dihadapkan dengan situasi kerja yang menekan dirinya untuk bisa menyelesaikan tugas yang sebetulnya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Tekanan dan sikap

Pimpinan memiliki kewajiban mengatur dan memerintah karyawan. Seorang pimpinan yang terlalu menekan atau menuntut bawahannya akan mengakibatkan seorang karyawan mengalami stres kerja. Karyawan merasa gelisah apabila hasil kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan

3. Waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai

Waktu dan peralatan kerja adalah aspek untuk menunjang karyawan agar bisa menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Apabila dalam aspek ini terdapat masalah maka akan mendorong karyawan mengalami stres dalam bekerja dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan..

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Jin, Et Al (2017) stres kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Kekhawatiran

Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh seorang karyawan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

2. Gelisah

Adalah perasaan tidak tenang yang dirasakan oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas yang dia kerjakan. Biasanya karena tugas tersebut terlalu beresiko

3. Tekanan

Adalah suatu perasaan tertekan dari seorang karyawan yang dirasakan saat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh karyawan itu sendiri.

4. Frustrasi

Adalah rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya karena kurang puas terhadap hasil pekerjaan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Artikha Dwi Yuliyanti	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Cristine Julivia (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stress dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat.
3.	Ferdian Fatikhin, Djamhur Hamid (2017)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Malang	Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

4.	Sonny Wicaksono Anugrah Putra (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Riri Ayu Lestari (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan (Persero) TBK Kantor Cabang Bandung	Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

6.	Ari Sintya Dewi (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud	Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil dari peneliti menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Silvia Meyer a, Alexander Grob a, Markus Gerber b (2020)	<i>The Stress Buffering Effect of Physical Activity on Life Satisfaction Depends on Adolescents' Intrinsic Motivation</i>	<i>Stress (X1), Intrinsic Motivation (X2), Physical Activity (Y)</i>		Stres yang meningkat pada awal dikaitkan dengantingkat kepuasan yang lebih rendah pada 10 bulan tindak lanjut. Selain itu, interaksi tiga arah yang signifikan antara stress, aktivitas, dan motivasi.

Lanjutan Tabel 2.1

8.	Adintya Nabila, Hamidah Nayati Utami (2019)	<i>The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance Through Work Stres</i>	Konflik Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervensi stres kerja.
9.	Yulius Dharma (2017)	The Effect of Work Motivation on The Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable	Motivasi Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diperoleh dari penelitian terdahulu

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variable motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah mengenai objek yang diteliti dari beberapa penelitian terdahulu, dimana objek penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang. Adapun perbedaan lainnya yaitu variable penelitian tidak menggunakan mediasi dan variable intervening.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Robbins (2011) motivasi adalah keinginan untuk dapat melakukan sesuatu atau bertindak untuk memenuhi kebutuhan seorang individu atau karyawan. Dengan segala kebutuhan, seorang karyawan dituntut untuk bekerja lebih giat dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dikarenakan seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah faktor motivasi, dimana motivasi adalah kondisi yang mendorong seorang karyawan agar berusaha untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Terbentuknya motivasi yang tinggi dapat membuat kinerja seorang karyawan baik dan berkualitas dari tugas yang telah diberikan. Hal ini dapat diartikan setiap peningkatan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan peningkatan juga terhadap kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja seorang karyawan tersebut.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014) stres kerja dapat membantu dan juga dapat memiliki peran salah yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja seorang karyawan. Hal ini berarti stres kerja memiliki potensi mendorong maupun mengganggu pelaksanaan kinerja seorang karyawan. Bila tidak ada stres kerja maka tidak ada tantangan dalam bekerja serta kinerja karyawan dapat cenderung rendah. Dengan meningkatnya stres kerja maka kinerja seorang karyawan cenderung naik hal ini disebabkan stres kerja membantu karyawan untuk mengerahkan semua sumber daya , tenaga, serta pikiran dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

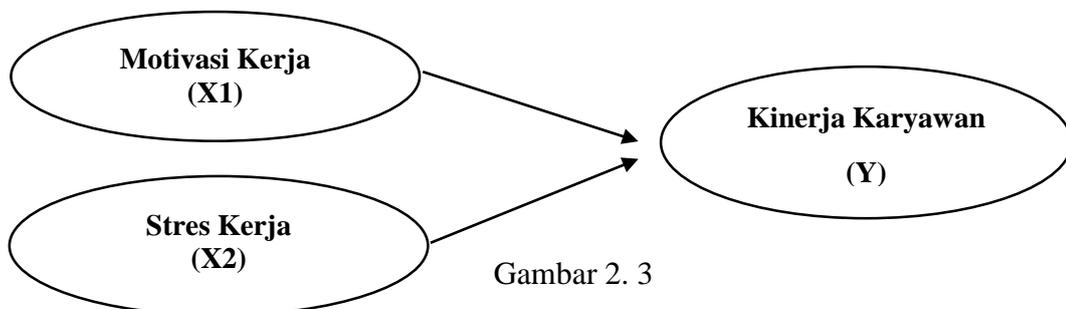
Setiap perusahaan membutuhkan peran optimal dari seorang karyawan untuk kelangsungan kegiatan dan pengembangan kualitas maupun kuantitas suatu perusahaan agar memiliki daya saing yang tinggi dan mampu bersaing secara global. Salah satu strategi yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan adalah pemberian motivasi kerja agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dan meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Keterkaitan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya suatu tujuan yang telah dibuat

oleh perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja seorang karyawan dalam melakukan suatu kegiatan.

Kinerja karyawan penting untuk mendapat perhatian dari pimpinan, karena dapat mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan. Tingkat kinerja karyawan yang rendah memiliki konsekuensi negatif yang mengakibatkan tidak terpenuhinya target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh faktor stres kerja. Karyawan yang mengalami stres dalam bekerja kemungkinan besar akan terjadi penurunan kinerja. Sedangkan karyawan yang tingkat stres kerja yang rendah dapat mendorong peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipelajari peneliti, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja seorang karyawan. Dari penjelasan diatas, maka kerangka konseptual yang dibangun pada penelitian ini adalah :



Gambar 2. 3

Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan