

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Stres Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja**

Stress kerja adalah suatu kondisi dimana terjadinya ketimpangan pada psikis seseorang yang berpengaruh pada emosi dan kondisi karyawan dimana hal ini disebabkan oleh tekanan dari lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Wartono, 2018). Stres kerja adalah kondisi di dalam tempat bekerja dimana kemampuan fisik dan kemampuan psikis tidak seimbang yang mempengaruhi banyak aspek seperti emosi dan bertindak dari individu karyawan (Safitri, 2019).

Stress kerja juga berarti kondisi di dalam diri individu yang dihadapkan pada suatu kendala yang dalam persepsinya tidak dapat di selesaikan olehnya. Stres adalah keadaan dimana beban kerja kepada karyawan dalam suatu perusahaan terus bertambah dan menuntut energi dan pikiran karyawan lebih besar dari sebelumnya (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan diluar batas kemampuannya dan berdampak buruk pada karyawan itu sendiri (Hikmah, 2020).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana karyawan merasakan tekanan baik dari beban kerja yang diberikan maupun lingkungan kerja, yang berakibat pada kualitas kerja karyawan yang menurun dan kondisi kesehatan yang semakin memburuk apabila dibiarkan terus berlanjut.

### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut (Sulastri, 2020), beberapa faktor penyebab stres kerja yaitu:

#### **1. Penyebab Fisik (kebisingan dan kelelahan)**

Bekerja dalam kondisi kebisingan yang berkelanjutan ataupun kondisi tegang yang terlalu tanpa disadari dapat menyebabkan stres kerja. Kelelahan disebabkan oleh perubahan waktu kerja atau waktu lembur yang berlebihan dapat juga menimbulkan stres kerja.

#### **2. Suhu dan Kelembapan**

Bekerja dalam suhu yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini harus diimbangi dengan kelembapan yang rendah.

#### **3. Beban Kerja**

Memberikan beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan seseorang tidak mampu mengendalikan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

#### **4. Sifat Pekerjaan**

Pekerjaan yang baru dan asing dapat menimbulkan kebingungan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya apabila tidak diberikan penjelasan terlebih dahulu terhadap apa yang harus dikerjakan, sehingga dapat menimbulkan stres dalam diri seseorang.

#### 5. Kebebasan

Kebebasan tidak selalu merupakan hal yang menyenangkan bagi seorang karyawan. Bagi beberapa karyawan kebebasan justru membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bekerja, hal ini dapat menjadi sumber stres kerja bagi seseorang.

#### 6. Kesulitan

Masalah pribadi yang dialami seseorang seperti masalah dalam rumah tangga, masalah keuangan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini dapat juga menjadi sumber stres bagi seseorang.

### **2.1.1.3. Indikator Stres Kerja**

Menurut (Safitri, 2019), ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu:

#### 1. Tuntutan Tugas

Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan, kondisi kerja dan letak kerja. Semakin banyak tugas yang diberikan kepada seseorang yang melebihi batas kemampuannya maka berpotensi menyebabkan stres kerja.

#### 2. Tuntutan Peran

Faktor ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsinya dalam peran tertentu dalam suatu organisasi. Ketidakpastian mengenai pekerjaan apa yang harus dikerjakan membuat seseorang bingung akan perannya.

### 3. Tuntutan Antar Pribadi

Adalah tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain. Hubungan antarpribadi yang kurang baik dan tidak adanya dukungan sosial dapat menyebabkan stres kerja yang cukup besar.

### 4. Struktur Organisasi

Merupakan tingkat aturan dan peraturan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi stres kerja.

### 5. Kepemimpinan Organisasi

Merupakan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang dimana seorang manajer atau pimpinan mampu tidaknya dalam memberikan dorongan semangat, dukungan dan motivasi kepada anggota timnya.

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan reaksi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi pada kerja yang baik menyebabkan peningkatan gairah kerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang optimal sesuai dengan standard kerja yang telah ditetapkan suatu tempat bekerja (Adha et al., 2019).

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang ke arah suatu tujuan tertentu sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan tercapai sekaligus, serta sebagai energi yang membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Rampisela et al., 2020).

Menurut (Yanuari, 2019) motivasi adalah daya dorong dalam diri seseorang sehingga mau memberikan seluruh kemampuannya dalam bentuk keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Menurut (Hustia, 2020) motivasi adalah salah satu pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Rivai, 2013) motivasi adalah suatu faktor yang menunjang seseorang mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi, peranan sumber daya manusia sangat penting. Sebelum menerima seseorang bekerja dalam sebuah perusahaan maka perlu diketahui terlebih dahulu tujuan dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja. Motivasi karyawan menjadi penentu dari sifat sifat seorang karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (wilson wiranto, 2022), motivasi dapat dipengaruhi oleh dua aspek yaitu aspek internal yang berasal dari dalam diri seseorang dan aspek eksternal yaitu didasarkan pada keberadaan seseorang dalam organisasi dan bergantung pada metode kepemimpinan yang ada di dalamnya. Menurut (Tirtayasa, 2019), ada 7 faktor-faktor motivasi yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja.

#### **2.1.2.3 Indikator Motivasi**

Menurut (Hustia, 2020) ada lima tingkatan hierarki kebutuhan, dan dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu:

1. **Kebutuhan fisiologis**

Yaitu kebutuhan dasar atau kebutuhan pokok yang harus dimiliki seseorang untuk bertahan hidup, misalnya kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan pakaian.

2. **Kebutuhan rasa aman (safety)**

Kebutuhan yang mampu memberikan rasa aman atau perlindungan diri dari Bahay, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. **Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)**

Yaitu kebutuhan manusia sebagai makhluk social yaitu berhubungan atau bekerjasama dengan orang lain.

4. **Kebutuhan pengakuan (esteem)**

Kebutuhan makhluk hidup ingin diakui dan dihargai oleh sesamanya.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization)**

Kebutuhan untuk memenuhi keinginan dengan mengerahkan kemampuan dan potensi semaksimal mungkin.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan atau perosedur kerja yang ada serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Muslimat & Wahid, 2021). Disiplin kerja adalah rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas pada tempat kerja yang diberikan padanya, hal ini mendorong semangat kerja yang berpengaruh pada terwujudnya tujuan perusahaan (Suwanto, 2019)

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong semangat kerja karyawan yang berdampak positif pada tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan tempat seseorang bekerja (Azhar, 2020).

Menurut (Burhannudin et al., 2019) disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seorang karyawan untuk patuh, menghargai dan menghormati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan adalah rasa tanggung jawab akan beban kerja yang ditugaskan kepadanya yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil dari kinerja karyawan tersebut.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut (Burhannudin et al., 2019) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Atasan harus mampu membaca kemampuan dari seorang karyawan sehingga beban kerja yang diberikan sesuai dan karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

2. Kepemimpinan

Seorang atasan tidak hanya memberikan beban kerja tetapi mampu menjadi teladan bagi bawahannya.

### 3. Kompensasi

Bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan yang berpengaruh pada disiplin kerja karyawan, sebab karyawan akan sulit bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi apabila kinerja kurang dihargai.

### 4. Sanksi Hukum

Peraturan perusahaan diperketat dengan sanksi hukum bagi karyawan yang melanggar aturan, sehingga tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan akan semakin tinggi.

### 5. Pengawasan

Perusahaan memberikan pengawasan kepada karyawan yang melanggar aturan dan memberikan sanksi sesuai peraturan perusahaan.

#### **2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Andayani, 2020), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi yaitu:

#### 1. Ketepatan waktu

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik yaitu karyawan yang datang kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, dan besikap tertip didalam bekerja.

#### 2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang mampu menjaga dan merawat peralatan kantor dengan baik dan teratur maka karyawan tersebut dikatakan mampu memanfaatkan sarana dengan baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Maksudnya yaitu karyawan yang mampu menyelesaikan beban kerja yang dibebankan kepadanya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya dapat dikatakan karyawan yang bertanggung jawab tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Contohnya yaitu memakai seragam sesuai aturan, menggunakan kartu tanda identitas, ijin jika tidak masuk kantor juga termasuk kedalam disiplin yang tinggi.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian (Wartono, 2018), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Kesimpulan tingkat stres kerja karyawan pada Majalah Mother and Baby tergolong tinggi yaitu 59,78%, penyebab stres kerja yang dialami karyawan yaitu beban kerja hal ini dilihat dari jawaban pada variabel setuju sebesar 59,86% dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Pada penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby.

Penelitian (Safitri, 2019), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi”. Kesimpulan tingkat stres kerja karyawan masih tergolong tinggi, penyebab utamanya yaitu faktor lingkungan. Produktivitas karyawan pada saat ini tergolong baik dan variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. kesimpulan tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh positif bagi kinerja karyawan.

Penelitian (wilson wiranto, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard”. Kesimpulan motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

Penelitian (Azhar, 2020), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensansi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Kesimpulan disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 2.1** Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil dari Penelitian
1.	(Steven & Prasetio, 2020) <i>Sinta 4</i>	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif dan Survey	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres kerja karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara masuk dalam kategori rendah.</li> <li>2. Kepuasan kerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara tergolong dalam klasifikasi sangat tinggi.</li> </ol>

2.	(Yayan Yanuari, 2019)  <i>Sinta 4</i>	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif & Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda	1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan.
3.	(Anggreany Hustia, 2020)  <i>Sinta 5</i>	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Analisis regresi Linier berganda	1. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, 2019)  <i>Sinta 4</i>	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.	Populasi (sensus)	1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. 2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. 3. Budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
5.	(Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid, 2021)  <i>Sinta 3</i>	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.	Asosiatif & analisis regresi linear sederhana.	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

6.	(Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie, 2019)  <i>Sinta 3</i>	Pengaruh Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	Kuantitatif & non-probability sampling.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Komitmen organisasional berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
7.	(Sulastri dan Onsardi, 2020)  <i>Sinta 4</i>	Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Sampel jenuh	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres kerja dan beban kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
8.	(Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, 2019)  <i>Sinta 5</i>	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
9.	(Suwanto, 2019)  <i>Scopus</i>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Asosiatif dan Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</li> </ol>

10.	(Virginia Rampisela da Genita Lumintang, 2020)  <i>Google Scholar</i>	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta	Kuantitatif	1. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
-----	---	---	-------------	---

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Steven & Prasetio, 2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Tingkat stres kerja karyawan otomatis berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat berpengaruh pada Kesehatan karyawan tersebut.

### 2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

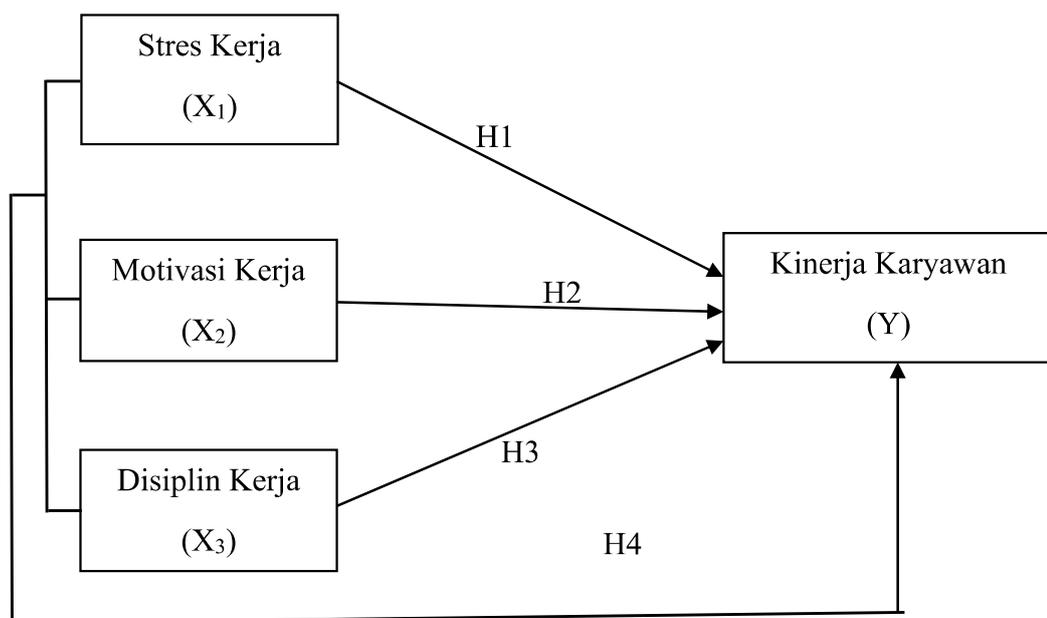
(Yanuari, 2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wilayah Bekasi yang terdata dalam sistem manajemen perusahaan mempunyai hubungan yang kuat positif. Artinya semakin dilakukannya kegiatan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

### 2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Muslimat & Wahid, 2021) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Karyawan yang disiplin secara otomatis akan meningkatkan kinerja nya dalam sebuah perusahaan.

### 2.3.4. Hubungan Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif. Adapun hubungan antar variabel diatas sehingga dibuat kerangka pemikiran dengan gambar dibawah ini:



Sumber: Peneliti (2022)

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara berdasarkan teori terkait dan pengumpulan data tidak sesuai dengan fakta (Sanusi, 2011: 44). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H<sub>1</sub>: Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam berpengaruh positif dan signifikan.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam berpengaruh positif dan signifikan.

H<sub>3</sub>: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam

H<sub>4</sub>: Stres kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan.