

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres

Menurut (Irham, 2017:214) stres yakni suatu kondisi yang bisa menekan jiwa atau diri suatu individu di luar kemampuan yang dimiliki sehingga apabila dibiarkan tanpa adanya solusi, sehingga hal ini bakal memberikan dampak pada kesehatan individu tersebut. Stress tidak muncul begitu saja akan tetapi berbagai penyebab munculnya stress biasanya diikuti oleh peristiwa yang memberi pengaruh pada kejiwaan suatu individu serta kejadian itu terjadi di luar kemampuan yang dimiliki, oleh karenanya keadaan tersebut sudah menekan jiwa seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2020:204) memaparkan jika stres ialah suatu kondisi atau keadaan ketegangan yang memberi pengaruh pada proses berpikir, emosi serta kondisi suatu individu. Beberapa individu yang mengalami ataupun yang merasakan nervous mereka seringkali akan menjadi agresif, marah-marah, tidak bisa rileks ataupun menampilkan sikap yang sifatnya tidak kooperatif. Pada umumnya kinerja karyawan yang menderita stres bakal menurun sebab mereka menderita ketegangan pada pikirannya serta berperilaku yang tidak wajar, pemarah serta suka menyindir.

Sementara menurut Sondang Siagian dalam (Sinambela, 2017:472) stres kerja ialah rasa tertekan yang dirasakan oleh pekerja ketika menghadapi pekerjaannya. Stres ini bisa ditinjau dari gambaran emosi yang kurang stabil,

susah untuk tidur, tidak dapat rileks, tegang, peningkatan pada tekanan darah serta terjadi gangguan pencernaan

Sesuai dengan (Kuraising 2020) Stres pada ruang produksi menjadi penyebab yang semakin penting pada karyawan, pengusaha serta masyarakat. Karna ini termasuk salah satu yang bisa diperburuk dalam iklim ekonomi saat ini di mana karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang berlebihan, ketidaknyamanan, hasil pekerjaan tidak maksimal, serta kurangnya kebijakan.

Dari sejumlah pandangan para ahli bisa disimpulkan Stres ditempat kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang bisa menimbulkan perselisihan fisik serta psikologis, yang pada gilirannya bisa memberi pengaruh perasaan, pikiran, serta keadaan individu yang bekerja dalam organisasi.

2.1.1.2 Indikator Stres Kerja

Davis serta newstrom dalam (zainal, veithzal Rivai, 2014:311) menyatakan jika indikator Stres kerja ialah:

1. Jumlah tugas yang terlalu banyak

Jumlah tugas yang banyak tidak termasuk salah satu aspek yang senantiasa menjadi penyebab munculnya, bakal menjadikan stres apabila jumlah tugas yang diberikan tersebut tidak sebanding dengan kompetensi ataupun kemampuan serta waktu yang dimiliki oleh karyawan.

2. Supervisor yang kurang pandai

Jika supervisor tidak bisa memberi arahan pada bawahannya sehingga bawahannya bisa stres karna tidak paham dengan tugas yang diberikan.

3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan

Jika waktu yang diberikan pada karyawan terbatas sehingga bakal menimbulkan stres pada karyawan karena tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya serta bakal merasa tertekan.

4. Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai

Pemimpin seringkali memberi tugas kepada para bawahan tanpa dibarengi dengan hak atau kewenangan yang cukup oleh karenanya apabila wajib mengambil suatu keputusan maka harus menjalankan konsultasi serta biasanya menyerahkan pada atasan secara penuh

5. Frustrasi

Dalam lingkungan kerja frustrasi terjadi karena terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas serta wewenang dan evaluasi atau penilaian staf, ketidakjelasan upaya yang didapatkan.

6. Perubahan tipe pekerjaan

Kondisi ini seringkali muncul karena adanya mutasi yang kurang sesuai dengan kemampuan serta jenjang karir yang dimiliki ataupun mutasi perusahaan lainnya walaupun dalam satu kelompok akan tetapi lokasi serta status jabatannya ada di bawah perusahaan yang pertama.

7. Konflik peran

Termasuk kondisi yang muncul pada seseorang pada saat dihadapkan dengan pertentangan pola pikir, perilaku serta dinilai karena terdapat ekspektasi peran yang tidak sesuai oleh karenanya seseorang merasa kesulitan untuk menjalankan sebuah tindakan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Arifin, 2017:145) motivasi termasuk upaya memberikan daya pendukung yang memberikan adanya kegairahan untuk menjalankan pekerjaan oleh suatu individu supaya mereka mempunyai kemauan untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif melaksanakan kerja sama dan terintegrasi dengan sejumlah usaha untuk mendapat kepuasan. Bisa dipahami jika motivasi termasuk metode untuk memberikan semangat kerja bagi suatu individu supaya mereka mau menjalankan pekerjaan dengan memberi secara maksimal kemampuan serta keahlian yang dimiliki untuk meraih tujuan dari perusahaan.

Motivasi ialah suatu aspek yang menyalurkan, menyebabkan serta mendukung perilaku seseorang supaya mereka mau untuk menjalankan pekerjaan secara antusias serta giat untuk meraih berbagai hal yang maksimal. Motivasi ialah aspek yang membuat seseorang terdorong untuk menjalankan suatu tindakan dengan semangat untuk meraih hasil yang maksimal supaya tujuannya bisa dicapai. Motivasi yang baik bakal bisa membuat organisasi ataupun perusahaan semakin berkembang serta tujuan dari perusahaan bakal bisa diraih setiap karyawan ataupun pegawai bekerja secara maksimal. (I Ketut Mustika, 2022:167-172)

Motivasi ini bertambah penting sebab para manajer membagikan beberapa pekerjaan kepada para bawahan untuk bisa dilaksanakan secara optimal serta integrasi dengan maksud serta tujuan yang sudah ditentukan. Bereson serta steiner dalam (Burhanuddin Yusuf, 2015:264) memaparkan jika motivasi ialah suatu usaha yang dijalankan secara sadar guna memberikan pengaruh pada perilaku

suatu individu agar bisa mencapai tujuan dari perusahaan. Proses munculnya motivasi suatu individu termasuk gabungan dari berbagai konsep seperti kebutuhan, tujuan, imbalan serta dorongan.

Jerald greenberg serta Robert a. Baron dalam (Wibowo, 2013a:379) mengatakan jika motivasi ialah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, serta menjaga perilaku suatu individu untuk mencapai berbagai tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi termasuk suatu hal yang penting sebab motivasi bisa membuat semua karyawan mau menjalankan pekerjaan secara optimal serta antusias guna meraih produktivitas yang baik.

Dari berbagai pendapat diatas sehingga bisa diambil kesimpulan jika motivasi ialah dorongan terhadap berbagai proses yang dijalankan oleh manusia untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Menurut (Burhanuddin, 2015b:271) indikator motivasi ada tujuh yakni:

1. Prestasi kerja ialah menjalankan suatu kegiatan dengan seoptimal mungkin
2. Promosi jabatan termasuk kemajuan dari seorang pekerja dalam suatu tugas dan mengarah ke jenjang yang lebih tinggi, seperti pada martabat, tanggung jawab, status, kemampuan yang lebih baik serta tambahan pembayaran gaji ataupun upah.
3. Pengakuan termasuk suatu kemampuan yang wajib diberikan oleh organisasi kepada para pekerja yang memiliki suatu keahlian serta bisa menjalankan pekerjaan secara optimal

4. Pekerjaan itu sendiri termasuk kondisi di mana para pekerja menemukan berbagai tugas yang baik kesempatan untuk tanggung jawab serta belajar dalam pekerjaannya.
5. Penghargaan dengan memberi motivasi kepada karyawan melalui kebutuhan penghargaan misalnya penghargaan terhadap prestasi yang dimiliki, pengakuan terhadap keahlian serta lainnya.
6. Tanggung jawab termasuk mempunyai tanggung jawab pada diri sendiri yang tinggi pada pekerjaan yang dijalankan
7. Keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan bisa memberikan motivasi kepada para pekerja untuk lebih giat dalam menjalankan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.3 Lingkungan kerja

2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Menurut (Sunyoto, 2013:43) memaparkan jika lingkungan kerja yakni berbagai hal yang ada di sekitar karyawan serta yang mampu memberikan pengaruh di karyawan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang dimilikinya, contohnya penerangan, kebersihan serta lainnya. Jika lingkungan kerja diperhatikan secara baik maka hal ini bisa memunculkan keadaan kerja yang bisa memberi motivasi untuk menjalankan pekerjaan sehingga bakal memberikan pengaruh pada semangat serta kegairahan karyawan untuk menjalankan pekerjaan.

Lingkungan kerja ialah bagian pada sistem tenaga kerja, aturan tenaga kerja, keadaan kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja, serta bagaimana manajer memperlakukan bawahannya. Setiap orang memiliki kemampuan genetik untuk beradaptasi dengan lingkungannya. bisa dikatakan jika lingkungan kerja

yang mendorong prestasi kerja mengarah pada kepuasan kerja karyawan (Athar, 2020:57-64).

Lingkungan kerja yakni keseluruhan bahan dan media yang ada di lingkungan pekerjaan lokasi karyawan melaksanakan pekerjaan seperti kelompok ataupun perseorangan (Djuhartono, 2021:134-148). Lingkungan kerja juga memberi pengaruh ketika yang memberikan kenyamanan dengan memberikan motivasi optimal mungkin kepada para karyawan. Contohnya perusahaan memenuhi berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga bisa memberikan pengaruh pada meningkatnya keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Sunyoto, 2013a: 44-47) indikator lingkungan kerja yakni:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan termasuk sekumpulan individu yang tengah menjalankan pekerjaan di sebuah perusahaan yang jelas secara organisasi fungsional, teknis serta jenis pekerjaan yang dilaksanakan.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan yang bising ataupun tidak tenang bakal bisa menyebabkan adanya pengaruh yang tidak baik yakni adanya ketidaktenan yang dialami oleh pekerja saat menjalankan pekerjaan.

3. Peraturan kerja

Peraturan yang jelas serta baik bisa memberi pengaruh yang optimal pada kepuasan serta kinerja pegawai guna mengembangkan karirnya yang ada di perusahaan.

4. Penerangan

Penerangan yang bagus bakal sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena Cahaya dengan transparansi yang rendah (kurang memadai) bisa memperlambat pekerjaan, menyebabkan banyak kesalahan, hingga akhirnya efisiensi dalam melakukan pekerjaan, mencapai tujuan organisasi bakal sulit.

5. Sirkulasi udara

Dalam ruangan dibutuhkan udara yang bersih khususnya di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak

6. Keamanan

Keamanan yang ada di tempat kerja, sangat penting untuk Karyawan supaya bisa fokus ketika menjalankan pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja termasuk hasil kerja serta prestasi kerja yang sudah diraih serta menyelesaikan berbagai tugas serta tanggung jawab yang dibebankan di suatu periode (Kasmir, 2018:182). Kemampuan suatu individu termasuk ukuran pertama dalam memberikan peningkatan kinerja yang diperlihatkan dari hasil kerja. Maknanya mampu ataupun tidaknya suatu individu menjalankan pekerjaan itu termasuk yang bakal menentukan kinerja dari orang tersebut. Kinerja karyawan ialah tugas yang diukur dari kualitas serta kuantitas tiap manusia dan tim di tempat kerja, ditentukan oleh proses pembelajaran dan keinginan untuk unggul. Kinerja yang baik merupakan hasil yang dapat meningkatkan perilaku

karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik (Wulandari and Wasiman 2020).

Menurut Armstrong serta Baron dalam (Wibowo, 2013:07) memaparkan jika hasil kinerja yang memiliki hubungan dekat dengan maksud strategis perusahaan, kepuasan pelanggan serta memberi kontribusi di bagian ekonomi. Oleh karenanya kinerja yakni mengenai menjalankan pekerjaan dan hasil yang diraih dari pekerjaan itu. sementara Menurut (Fahmi, 2017:176) memaparkan jika kinerja termasuk hasil yang didapatkan oleh sebuah perusahaan seperti perusahaan yang sifatnya profit oriented serta perusahaan yang sifatnya nonprofit oriented yang diciptakan selama 1 periode.

Lyman Porter serta Edward lawler dalam (Wibowo, 2013:100) memaparkan jika kinerja termasuk fungsi dari harapan dalam menjalankan pekerjaan, kemampuan yang harus ada guna menyelesaikan berbagai tugas serta pemahaman yang baik mengenai apa yang tengah dikerjakan serta bagaimana menjalankannya. Kinerja ialah keuntungan kinerja dari pegawai yang bisa terlihat dari bidang kualitas, kuantitas, jam kerja serta *teamwork* dalam mendapatkan hasil akhir yang sudah diharuskan pada perusahaan. Tolak ukur hasil kerja: goals, standart, feedback, mesin ataupun fasilitas (Sibagariang, Togi, and Wulan 2019).

Kinerja pegawai diketahui serta disahkan oleh pihak lain dalam menentukan serta target yang bakal dicapai oleh instansi terkait pada perusahaan ataupun tujuan yang dijalankan oleh manufaktur, serta juga guna memahami dampaknya berupa positif serta negatif melalui operasi tersebut. Kewenangan yang harus Anda ketahui, sekelompok beban serta kewajiban dalam mencapai

keberhasilan suatu instansi dengan cara yang santai pada titik waktu tertentu (Yahya 2021).

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018b:189-192) indikator kinerja yakni:

1. Keahlian serta kemampuan termasuk skill ataupun kemampuan yang ada pada diri suatu individu sehingga bisa menjalankan sebuah pekerjaan. Sehingga apabila kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu semakin banyak sehingga bakal semakin bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.
2. Pengetahuan, suatu individu yang mempunyai pengetahuan mengenai pekerjaan yang baik bakal memberikan hasil kerja yang optimal juga begitu juga dengan sebaliknya.
3. Motivasi kerja ialah dorongan untuk individu guna menjalankan pekerjaan.
4. Kepuasan kerja termasuk perasaan yang dimiliki seseorang baik perasaan gembira ataupun senang sesudah menjalankan suatu pekerjaan
5. Lingkungan kerja ialah kondisi ataupun suasana yang ada di sekitar lokasi tempat menjalankan pekerjaan. Di mana lingkungan yang kondusif bakal memberikan ketenangan oleh karenanya bisa memberikan peningkatan hasil kerja karyawan supaya menjadi lebih optimal.
6. Loyalitas ialah kesetiaan para pekerja untuk senantiasa bekerja serta membela organisasi ataupun perusahaan tempat kerjanya. Kesetiaan ini bisa diketahui dengan adanya rasa untuk senantiasa bekerja dengan optimal sekalipun perusahaan tersebut berada pada kondisi yang buruk.

7. Disiplin kerja ialah usaha para pekerja untuk melaksanakan kegiatan bekerja secara optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Guna menguatkan kajian ini sehingga penulis mengambil kajian terdahulu yang berhubungan dengan judul penulis pada kajian ini, yakni:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	(Rahmawati et al. 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka	Analisa Regresi Linier Berganda	Stress kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja memberi pengaruh secara bersamaan signifikan serta positif pada kinerja karyawan yang ada di PT. Indomaret Co Cabang Nangka.
2	(Kristian and Simanjuntak 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Pt Niven Bina Bening	Analisa Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja serta stres kerja memberi pengaruh secara bersama-sama pada kinerja karyawan.
3	(I Ketut Mustika 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem	Analisa Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan serta positif pada kinerja pegawai, stres kerja memberikan dampak signifikan serta positif pada kinerja pegawai, motivasi memberikan dampak signifikan serta positif pada kinerja pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja dan motivasi

				memberikan dampak yang signifikan serta positif secara bersama-sama pada kinerja pegawai.
4	(Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika, and Tarigan 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	Analisa Deskriptif serta Analisa Regresi Linier Berganda.	eban kerja, stress kerja serta lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan di PT jasa marga.
5	(Warongan, Dotulong, and Lumintang 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon	Analisa Regresi Linier Berganda	Stres kerja serta Lingkungan Kerja, ditetapkan secara bersama memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan
6	Heriyanti & Putri, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan PT NT Cikarang	Analisa Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan memberi pengaruh kinerja pekerja, tempat bekerja berdampak pada hasil pekerjaan pegawai, stres kerja berdampak hasil kerja pekerja
7	(Wasiman 2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Varta Microbattery Indonesia	Analisa Regresi Linier Berganda	Stres kerja serta lingkungan kerja saling memengaruhi pada kinerja karyawan secara signifikan.
8	(Prastiyo 2019)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh stress, motivasi serta lingkungan kerja, pada kinerja karyawan yang ada di JNE cabang Madiun.

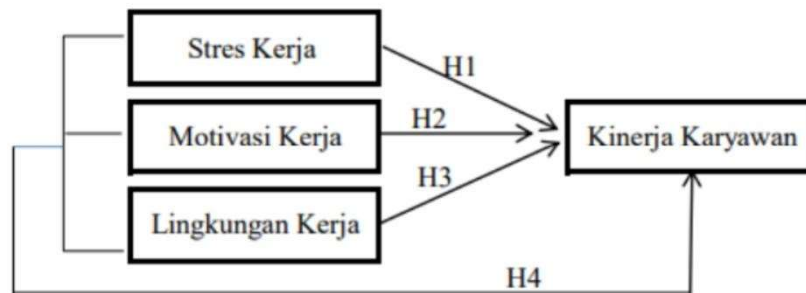
		Karyawan Pada PT JNE Cabang Madiun		
9	(Christi W and Subawa 2020)	Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan	Metode PLS (Partial Least Square)	Stres kerja, lingkungan kerja serta motivasi memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Sementara kepemimpinan serta lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan pada motivasi. pada karyawan Airnav Indonesia Cabang Denpasar.
10	(Pramesti, N. K. M. A., Landra, N. serta Widiadnya, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Bumda Desa Adat Kutuh	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan pada BUMDA Desa Adat Kutuh. Stres kerja memberi dampak signifikan dan negatif pada kinerja karyawan di BUMDA Desa Adat Kutuh.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran termasuk model konseptual tentang bagaimanakah teori yang berhubungan dengan sejumlah faktor yang telah dijalankan identifikasi permasalahan yang penting. Menurut teoritis harus dipaparkan hubungan diantara variabel dependen dengan variabel independen. (Sugiono, 2018:128). Pemaparan yang ada pada kerangka berpikir seharusnya bisa memaparkan suara maksimal mengenai asal usul dari variabel yang dianalisa di mana sinyal elemennya sudah

diungkapkan pada rumusan permasalahan serta identifikasi masalah bertambah jelas asal-usulnya.

Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Dalam sebuah kajian rumusan masalah ditulis sesuai dengan pada model kalimat pertanyaan(Sugiyono, 2018:134), memaparkan jika hipotesis termasuk hasil sementara yang diciptakan dari rumusan permasalahan yang disusun oleh peneliti pada kajian. Jawaban itu dinyatakan sementara karena jawabannya hanya dilandasi maupun berpacu dalam sejumlah teori yang sesuai yang dilakukan pengembangan oleh beberapa ahli saja namun belum bersumber dari sejumlah fakta empiris yang ditemukan dari pada saat melakukan pengumpulan data atau informasi yang dijalankan oleh peneliti. Sesuai dengan rumusan permasalahan yang sudah disusun dan susunan kerangka konseptual yang sudah diungkapkan di bawah ini ialah rumusan hipotesis yang dapat disusun oleh peneliti yakni:

H₁ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

H₄ : Stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.