

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2008: 200) pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Mereka menjadi lebih mudah marah dan *agresi* dan merasakan kekawatiran kronis.

Menurut Siagian (2012: 300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya (kinerja). dan stres kerja yaitu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres juga dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain,

apabila sarana dan tuntutan tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Menurut Anoraga dalam Rumimpunu (2015: 1245) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Robbin dalam Muttaqillah, dkk (2015: 147) stres adalah suatu kondisi psikologis pada seseorang yang berkembang karena individu tersebut dihadapkan pada situasi yang membebani atau melebihi kemampuan yang ada. Kondisi yang membebani seseorang sering dijumpai dari lingkungan kerjanya sehingga bisa menimbulkan stres kerja.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan. Alasannya karna pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal yang mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan (Sunyoto, 2012: 215).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya menghadapi peluang, kendala dan tuntutan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan

melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan *eksternal* (lingkungan).

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Siagian (2012: 301) Beberapa faktor yang mempengaruhi stres dalam bekerja, yaitu :

1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan. Banyak sekali faktor-faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu terbatas dengan beban kerja yang berlebihan. Seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

2. Faktor Lingkungan

yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Misalnya, setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan untuk mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu, sehingga besar kemungkinan hal ini dapat memicu stres kerja seseorang dengan mengerjakan pekerjaan lebih dari jam kerja normal.

4. Kinerja

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi yaitu turunnya kinerja organisasi dan hilangnya kepercayaan masyarakat. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja (Muttaqillah, dkk, 2015: 146).

2.1.1.3. Penyebab Stres Kerja

Mmenurut Hasibuan (2012: 204) penyebab stres karyawan didalam perusahaan (*on-the-job*) dan diluar pekerjaan (*Off The Job*) antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.
7. Masalah-masalah fisik
8. Masalah-masalah perkawinan
9. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
10. Masalah-masalah pribadi lainnya.

2.1.1.4. Indikator Stres Kerja

Menurut Uno (2012: 90) indikator stress kerja biasanya berasal dari dalam dan luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi stres kerja seperti:

1. Komunikasi tidak efektif
2. Depresi
3. Kebosanan
4. Kehilangan daya konsentrasi
5. Mudah lelah secara fisik
6. Menunda pekerjaan

2.1.1.5. Akibat Stres Kerja

Sunyoto (2013: 44) stres menampakkan diri dalam berbagai cara. Akibat stress dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Hal ini disebabkan masalah stress pertama kali diteliti oleh ahli bidang ilmu kesehatan dan medis. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala psikologis lain akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan.

3. Gejala Perilaku

Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran pekerja, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/ anxiety, dan tidur tidak teratur.

2.1.1.6. Mengelola Stres

Stres dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja. Stres yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja. Ada dua pendekatan untuk mengelola stres, yaitu pendekatan

individual dan pendekatan organisasional. Dua pendekatan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab untuk mengelola stres di samping menjadi tanggung jawab atau tugas manajemen, juga menjadi tanggung jawab individu (Sunyoto, 2013: 46).

Tabel 2.1
Tabel Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan Individual	Pendekatan Organisasional
a. Penerapan teknik manajemen waktu b. Olahraga c. Relaksasi d. Memperluas jaringan dukungan sosial	Seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik b. Pelatihan c. Penetapan tujuan yang realistis d. Desain ulang pekerjaan e. Meningkatkan keterlibatan pekerja f. Perbaikan komunikasi organisasi g. Penawaran cuti panjang h. Menyelenggarakan program-program kesejahteraan pekerja

Pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi penerapan teknik manajemen waktu, olahraga, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial.

- a. Penerapan manajemen waktu. Prinsip-prinsip manajemen waktu yang banyak dilaksanakan antara lain adalah membuat daftar kegiatan harian yang harus diselesaikan, membuat prioritas kegiatan berdasarkan tingkat kepentingannya, membuat jadwal kegiatan berdasarkan prioritas yang telah disusun, dan memahami siklus harian serta menangani pekerjaan yang membutuhkan siklus kerja tertinggi ketika Anda dalam kondisi paling siap dan produktif.

- b. Olahraga. Olahraga seperti renang, bersepeda, jalan kaki, dan aerobic merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasi oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.
- c. Relaksasi. Untuk mengurangi ketegangan, seseorang dapat melakukan relaksasi seperti meditasi dan biofeedback/ teknik pengendalian fisiologis.
- d. Mempeluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka. Hal ini merupakan cara untuk mengurangi stres dengan memperluas jaringan dukungan.

Sementara itu pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pekerja, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan pekerja (Sunyoto, 2013: 45).

- a. Seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, Mempertimbangkan perbedaan individu mengenai pengalaman, kepribadian, sifat pekerjaan dan sebagainya.
- b. Pelatihan, Pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan kepercayaan diri individu, sehingga dapat mengurangi hambatan dalam pekerjaan.
- c. Penetapan tujuan realistis, Penetapan tujuan dapat mengurangi stres dan dapat meningkatkan motivasi. Umpan balik yang pasti dan dilakukan sesegera mungkin dapat mengurangi frustrasi dan stress individu.

- d. Desain ulang pekerjaan, Mendesain ulang pekerjaan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi, dan umpan balik yang meningkat, dapat mengurangi stres pekerja.
- e. Meningkatkan keterlibatan pekerja, Para manajer dapat melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan.
- f. Perbaiki komunikasi organisasi, Meningkatkan komunikasi dengan para pekerja dapat mengurangi ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran.
- g. Penawaran cuti panjang, cuti panjang dapat membangkitkan dan member semangat kembali para pekerja yang mungkin menemui kebuntuan. Pekerja dapat bepergian, santai, atau mengejar proyek pribadi yang membutuhkan waktu panjang.
- h. Penyelenggarakan program-program kesejahteraan pekerja/ wellness programs, Program-program merupakan program-program yang didukung oleh organisasi, yang fokus pada kondisi fisik dan mental pekerja secara keseluruhan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012: 141). Menurut Robbins dalam Susanto dan Aisiyah (2010: 21) motivasi karyawan (*employee motivation*) adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Harvey dalam Muttaqillah, dkk (2015: 149) motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Bangun (2012: 312) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut Syamsir (2013: 57) motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Usman dalam Syamsir (2013: 58) motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan diri sendiri maupun dorongan orang lain. Menurut Armstrong dalam Syamsir (2013: 57) motivasi bersumber dari 2 (dua) dimensi yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Menurut Sedarmayanti (2009: 66) motivasi Kerja adalah suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Menurut A.Maslow dalam Siagian (2012: 287) dalam memotivasi, manusia mempunyai lima tingkat atau hirerarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu lembaga/organisasi adalah para pegawai/karyawan yang bekerja harus memiliki motivasi yang tinggi. Pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam lembaga/ instansi. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung baik dari dalam diri pegawai, berupa motivasi agar dapat bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan akan tercukupinya sandang, pangan, papan, kebutuhan akan rasa aman, serta pengakuan akan keberadaannya dalam bekerja (Muttaqillah, dkk, 2015: 149).

Dari pengetian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau energi dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai sebuah tujuan didalam organisasi maupun kehidupan sehari-hari.

2.1.2.2. Jenis Motivasi

1. Motivasi Instrinsik

Menurut Bangun (2012: 313) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi.

2. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Bangun (2012: 313) Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, karna ada faktor luar yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya. motivasi ekstrinsik ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu.

2.1.2.3. Indikator motivasi kerja

Menurut Uno (2009: 73) indikator motivasi dapat dikelompokkan motivasi internal dan motivasi eksternal antara lain:

1. Prestasi yang diraih

2. Pengakuan orang lain
3. Peluang untuk maju
4. Pengembangan karir
5. Kompensasi
6. Menjaga hubungan antara atasan dan rekan kerja

2.1.2.4. Manfaat Motivasi Kerja

Secara singkat manfaat motivasi adalah membutuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap hasil dari setiap pekerjaan meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula. Menurut Hasibuan (2012: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan pada organisasi seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas karyawan
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja antar karyawan
6. Dapat meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktifitas karena, merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2009: 50). Menurut L.A.N dalam Sedarmayanti (2009: 50) mengatakan bahwa kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Menurut Erwin dalam Fahmi (2010: 6) bahwa kinerja adalah prestasi kerja. Menurut Wirawan (2009: 5-6) kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan suatu profesi tertentu. Menurut Fahmi (2013: 2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Murty dan Hudiwinarsih (2012) dalam Nurcahyani dan Adnyani (2016: 503). Menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2013: 2) kinerja karyawan merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan

kontribusi ekonomi. Kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengetahuan, keterampilan, motivasi dan peran (Mahmudi, 2010: 21)

Menurut Yani (2012: 117) Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Prestasi kerja (kinerja) karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karna mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah dan suka menyendiri (Hasibuan, 2012: 204).

Menurut Damayanti dalam Nurcahyani dan Adnyani (2016: 503) kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Menurut Mardiasmo dalam Susanto dan Aisiyah (2010: 22) menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja organisasi akan tercapai apabila adanya kondisi di mana di dalamnya individu, tim dan organisasi merasa:

1. Termotivasi untuk melaksanakan wewenang mereka atau memenuhi tanggung jawab.
2. Mendorong untuk melaksanakan kerja mereka dan mencapai hasil yang diinginkan.

3. Memberikan inspirasi untuk membagi (melaporkan) hasil mereka dan.
4. Kemauan untuk menerima kewajiban atas hasil tertentu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil akhir yang dicapai seseorang (karyawan) dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan standar kinerja dan memotivasi kinerja karyawan dan mengetahui tingkat stres karyawan dalam bekerja.

2.1.3.2. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Menurut Yani (2012: 118) Penilaian kinerja dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan/rekan dan melakukan negoisasi.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Menentukan Kinerja

Menurut Notoatmodjo (2009: 124-125) kinerja seseorang ditentukan melalui 3 faktor yaitu:

1. Variabel individu, terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial, ekonomi dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan lain-lain)
2. Variabel organisasi, terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi dan lain-lain.
3. Variabel psikologis, terdiri dari stres yang dialami karyawan dalam pekerjaan, persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan lain-lain.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Penelitian terdahulu

Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu mengenai stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
1	Muttaqillah, A. Rahman Lubis dan M. Shabri Abd. Majid (2015) ISSN: 2302-2199	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (Blud Rsj) Aceh	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).	<p>1. Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja Perawat BLUD RSJA. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Perawat BLUD RSJA.</p> <p>2. Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi BLUD RSJA. Hal ini membuktikan bahwa</p>

				<p>masing-masing variabel yang diteliti berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja Perawat BLUD RSJA.</p> <p>3. Kinerja Perawat berpengaruh terhadap kinerja organisasi BLUD RSJA, hal ini membuktikan bahwa kinerja Perawat yang tinggi para Perawat mampu meningkatkan kinerja organisasi BLUD RSJA.</p> <p>4. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja BLUD melalui kinerja Perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung kedua variabel tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui kinerja Perawat BLUD RSJA.</p>
2	Rumimpunu, Ridel Clif Joune (2015) ISSN: 2301-11	Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut	Teknik Pengumpulan Data, Observasi, Wawancara Dan Kuisisioner.	<p>1. Kompetensi dan stres kerja, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>2. Kompetensi secara parsial atau tunggal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara</p>

				3. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara
3	Hadi dan Riswanda T. Ade (2015) ISSN: 2442-4315	Analisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mawatindo Road Constructions	Analisis Linear Berganda, Pengumpulan Data dan Kuisisioner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions. 2. Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions. 3. Gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions. 4. Budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions. 5. Motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam membentuk kinerja karyawan di PT Mawatindo Road Constructions.
4	Pilatus Deike (2013) ISSN: 2303-1174	Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Pengumpulan Data, Kuisisioner, Penelitian Kepustakaan dan Observasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

		Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua		<ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Aurelia Potu (2013) ISSN: 2303-1174	Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado	Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Dan Uji Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. 2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. 3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. 4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

				Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.
6	Joyce Sagita Novyanti (2015) ISSN 2304-2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi dan Uji Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
7	Ni Luh Gede Poniasih Dan A.A.Sagung Kartika Dewi (2015) ISSN: 2302-8912	Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kuesioner, Wawancara dan Observasi.	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali. Motivasi kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

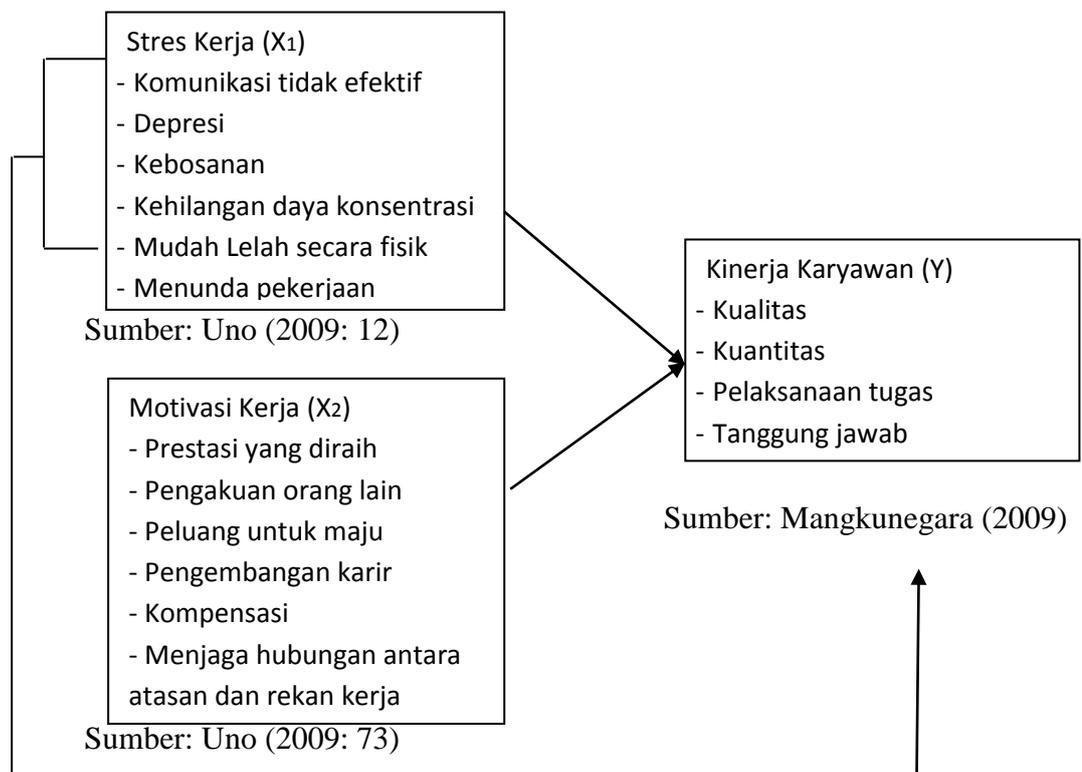
				<p>karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali.</p> <p>3. variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali.</p>
8	<p>Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016)</p> <p>ISSN: 2302-8912</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).</p>	<p>1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.</p> <p>2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.</p>
9	<p>I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015)</p> <p>ISSN: 2337-3067</p>	<p>Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar</p>	<p>Observasi dan Kuisisioner</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
10	<p>Heri Susanto dan Nuraini Aisyah (2010)</p> <p>ISSN: 0215-9511</p>	<p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor</p>	<p>Kuesioner, Wawancara dan Observasi.</p>	<p>1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Pertanian Kabupaten Kebumen</p> <p>2. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Pertanian Kabupaten Kebumen.</p> <p>4. Kepemimpinan dan budaya kerja tidak</p>

		Pertanahan Kabupaten Kebumen		berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanian Kabupaten Kebumen.
--	--	------------------------------	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antar variabel - variabel dalam suatu penelitian. Dimana hubungan yang akan dijelaskan yakni hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam hal ini variabel independen yaitu stres kerja dan motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penulisan tugas akhir ini penulis hanya membatasi pada stres kerja dan motivasi kerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun.
- H₂: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun.
- H₃: Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitramas Rancang Bangun.

