

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

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

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

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2012: 300). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2008: 200). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan akan ada berbagai macam gejala stres mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik dalam arti lingkungan kerja maupun luarnya. Stres kerja sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Stres adalah kondisi dinamis seseorang pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Sunyoto, 2013: 42). Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif. Stres juga dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarsan antara seseorang dengan lingkungannya. Kondisi yang membebani seseorang sering dijumpai dari lingkungan kerjanya sehingga bisa menimbulkan stres kerja. 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 sebagai *respons* atau reaksi psikologis dan fisik orang terhadap stressor (Wirawan, 2010: 157). Stress merupakan reaksi terhadap stressor, yaitu situasi yang umumnya tidak menyenangkan

#### **2.1.1.2 Indikator Stres Kerja**

Indikator Stres Kerja biasanya berasal dari dalam dan luar pekerjaan seseorang (Uno, 2012: 90). Berbagai hal yang dapat menjadi stress kerja seperti:

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

### 2.1.1.3 Jenis-Jenis Stres

Stress merupakan sesuatu yang dinamis bukan statis. Berikut adalah keempat jenis stress tersebut (Wirawan, 2010: 160):

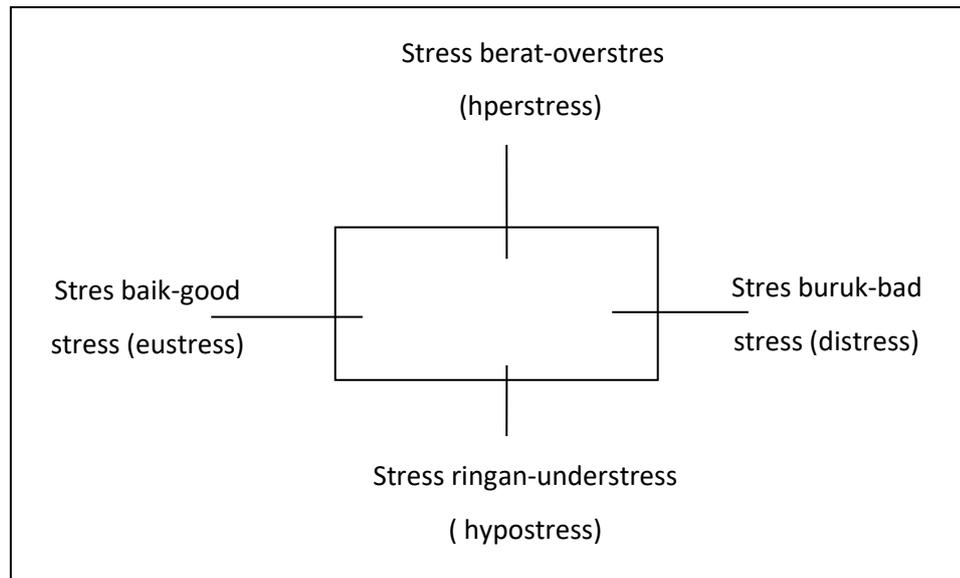
1. Stress baik-good stress (eustress). Dalam jenis stress ini, orang yang terkena stress akan mengalami reaksi fisik dan psikologis yang sangat menyenangkan. Stress berakhir dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang menyenangkan. Sebagai contoh, para pemain kesebelasan sepak bola yang mengalami stress ketika bertanding. Mereka harus menghadapi kesebelasan lawannya yang bermain keras. Apabila kesebelasan tersebut memenangkan pertandingan serta mendapatkan tepuka tangan dan pujian, maka stress berakhir dengan kegembiraan dan kebanggaan. Jika mengalami stress baik, seseorang bisa menangis gembira, berteriak detak jantungnya meningkat, memeluk orang lain, dan sebagainya.

Stress baik sangat menantang, menstimulasi, memotivasi, dan memfasilitasi orang untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi untuk mencapai sesuatu yang diharapkan dan menyenangkan. Oleh karena itu, orang berupaya untuk mencari stress jenis ini dengan berkompetisi.

2. Stress buruk-bad stress (distress). Kebalikan dari stress baik, stress buruk terjadi ketika orang mengalami sesuatu yang tidak menyenangkan. Stress buruk menunjukkan keadaan yang tidak menyenangkan dan penggunaan sumber-sumber yang merusak dan kontraproduktif. Stress kerja memiliki pengaruh yang negative terhadap fisik dan mental seseorang tidak hanya ketika sedang menghadapi stress, tetapi dalam waktu yang lama meskipun

stres telah berlalu. Sebagai contoh, ketika seseorang mengalami kekalahan dalam pertandingan dan diejek oleh orang. Dalam keadaan tersebut, seseorang dapat menangis, berteriak marah, sedih, serta detak jantungnya dan tekanan darahnya meningkat. Stress buruk bisa terjadi pada orang yang menghadapi konflik destruktif, dimana konflik ini menyita pikiran, tenaga, dan sumber-sumber yang dimilikinya.

3. Stress berat-overstress (hyperstress). Situasi ketika seseorang mengalami stress yang terlalu banyak sehingga menyita semua energy dan sumber yang dimilikinya. Perbedaan antara stress buruk dan stress berat adalah stress berat berkaitan dengan hubungan kualitas suatu stress, sedangkan stress berat berkaitan dengan jumlah stres yang sedang dialami seseorang. Jadi, stress buruk belum tentu stress berat. Sebagai contoh, ketika seseorang menghadapi beban kerjanya sangat tinggi sehingga tidak mampu menyelesaikannya, ia mengalami stress berat.
4. Stress ringan-understress (hypostress). Situasi dimana seseorang mengalami stress yang jumlahnya sedikit sehingga tidak mempengaruhi fisik dan jiwanya. Stress ringan tidak menyerap energy dan sumber-sumber yang dimiliki orang. Stress ringan juga dirasakan kurang menantang sehingga orang bisa menjadi bosan. Sebagai contoh, seseorang yang tugasnya sangat ringan dan rutin namun tidak sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya akan mengalami kebosanan sehingga mengalami stress ringan jika lawan konflik tidak menantang, membosankan, tidak cerdas, serta bisa dimanipulasi dengan mudah dan dikalahkan.



**Gambar 2. 1Jenis Stres**

#### **2.1.1.4 Akibat Stres Kerja**

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

##### **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 stress 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 stress adalah adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala Psikologis lain akibat stress dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal dan sikap yang suka menunda-

nunda pekerjaan. Pekerjaan- pekerjaan membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stress atau ketidakpuasan.

### 3. Gejala perilaku

Individu yang mengalami stress cenderung akan mengalami perubahan produktifitas, kemangkiran, perputaran pekerja, disamping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/*anxiety*, dan tidur tidak teratur.

#### **2.1.1.5. Mengelola Stres Kerja**

Ada dua pendekatan untuk mengelola stress, yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Dua pendekatan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab atau tugas manajemen, juga menjadi tanung jawab individu (Sunnyoto, 2013: 46). Pendekatan individu yang dapat dilakukan untuk mengelola stress meliputi penerapan teknik manajemen waktu, olahraga, relaksai, dan memperluas jaringan dukungan sosial.

- a. Penerapan manajemen waktu, prinsip manajemen waktu yang banyak dilaksanakan antara lain adala membuat daftar kegiatan harian yang harus diselesaikan, membuat jadwal kegiatan berdasarkan tingkat kepentinganya, membuat jadwal kegiatan berdasarkan prioritas yang telah disusun, dan memahami siklus harian serta menangani pekerjaan yang membutuhkan sklus 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 stress yang berlebihan.
- c. Relaksasi. Untuk mengurangi ketegangan, seseorang dapat melakukan relaksasi seperti meditasi, yoga, dan biofeedback/ teknik pengendalian fisiologis
- d. Memperluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga atau rekan kerja mereka. Hal ini merupakan cara untuk mengurangi stress kerja dengan memperluas jaringan dukungan.

Sementara itu pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stress 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, 2013d).

- a. Seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, mempertimbangkan perbedaan individu mengenai pengalaman, kepribadian, sifat pekerjaan dan sebagainya.
- b. Pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan kepercayaan diri individu, sehingga dapat mengurangi hambatan dalam pekerjaan.
- c. Penetapan tujuan realistis, penetapan tujuan dapat mengurangi stress dan data 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 stress 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, Penawaran cuti panjang dapat membangkitkan dan member semangat kembali para pekerja yang mungkin menemui kebuntuan. Pekerja dapat berpegangan, santai, atau mengejar proyek pribadi yang membutuhkan waktu panjang.
- h. Penyelenggaraan program-program kesejahteraan pekerja/wellness programs, adalah program-program yang didukung oleh organisasi, yang focus pada kondisi fisik dan mental pekerja.

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Utomo, 2014: 16). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu

untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2012: 276).

Di kalangan para teoritikus dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik memahaminya maupun menerapkannya. Dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan- kepentingan pribadi para anggota tersebut akan terpelihara pulau yang diperbuat karena takut akan sesuatu . Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas- tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012: 312). Motivasi kerja adalah suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2009: 66).

#### **2.1.2.2 Manfaat Motivasi**

Tujuan dari pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti (Hasibuan, 2012: 146):

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja 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 antara 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.

### **2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi dapat dikelompokkan motivasi internal dan motivasi eksternal (Uno, 2009: 73):

1. Prestasi yang diraih
2. Pengakuan orang lain
3. Peluang untuk maju
4. Pengembangan karir kompensasi
5. Menjaga hubungan antara atasan dan rekan kerja

#### **2.1.2.4. Jenis Motivasi**

teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa di golongkan menjadi dua, yaitu (Bangun, 2012: 313):

##### **1. Motivasi Instrinsik**

Motivasi instrinsik 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**

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan, karena ada faktor luar yang mempengaruhi 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 ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan suatu profesi tertentu (Wirawan, 2009: 5). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaiman usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2009: 50).

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Amir, 2012: 5). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil akhir yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tuga yang dibebankan kepadanya. Kinerja bukan ujung dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome* (Amir, 2012: 5) . Kinerja juga merupakan mekanisme penting dari manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan standar kinerja dan memotivasi kinerja karyawan dan mengetahui tingkat stress karyawan dalam berkerja.

#### **2.1.3.2. Faktor- Faktor Menentukan Kinerja**

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

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

#### **2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja, yaitu (mangkunegara, 2009: 75) :

- a. Kualitas; Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
- b. 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.
- c. Pelaksanaan tugas; Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu mengenai stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (BLUD RSJ) Aceh (Muttaqillah & Majid, 2015) 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. Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi BLUD RSJA. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing variabel yang diteliti berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja perawat BLUD RSJA. Kinerja perawat berpengaruh terhadap kinerja organisasi BLUD RSJA, hal ini membuktikan bahwa kinerja perawat yang tinggi para perawat mampu meningkatkan kinerja organisasi BLUD RSJA. 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.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta (Utomo, 2014). Hipotesis yang menyatakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan melalui uji-f dinyatakan terbukti. Variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan mempunyai pengaruh yang paling dominan diantara variable lainnya terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung (Adinata, 2015). Disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai KJKS BMT TAMZIS Bandung. Adapun pengaruh yang paling dominan adalah budaya organisasi sedangkan pengaruh terendah adalah kepemimpinan transformasional.

Pengaruh Motivasi kerja, Komunikasi dan Stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan (Poniasih & Dewi, 2015) Ni Luh Gede Poniasih dan A.A Sagung Kartika Dew. Motivasi kerja (x1), Komunikasi (x2) dan Stres kerja (x3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali.

Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut (Joune, 2015) Kompetensi dan Stres kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Kompetensi secara parsial atau tunggal berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Stres kerja secara parsial atau tunggal berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara

Pengaruh stres kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank BPD Bali cabang Ubud (Dewi & Wibawa, 2016) Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terhadap variabel-variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang diukur dengan variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya akan meningkat.

Pengaruh budaya organisasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat kecamatan Batujajar kabupaten Bandung (Suzanto, Boy dan Muhiban, 2013). Pengaruh langsung budaya organisasional terhadap kinerja aparat kecamatan Batujajar sebesar 0,066, pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 0,007, pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,056, sehingga pengaruh totalnya sebesar 0,129. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,064 dan pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasional terhadap kinerja sebesar 0,007, pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,043, sehingga pengaruh totalnya adalah sebesar 0,114. Pengaruh secara simultan budaya organisasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung adalah sebesar 0,621, sisanya sebesar 0,379 ditentukan oleh variabel lain. Pengaruh pendidikan, motivasi kerja dan

kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten Grobogan (Triswanto & Triyanto, 2016) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Variabel pendidikan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Nilai Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* adalah 0,628 atau 62,8% sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen yang diteliti dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya sebesar 37,2% varians variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis) (Endang Sri Wahyuni, 2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya

organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, kepuasan kerja memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

*How can Stress Affect Your Work Performance? Quantitative Field Study on Qatari Banking Sector* (Alkubaisi, 2015). First hypothesis (H0) was accepted and consequently it would lead us to conclude that work condition is not playing significant role on the destiny of stress at Qatari banks. Second hypothesis (H0) was rejected and therefore this result suggests that the role ambiguity has significant influence on employees stress. Since we reject the third H0 hypothesis, this will lead us to believe that employees at Qatari banks experiencing high level of work stress as a result of excessive workload. Fourth hypothesis (H0) again rejected and therefore this would conclude that there is a significant relationship between family problems and work stress. Fifth hypothesis which was designed to find out the relationship between stress and job performance. Correlation coefficient was calculated and it had negative value denoting that the relationship between stress and job performance relating negatively. Also, by rejecting the fifth hypothesis, it would conclude that there is significant relationship between stress and job performance which contributes to the negative impact on employee's performance. Based on the responses from the questionnaire, the indicators were obtained from the sample analysis would conclude that the most important work stress sources can be classified in Qatari banking sector as follows:

- Increase in the amount of workload to be performed.
- Difficulties in assigned tasks.
- Poor coordination between the departments and sections.
- Discrimination in performance evaluation process.
- Limited promotion opportunities.

- *Staff family problems.*
- *Problems with customers.*

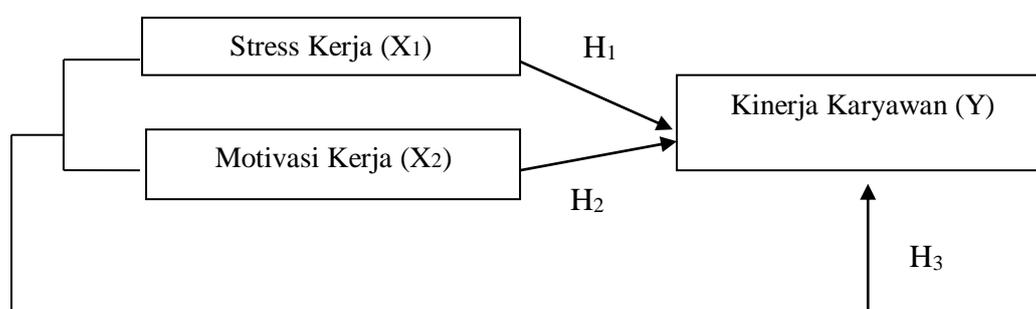
*Receipt of contradictory orders and directives. Ambiguity in the employee's role. The analysis of data have found that there is a relationship between employee job title and stress, the higher the employee job level the more stress is exposed.*

*Impact of Motivation On Employee Performance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana (Ibrahim, 2015) Findings from the study suggest that leadership opportunities, recognition and employee appraisal, meeting employee expectations and socialization are the key factors that motivate employees. The findings further revealed that managerial standards, motivation, commitment, employee evaluations, positive work environment, technology, lack of incentives, comfort level and poor management are factors that affect employees' performance. Further, the study shows the impact of motivation on organizational performance as improving employees' level of efficiency, helping employees to meet their personal goals, employee satisfaction, and helping employees bond with the organization.*

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Dimana hubungan yang akan dijelaskan yakni hubungan antara variable independen dan variable dependen..

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Penelitian**

Keterangan:

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian kali ini penulis membatasi hanya pada stress kerja dan motivasi kerja karyawan saja.

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Diana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis dari penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pundi Selaras Maju.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pundi Selaras Maju.

H<sub>3</sub>: Stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pundi Selaras Maju.