

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang memengaruhi dirinya. Seseorang sekali dalam hidupnya pernah mengalami stres, hanya saja stres yang dialami tidak berkepanjangan dan berbeda tingkatannya serta tidak mengganggu kelangsungan hidupnya. Stres bisa disebut juga dengan suatu kondisi ketegangan seseorang yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir (Yuswani, 2016).

Menurut (Handoko, 2008: 200) dalam stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut (Hasibuan, 2012: 204) mengatakan bahwa orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasa khawatir secara kronis sehingga mereka sering menjadi lebih sensitif dengan bersikap marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Dalam keadaan seperti ini, peran pemimpin dalam perusahaan harus dapat mengetahui kondisi serta keadaan yang dialami oleh karyawannya, karena untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari keadaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan. Ketika karyawan mendapat beban dan tuntutan kerja yang menghambat kinerja dalam perusahaan maka sebaiknya perusahaan dengan cepat mengambil tindakan dengan mengurangi dan menyelesaikan masalah beban karyawan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yusnimar, Yunus, & Mahdani, 2015) mengatakan bahwa stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan organisasi harus memiliki kinerja yang baik/tinggi agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. 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 melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Di dalam lingkungan atau peristiwa yang terlalu banyak memberikan tuntutan psikologis dan fisik pada seseorang dapat juga menyebabkan gejala stres. Menurut (Robbins & Judge, 2008: 368) dalam stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Menurut Mimura (2003) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Khuong & Yen, 2016), *“job stress not only has impact on company and employee job performance but also can shape dire influences when related to health care”*, yang artinya bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada perusahaan dan kinerja karyawan tetapi juga dapat memberikan pengaruh yang mengerikan terhadap kesehatan tubuh. Sama halnya menurut (Hamali, 2016: 214) bahwa stres kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Dalam definisi pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dalam tekanan, emosi yang dialami oleh seseorang saat melakukan pekerjaannya dan dihadapkan oleh beberapa pilihan yang tidak sesuai dengan keinginan orang tersebut, sehingga dapat mempengaruhi psikologis, gampang marah, sensitif akibatnya akan berdampak pada kesehatan seseorang dan pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam penelitian oleh (Amanda Agung & Widi Oetomo, 2017: 4) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau

rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik jajaran pemimpin (manajer) maupun jajaran yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli atau profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien. Dalam hal ini stres kerja yang dialami dalam setiap jajaran karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2008: 370) ada tiga kategori yang menjadi potensi pemicu stres kerja yaitu:

a. Faktor-Faktor Lingkungan

Dalam faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
2. Ketidakpastian politik di lingkungan luar perusahaan merupakan pemicu stres diantara karyawan. Politik yang terjadi di luar perusahaan yang terjadi juga meresahkan masyarakat di sekitar perusahaan.

3. Perubahan teknologi merupakan faktor lingkungan terakhir yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang ada tentu saja dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang baru dan serupa, sehingga ini akan menjadi ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

b. Faktor-Faktor Organisasi

Dalam faktor-faktor organisasi yang dapat mempengaruhi stress kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi / perusahaan, hal ini seperti desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja serta tata letak fisik pekerjaan tersebut.
2. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran dalam ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan baik sehingga karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
3. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. Faktor-Faktor Pribadi

Faktor-faktor dalam pribadi adalah faktor yang terlibat dalam masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta masalah kepribadian dan karakter yang

melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi dengan pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang menjadi masalah pribadi lain yang akan menciptakan stres bagi karyawan serta dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

2.1.1.3. Indikator Stres Kerja

Ada berbagai sumber stres yang dapat menyebabkan stres di perusahaan diantaranya faktor pekerjaan itu sendiri dan di luar pekerjaan itu. Indikator stres kerja yang digunakan untuk mengukur stres kerja karyawan dalam instrumen penelitian menurut Sunyoto (2015: 91) dalam (Amanda Agung & Widi Oetomo, 2017) adalah sebagai berikut:

a. Ketidak-mengertian tanggung jawab pekerjaan

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab dan beban pekerjaan yang berbeda-beda sesuai dengan bagian-bagian pekerjaan yang ada di dekripsi pekerjaan. Setiap karyawan wajib mempertanggung-jawabkan segala bentuk pekerjaan yang diberikan. Akan tetapi, kurangnya kejelasan / ketidak-mengertian dalam sebuah pekerjaan dengan apa yang harus dikerjakan akan membuat suatu kebingungan dan keraguan seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini disebut juga dengan ambiguitas (Sunyoto, 2012: 217).

b. Konflik dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Sopiah, 2008: 87) konflik ini terjadi ketika orang-orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan. Terdapat beberapa tipe konflik peran dalam organisasional anatara lain *inter-role conflict*, *interrole conflict*, dan *person-role conflict*.

c. Ketidakcukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Sunyoto, 2012: 218) penyebab stres kerja berhubungan dengan sifat pekerjaan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk dapat memacu / mempercepat penyelesaian pekerjaannya.

d. Ruang kerja yang tidak memadai.

Dalam menunjang kenyamanan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik diperlukan suhu dan suasana ruang kerja yang baik dan sejuk. Menurut (Sunyoto, 2012: 217) bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

e. Penyelesaian pekerjaan dengan segera.

Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan segera menyebabkan stres pada karyawan. (Sunyoto, 2012: 217) mengatakan bahwa karyawan yang sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan lama-lama, jika mengubah pola kerja dapat menimbulkan stres.

f. Tempat kerja yang tidak sehat.

(Sinambela, 2012b: 392) mengatakan kondisi kerja termasuk karakteristik tempat kerja dapat menciptakan stres. Tempat kerja yang kelebihan beban,

kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang kurang, pemeliharaan tempat kerja yang buruk dapat berpengaruh buruh pada semangat kerja pegawai dan meninggalkan stres

- g. Tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan.

(Sopiah, 2008: 88) mengatakan banyak sekali ragam penyebab stres kerja yang bersumber dari organisasi. Perusahaan melakukan pengurangan jumlah karyawan merupakan penyebab stres kerja bagi karyawan yang tinggal, akan ada peningkatan beban kerja. Para pekerja juga harus menghadapi peningkatan ketidak-aman dalam bekerja akibat kebijakan perusahaan. Sehingga bentuk layanan pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan yang bertambah berkurang.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Di dalam suatu masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain pasti memiliki budaya yang berbeda. Misalnya saja kebudayaan umum orang Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasa basi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis. Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakat, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dapat membentuk suatu

paksaan atau dorongan yang kuat kepada para anggota-anggotanya untuk dapat bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya dorongan kuat dan ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Di dalam budaya organisasi terkandung unsur-unsur antara lain, asumsi dasar, keyakinan yang dianut, pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, pewarisan, penyesuaian. Budaya organisasi yang berlaku di perusahaan tempat bernaungakan sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Menurut (Moehariono, 2012: 333) dalam budaya organisasi adanya persepsi yang sama dari semua anggota organisasi, dengan sistem yang sama maka harapan yang dibangun dengan memiliki latar belakang atau tingkatan yang berbeda dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang sama atau serupa.

Menurut Robbins dalam bukunya *Organizational Behaviour* menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah sekumpulan system nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya (Fahmi, 2016: 6). Sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha dalam (Fahmi, 2016: 7) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan genus dan budaya perusahaan salah satu spesiesnya. Temuan-temuan kajian budaya organisasi bisa berlaku untuk budaya perusahaan, tetapi temuan-temuan kajian

dalam budaya perusahaan mungkin tidak seluruhnya berlaku buat budaya organisasi.

Menurut Phithi Sithi Amnuai dalam tulisannya *How Build a Corporation Culture* dalam majalah Asian Manajer (Tika, 2014: 4) mendefinisikan budaya organisasi adalah seprangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Sedangkan budaya organisasi menurut Peter F. Druicker adalah pokok penyelesaian dalam masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten dan tepat oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat dalam memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait (Tika, 2014: 4)

Penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2015) menyatakan bahwa “*the cultural organization with is linked directly to organizational commitment and employee performance improvement*”, yang artinya organisasi budaya yang terkait langsung dengan komitmen organisasi dan peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Tika, 2014: 139-140) mengatakan bahwa Kotter dan Heskett menemukan hubungan budaya organisasi dengan kinerja dalam suatu perusahaan yaitu budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang, budaya organisasi akan menjadi faktor dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang, budaya organisasi

mudah berkembang dengan perusahaan yang penuh dengan orang-orang pandai dan berakal sehat, dan budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Dalam penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai atau pandangan yang terbentuk dalam sebuah organisasi dan akan diturunkan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi tersebut agar sebuah organisasi dalam meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Kotter dan Heskett (Tika, 2014: 141) bahwa dalam sebuah budaya perusahaan yang kuat, sebagian besar manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode dalam menjalankan bisnis yang relatif konsisten. Karyawan baru akan mengadopsi nilai-nilai dengan cepat. Dalam membuktikan teori tersebut Kotter dan Heskett melakukan penelitian sebanyak 207 perusahaan dan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat suatu korelasi positif antara budaya perusahaan dan kinerja, budaya yang kuat berkaitan dengan kinerja yang unggul.

Ada beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Menurut Deal & Kennedy dalam (Tika, 2014: 16–17) membagi lima unsur pembentuk budaya sebagai berikut:

- a. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Bisa dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi.

b. Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan, yang berpengaruh pada produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain.

c. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh organisasi sebagai pedoman pola pikir dan bertindak bagi semua anggota untuk mencapai tujuan/misi organisasi. Bentuknya dapat berupa slogan atau moto yang dapat berfungsi sebagai jati diri, harapan konsumen.

d. Ritual

Stephen R. Robbins mendefinisikan ritual yaitu sederetan kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi, tujuan apa yang paling penting, orang mana yg paling penting dan mana yang dapat dikorbankan. Misalnya, karyawan berprestasi diberi penghargaan yang dilaksanakan secara ritual yaitu mereka yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, penjual terbanyak, pelayan terbaik.

e. Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya sebagai saluran komunikasi primer yang berfungsi untuk menyalurkan informasi dan memberi interpretasi dari informasi.

2.1.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins menyatakan ada sepuluh karakteristik yang dijadikan indikator budaya organisasi (Tika, 2014: 10–12). Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut:

- a. Inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan perusahaan.
- b. Toleransi terhadap tindakan berisiko, sejauh mana karyawan dianjurkan untuk lebih agresif, inovatif dan mau menghadapi risiko dalam pekerjaannya.
- c. Pengarahan, sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- d. Integrasi, yaitu seberapa jauh organisasi mendorong unit-unit bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

- e. Dukungan manajemen, dalam hal ini para manajer memberikan dukungan kepada karyawan melalui komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahannya.
- f. Pengawasan / kontrol, meliputi peraturan-peraturan dan norma berlaku yang digunakan untuk melihat secara keseluruhan dari perilaku karyawan.
- g. Identitas, menggambarkan anggota organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi.
- h. Sistem penghargaan / imbalan, dalam arti sejauh mana pengalokasian *reward* (kenaikan gaji, promosi) berdasarkan kriteria hasil kerja karyawan yang telah ditentukan.
- i. Toleransi terhadap konflik, menggambarkan sejauh mana usaha perusahaan untuk mendorong karyawannya agar bersikap kritis terhadap konflik yang terjadi secara terbuka.
- j. Pola komunikasi, yang terbatas pada hierarki kewenangan formal dari setiap perusahaan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi / kelompok / perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi kerja organisasi memiliki keterkaitan yang

sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya suatu kinerja yang baik dan maksimal tidak akan terlepas dengan peran pimpinan yang birokrasi dalam memotivasi bawahannya agar melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Secara garis besarnya kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja. Penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Sehingga, penilaian gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Sehingga, penilaian unjuk kerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh sebab itu perlu dilakukan penilaian kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, hal ini yang dinamakan dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Karyawan tidak akan mampu dan bersedia dalam menggunakan keterampilannya untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja ini bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Riani, 2013: 61), mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku terkait dengan tugas. Dapat juga diuraikan kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan.

Stoner dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses di

mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Tika, 2014: 121). Dan menurut (Sinambela, 2012a: 483) mengatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusnimar et al., 2015) menunjukkan bahwa semua variabel stres kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh baik secara langsung dan tidak langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga keberadaan kedua variabel tersebut perlu dipertahankan terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh.

Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Penyempurnaan-penyempurnaan yang tercapai dengan dukungan manajemen, serta kondisi yang mendukung dan optimis dalam perusahaan lebih mudah lagi dalam meningkatkan kepuasan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Moehariono, 2012: 126) agar mencapai kinerja yang optimal, hendaknya faktor-faktor dalam melaksanakan pekerjaan diupayakan seminimal mungkin. Faktor – faktor yang dimaksud ditentukan oleh beberapa aspek dalam

melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan (*environment*), dan faktor lain seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesukaan (*preference*), imbalan dan pengakuan (*rewards and recognitions*).

Sedangkan menurut (Gibson, J. L., Ivancevich & Donnelly, 2008: 123–124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, keberagaman dan demografis.
- b. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.
- c. Faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Pada umumnya, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Moehariono, 2012: 114):

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai kita melakukan sesuatu dengan benar.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur lama waktu yang diperlukan seharusnya untuk menghasilkan suatu produk.

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6. Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wiwik Yuswani (2016, ISSN: 2355-5009)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi	X1: Budaya Organisasi X2: Stres Y: Motivasi Kerja Z: Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi dan stres berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ayu Amanda Agung, Hening Widi Oetomo (2017, ISSN: 2461-0593)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya.	X1: Stres Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Stres kerja, motivasi kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya dan kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya.
3	I Gede Sudha Cahyana, I Ketut Jati (2017, ISSN: 2302-8556)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai	X1: Budaya Organisasi X2: Stres Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja pegawai	Budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Yusnimar, Mukhlis Yunus, Mahdani (2015, ISSN 2302-0199)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh	X1: Budaya Organisasi X2: Stres Kerja Y : Kepuasan Kerja Z: Kinerja Karyawan	Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan melalui kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh

Sambungan Lanjutan Tabel 2.1

5	Endang Sri Wahyuni, Rosmida (2017, ISSN 2338-4840)	Analisis pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)	X1: Budaya Organisasi X2: <i>Locus of Control</i> Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Budaya organisasi dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja memediasi terhadap budaya organisasi dan kinerja aparat pemerintah daerah, serta kepuasan kerja memediasi terhadap <i>locus of control</i> dan kinerja aparat pemerintah daerah.
---	--	---	--	---

Sumber: Peneliti, 2017

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu aspek penyebab yang dapat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja atau kinerja. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang memengaruhi dirinya. Ketika seorang karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya akan mengakibatkan *performance* perusahaan menjadi menurun.

Menurut penelitian yang dilakukan Amanda Agung & Widi Oetomo (Amanda Agung & Widi Oetomo, 2017) menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya. Dan terdapat penelitian di tempat lain yang menggunakan variabel bebasnya komunikasi organisasi.

2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Di dalam budaya organisasi terkandung unsur-unsur antara lain, asumsi dasar, keyakinan yang dianut, pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, pewarisan, penyesuaian. Budaya organisasi yang berlaku di perusahaan tempat bernaungkan sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan

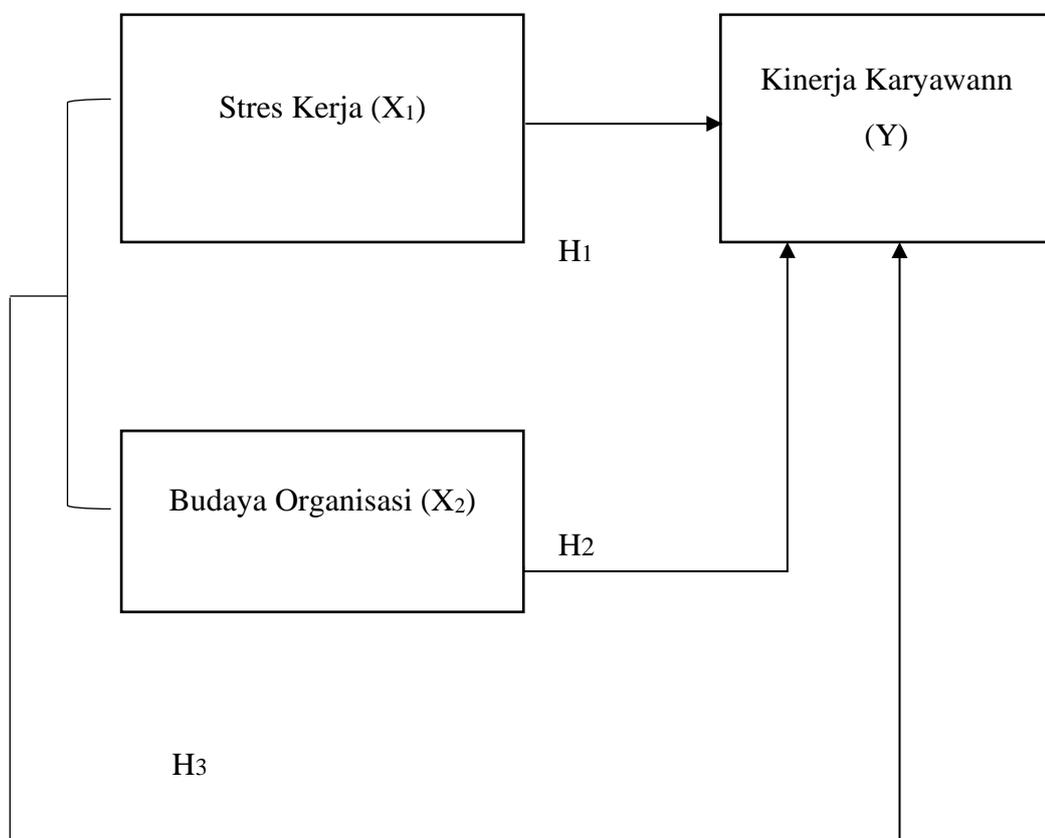
Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sudha Cahyana & Jati (2017) menunjukkan budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3. Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Karyawan tidak akan mampu dan bersedia dalam menggunakan keterampilannya untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja ini bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja antara lain kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, nilai, budaya, kesukaan, imbalan dan pengakuan.

Dari penjelasan di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa stres kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

tentunya menjelaskan bahwa stress kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Marinedo Safety Indonesia.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Marinedo Safety Indonesia.

H₃: Stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia.