

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

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

Menurut (Suprawa, Brahmasari, & Brahmaratih, 2018: 71) stres kerja adalah kondisi yang muncul karena adanya interaksi antara manusia dan pekerjaannya yang memaksa mereka ditandai dengan perubahan yang berdampak menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut (Irawati, 2018: 121) stres kerja adalah perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan karena diluar batas kemampuan yang dimiliki. Menurut (Hafeez, 2018: 5) stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis yang terjadi karena persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang memiliki persyaratan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya pada suatu bidang tertentu.

Menurut (Gunawan, 2018: 59) stres kerja adalah bentuk tanggapan baik fisik atau mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dirasakan dan mengganggu pekerjaan serta mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut (Trisyanti, Wulan, & Haryono, 2018: 2) stres kerja adalah seseorang berusaha menghindar atau lari dari masalah, perusahaan terkadang tidak peduli keadaan mental dan kemampuan fisik tempat karyawan tersebut bekerja dan menimbulkan penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Adlan Akbar Basyiruddin & Silvianita, 2018: 1152) stres kerja adalah sebuah persepsi mengenai pekerjaan berlebih yang berdampak negatif pada kondisi psikologis seseorang.

Berdasarkan pengertian stres kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan bentuk ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, spiritual karyawan dan mengganggu kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut (Darmayanti, 2018: 57) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

- 1) Faktor-faktor Lingkungan
  - a) Ketidakpastian dalam bidang ekonomi
  - b) Ketidakpastian dalam bidang politik
  - c) Ketidakpastian dalam bidang teknologi.
- 2) Faktor-faktor Organisasional
  - a) Tuntutan tugas yang diberikan
  - b) Tuntutan peran dari atasan
  - c) Tuntutan antar pribadi (sesama karyawan).
- 3) Faktor-faktor Pribadi
  - a) Anggota keluarga
  - b) Ekonomi (pendapatan)
  - c) Keperibadian seseorang.

### 2.1.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Beberapa aspek-aspek stres kerja menurut (Darmayanti, 2018: 58) bahwa stres kerja diukur dengan indikator:

- a) Terjadinya konflik peran
- b) Kelebihan beban kerja yang diberikan
- c) Waktu kerja yang ditentukan
- d) Terjadinya ketidakjelasan peran
- e) Pengaruh pimpinan perusahaan.

Menurut (Khotimah, Gagah, & Hashiolan, 2017: 16) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan menampilkan gejala-gejala sebagai berikut:

a) *Physiological* (gejala fisiologis)

Stres mengakibatkan perubahan yang terjadi pada metabolisme tubuh, tekanan kecepatan detak jantung dan nafas, tekanan darah, timbulnya sakit kepala bahkan hingga serangan jantung.

b) *Psychological* (gejala psikologis)

Gejala yang ditunjukkan tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan suka menunda pekerjaan.

c) *Behavior* (gejala perilaku)

Stres yang dikaitkan karena adanya perubahan pada produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lainnya perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

#### **2.1.1.4. Indikator-Indikator Stres Kerja**

Menurut (Hasan, Fathoni, & Malik, 2018: 4) variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator stres kerja, yaitu:

##### **1. Konflik peranan**

Konflik peran akan timbul apabila seorang karyawan mengalami pertentangan. Pertentangan dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki.

##### **2. Beban kerja**

Seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti dan tidak dapat merealisasi harapan-harapan berkaitan dengan peran tertentu.

##### **3. Pengembangan karir**

Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan- keputusan yang menyangkut karir.

#### **2.1.2. Ikatan Kerja (*Job Embeddedness*)**

##### **2.1.2.1. Pengertian Ikatan Kerja**

Menurut (Zakaria & Astuty, 2017: 84) *Job Embeddedness* adalah keterikatan antara karyawan dan pekerjaan serta menjadi faktor pertimbangan keinginannya keluar dari organisasi. Menurut (Baihaqi, Sunuharyo, & Widyono, 2018: 24) *job embeddedness* adalah seseorang merasa lekat atau terintegrasi pada lingkungan kerja.

Menurut (Onyeizugbe, Orogbu, Obuebite, & Enaini, 2018: 35) *job embeddedness* adalah kekuatan yang mempengaruhi retensi karyawan. Menurut (Liu, 2018: 9) *job embeddedness* adalah kedekatan hubungan yang dibentuk oleh situasi yang saling berhubungan antara pekerjaan dan organisasi.

Menurut (Deafridhinetri, 2015: 67) *job embeddedness* adalah konsep baru untuk melihat seseorang yang terjat dalam sebuah organisasi. Menurut (Rarasanti & Suana, 2016: 4692) *job embeddedness* diartikan sebagai suatu jaringan yang dapat mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi terdiri dari organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya.

Berdasarkan pengertian ikatan kerja (*job embeddednes*) menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa ikatan kerja (*job embeddednes*) merupakan gambaran dimana karyawan merasa terikat, nyaman, cocok akan pekerjaannya dan sulit di pisahkan dari lingkungan kerja.

#### **2.1.2.2. Aspek Utama Ikatan Kerja**

Menurut (Baihaqi, Sunuharyo, & Widyo, 2018: 21) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi *job embeddedness* pada organisasi:

1) *Links* (hubungan)

Koneksi formal atau informal antara individu dan perusahaan atau orang lain yang memiliki hubungan dengan orang atau pekerjaan lain.

2) *Fit* (kecocokan)

Persepsi kecocokan atau kenyamanan antara organisasi dan lingkungan.

### 3) *Sacrife* (pengorbanan)

Tanggapan persepsi biaya material atau keuntungan psikologis yang hilang karena meninggalkan pekerjaan.

#### **2.1.2.3. Kriteria yang Mempengaruhi Ikatan Kerja**

Menurut (Onyeizugbe, Orogbu, Obuebite, & Enaini, 2018: 36) terdapat beberapa kriteria yang mempengaruhi *job embeddedness*:

1. Tingkat mereka berhubungan dengan orang dan kegiatan lain.
2. Tingkat ketika mereka rasa cocok pada tempat kerja dan komunitas.
- 3 Pengorbanan korbakan jika mereka keluar dari organisasi.

#### **2.1.2.4. Indikator-Indikator Ikatan Kerja**

Menurut (Özçelik & Cenkci, 2014: 876) indikator-indikator ikatan kerja sebagai berikut:

##### 1. *Fit to Organization and Organization Related Secrifice*

Mempersepsikan sikap karyawan dalam organisasi, karyawan merasa cocok akan merasa perusahaan tempat yang tepat dalam pencapaian karirnya. Berhubungan dengan material yang dikorbankan jika meninggalkan perusahaan.

##### 2. *Fit to Community*

Mempersepsikan karyawan yang mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.

### 3. *Community-Related Sacrifice*

Hubungan yang bersifat psikologis yang akan dikorbankan apabila karyawan meninggalkan perusahaan.

### 4. *Links to Organization*

Hubungan karyawan terhadap organisasinya secara formal dan informal.

### 5. *Links to Community*

Persepsi responden yang memiliki hubungan dekat dengan komunitas tempatnya bekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya.

## **2.1.3. Budaya Organisasi**

### **2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut (Siagian, 2018: 4) budaya organisasi merupakan kebiasaan berulang-ulang serta menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup sekelompok individu dalam sebuah organisasi ataupun norma-norma yang disepakati dalam menentukan perilaku individu organisasi.

Menurut (Kusuma & Rahardja, 2018) budaya organisasi adalah suatu bentuk perilaku yang tepat berupa ikatan, motivasi individu, menegaskan solusi apabila ada keraguan, dan menentukan cara bagaimana organisasi memproses informasi, hubungan internal serta nilai-nilai yang ada.

Menurut (Profita, Surachman, & Andarwati, 2017: 134) budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama berupa pola – pola dari kepercayaan, simbol, ritual dan mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyangkut organisasi.

Menurut (Nurwahid & Susanty, 2017 :2940) budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos yang terbentuk oleh anggota suatu organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku anggota individu dan kelompok dalam organisasi.

Menurut (Malini, 2017: 21) budaya organisasi adalah simbol-simbol, bahasa, ideologi, ritual-ritual, mitos; gambaran (*scripts*) organisasi yang dibuat oleh anggota atau pendiri organisasi atau pimpinan lain dari hasil sejarah dimasa lalu.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi diatas dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan berulang-ulang dalam sebuah organisasi serta menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup sekelompok individu yang dalam sebuah organisasi ataupun norma, simbol, bahasa, ideology, ritual-ritual, mitos; gambaran (*scripts*) organisasi yang dibuat dari hasil sejarah dimasa lalu yang membentuk perilaku individu organisasi.

#### **2.1.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut (Noorlesmana & Rustono, 2018: 1815) terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi, *yaitu*:

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovative and risk taking*) adalah sejauhmana dorongan perusahaan terhadap karyawan agar inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada rincian (*attention to detail*) adalah sejauh mana karyawan mampu memperlihatkan kecermatan, analisa dan perhatian kepada rincian.

3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*) adalah sejauh mana peran manajemen untuk memusatkan perhatian terhadap hasil kerja daripada teknik dan proses yang dilakukan.
4. Berorientasi pada manusia (*people orientation*) adalah sejauh mana manajemen memperhitungkan hasil kerja terhadap individu-individu dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim (*team orientation*) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan pada tim-tim, tidak hanya pada individu-individu.
6. Keagresifan (*aggressiveness*) adalah sejauh mana pelaku organisasi agresif dan kompetitif bukannya bersantai.
7. Stabilitas (*stability*) adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* daripada pertumbuhan.

Menurut (Fajrin, Saragih, & Indratjahjo, 2018: 27) karakteristik budaya organisasi yang kuat, adalah sebagai berikut:

1. Anggota setia kepada organisasi.
2. Peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan harus jelas, dapat dipahami, dipatuhi dan diimplementasikan oleh para karyawan di dalam perusahaan sehingga yang bekerja ada keterikatan.
3. Nilai dan norma yang diangkat tidak hanya berhenti pada slogan semata tetapi dijalani dan diekspresikan dalam pekerjaan serta kehidupan sehari-hari dalam berperilaku secara konsisten terhadap para pekerja diperusahaan.

4. Organisasi memberi penghargaan untuk karyawan dari hasil kerja yang sangat memuaskan, sistematis mengelompokkan dari berbagai tingkatan.
5. Ditemukan pola kerja yang cenderung bersantai.
6. Kecendrungan karyawan kurang agresif terhadap tanggung jawab kerja, karena memiliki jaringan terhadap manajemen.

### **2.1.3.3. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut (Pratama, 2017: 1331) ada beberapa fungsi budaya didalam organisasi, yaitu:

1. Budaya berperan menerapkan tapal batas, artinya menciptakan suatu pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.
4. Budaya berfungsi untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial di lingkungan perusahaan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan pengendalian yang memandu, membentuk sikap serta perilaku karyawannya.

Menurut (Muis, Jufrizen, & Muhammad Fahmi, 2018: 13) budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi, yaitu:

1. Memberikan rasa identitas kepada karyawan.
2. Memudahkan timbulnya komitmen yang kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial antara satu organisasi dengan yang lainnya.

4. Membentuk perilaku karyawan dengan cara membantu perusahaan agar merasakan keberadaannya.

#### **2.1.3.4. Jenis-jenis Budaya Organisasi**

Menurut (Muis, Jufrizen, & Muhammad Fahmi, 2018: 13) bahwa secara umum terdapat (3) tiga jenis budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya konstruktif (*constructive culture*)

Budaya dimana para karyawan didorong berinteraksi dengan orang lain dalam mengerjakan tugas dengan cara membantu mereka dalam melaksanakan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe ini mendukung keyakinan normatif berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan manusiawi dan persatuan.

- 2) Budaya pasif defensif (*passive-defensive culture*)

Mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa karyawan harus berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan pekerjaannya. Budaya ini mendorong keyakinan normatif berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

- 3) Budaya agresif defensif (*aggressive-defensive culture*)

Mendorong karyawan untuk mengerjakan tugas dengan cara memaksa sebagai pelindung untuk keamanan dan status dalam bekerja. Tipe ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

### **2.1.3.5. Indikator-indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Malini, 2017: 24) berikut indikator yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Kepemimpinan (Leadership)

Sebuah organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa menjadi teladan dan pendengar bagi bawahan.

2. Komunikasi

Proses komunikasi dilaksanakan secara rutin sehingga perbedaan budaya atau pola (kebiasaan) yang dibawa oleh individu dari latar belakang yang berbeda akan mengalami persamaan integrasi dengan tujuan organisasi.

3. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak serta mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Ningsih, 2017: 1357) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif karyawan
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko
3. Pengarahan dari atasan
4. Integrasi para anggota
5. Dukungan dari manajemen
6. Kontrol perusahaan
7. Identitas perusahaan dan karyawan

8. Sistem Imbalan (gaji)
9. Toleransi terhadap konflik yang timbul
10. Pola komunikasi yang ada.

#### **2.1.4. Kinerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Menurut (Irawati, 2018: 122) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Fatimah, 2017: 1411) kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Nelfianti, Yuniasih, & Wibowo, 2018: 122) kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau kelompok organisasi sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan dengan secara legal, tidak bertentangan hukum dan sesuai etika dan moral.

Menurut (Siagian, 2017: 30) kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Ningsih, 2017: 1356) kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan agar terwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat. Menurut (Suratinoyo, Saerang, & Trang, 2018: 1020) kinerja merupakan perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan produksi barang/ jasa.

Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahawa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Latief, Zati, & Mariana, 2018: 41) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

##### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (*knowledge + skill*). Artinya, jika pemimpin dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 - 120) dan pendidikan yang ditempuh untuk menduduki jabatan dengan terampil dalam melaksanakan tugas, maka akan mudah dalam pencapaian prestasi kerja dan terampil dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya .

##### 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk suatu sikap (*attitude*) pimpinan kepada karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan secara terarah agar mencapai tujuan kerja. Bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan begitu sebaliknya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja,fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

### 2.1.4.3. Jenis-Jenis Kinerja

Menurut (Mitha Christina Ginting, 2018: 30) didalam sebuah organisasi terdapat 3 (tiga) jenis kinerja, yaitu:

#### 1. Kinerja strategik

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan lingkungannya dan kemampuan di mana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan strategik dipegang oleh top manager pihak luar dan juga kinerja strategik harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

#### 2. Kinerja administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Di samping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antara unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

#### 3. Kinerja operasional

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang dimiliki dan digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumber daya (modal, bahan baku, dan teknologi ) tergantung kepada sumber daya manusia yang mengerjakan.

#### 2.1.4.4. Indikator-indikator Kinerja

Menurut (Tupamahu, 2018: 35) terdapat 6 (enam) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*quality*)

Tingkatan proses atau penyesuaian secara ideal dalam melakukan aktivitas serta memenuhi aktivitas sesuai dengan harapan.

2. Kuantitas (*quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang telah selesai dikerjakan.

3. Ketepatan waktu (*timeliness*)

Tingkatan aktivitas yang telah selesai dengan waktu lebih cepat dari ketentuan serta memaksimalkan waktu yang lebih untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas (*cost-effectiveness*)

Tingkatan penggunaan sumber daya perusahaan meliputi manusia, keuangan, dan teknologi informasi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit.

5. Kemandirian (*need for supervisor*),

Tingkatan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta pertolongan atau bimbingan dari atasan.

6. Dampak interpersonal (*interpersonal impact*)

Tingkatan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar dalam penyusunan skripsi ini. Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan membantu menguatkan kajian teoritis sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hafeez, 2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Rumah Sakit Jaminan Sosial Okara dan Sahiwal Shahid)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Sari, Lengkong, & Sepang 2017: 4452) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Liu, 2018) dengan judul “Pengaruh Ikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Regulasi Relasional *Embeddedness*)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian bahwa Ikatan kerja berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk”. Teknik analisis data yang

digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Darmayanti, 2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik di Surabaya)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa stres kerja, faktor lingkungan dan budaya organisasi baik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

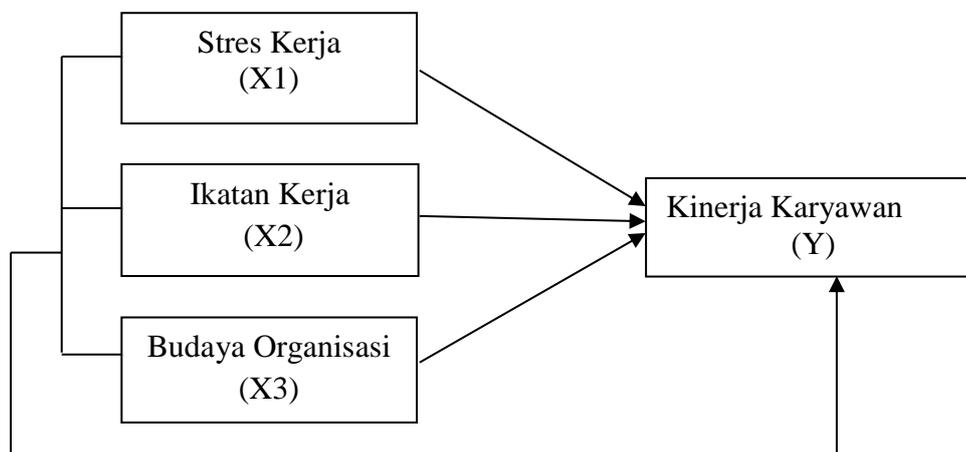
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Hafeez, 2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Rumah Sakit Jaminan Sosial Okara dan Sahiwal Shahid).	Analisis Regresi Berganda.	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Sari, Lengkong, & Sepang 2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Liu, 2018)	Pengaruh Ikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Regulasi Relasional <i>Embeddedness</i> .	Analisis Regresi Berganda.	Ikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Baihaqi et al., 2018)	Pengaruh <i>On The Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Organization Citizenship Behaviour</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Malang).	Analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).	<i>on the job embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Lanjutan

5	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam.	Analisis Jalur (path analysis).	Budaya organisasi pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Darmayanti, 2018)	Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen - (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya).	Analisis Linier Berganda.	Stres kerja, faktor lingkungan dan budaya organisasi baik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

### 2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah pengaruh stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

### 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
- H<sub>2</sub>: Ikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
- H<sub>3</sub>: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
- H<sub>4</sub>: Stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.