

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu respon individu dalam menyesuaikan permasalahan yang berhubungan dengan proses psikologi seseorang. Seseorang yang stres dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik orang tersebut, yang dipengaruhi oleh lingkungan sebagai sumber terjadinya stres yang tidak lain disebabkan oleh tekanan (Wahyuni & Taufik, 2016:193).

Stres Kerja yang dialami seseorang dikarenakan tugas dan pekerjaan yang banyak sehingga menyebabkan stres jika kuantitas pekerjaan yang diberi oleh perusahaan melebihi dari batas kemampuan karyawan, frustrasi, waktu mengerjakan pekerjaan sangat terbatas, atasan yang tidak terampil, ambiguitas peran, dan konflik yang disebabkan oleh perubahan jenis pekerjaan (Christy & Amalia, 2018:76).

Stres kerja merupakan kondisi yang mengganggu fisiologis dan perilaku ketika bekerja. Stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan dari perusahaan. Jika stres kerja dialami oleh karyawan dalam jangka waktu yang panjang maka untuk bertahan dalam perusahaan pun karyawan tersebut akan berpikir panjang karena dapat memberi dampak buruk untuk kesehatan dan dapat menyebabkan karyawan sakit (Cahyana & Jati, 2017:1320).

Stres kerja dapat memberi efek yang menyebabkan karyawan menjadi sakit, kualitas kerja yang rendah, dan waktu yang terbuang sia-sia. Hal ini mengartikan jika seseorang mengalami stres berlebihan dapat berdampak pada perilaku, emosional dan psikologi karyawan hingga dapat mengganggu kinerja (Siagian & Wasiman, 2020:332).

Stres muncul ketika karyawan menghadapi pekerjaan dan menyebabkan karyawan merasa tertekan. Ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan terlihat dari sikap dan tingkah laku karyawan tersebut yang berbeda dari biasanya seperti perasaan tidak tenang, emosi tidak stabil, tegang, dan emosi tidak stabil (Krisnawati & Lestari, 2018:287).

Berdasarkan pengertian diatas kesimpulannya stres kerja merupakan suatu gangguan yang terjadi ketika karyawan menerima pekerjaan yang terlalu sulit atau kompleks, tanggung jawab yang berat diluar batas kemampuan, ataupun kurangnya dukungan rekan sekitar sehingga dapat menyebabkan perubahan perilaku, fisik ataupun mental yang dapat berpengaruh negatif terhadap optimalisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan.

2.1.1.2 Macam Stres Kerja

Terdapat dua macam dalam variabel stres kerja ini adalah (Christy & Amalia, 2018:76) :

1. *Eustress*, kondisi positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.
2. *Distress*, kondisi negatif yang dapat mengganggu kesehatan dan kinerja karyawan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Stres kerja memiliki beberapa faktor yang memengaruhinya, antara lain (Setyawati et al., 2018:408).

1. Lingkungan fisik
2. Tugas dan peran
3. Stres antar pribadi
4. Organisasi

2.1.1.4 Indikator Stres Kerja

Stres kerja memiliki beberapa indikator, antara lain (Chandra & Adriansyah, 2019:674).

1. Konflik, adanya ketidaksesuaian harapan dan tuntutan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan tekanan yang biasanya disebut tekanan peran.
2. Ambiguitas peran, peran yang membingungkan dan bertentangan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.
3. Beban Kerja, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak, sehingga waktu yang diberikan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab meliputi tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah cara untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam lingkungan kerja karyawan, karena tuntutan pekerjaan yang disebabkan oleh perubahan atau perkembangan lingkungan kerja yang mengharuskan karyawan untuk mengikuti pelatihan (Andayani & Makian, 2016:42).

Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Adanya pelatihan untuk karyawan mendorong karyawan agar lebih baik dalam mengatasi pekerjaan yang akan dihadapi. Berbeda dengan karyawan yang tidak diberikan pelatihan dalam bekerja akan kesulitan dalam mengatasi masalah yang timbul (Astuti & Sari, 2018:461).

Pelatihan penting bagi karyawan karena menandakan pengaruhnya terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dan juga organisasi. Pelatihan membantu individu dan organisasi untuk menempatkan posisi terbaik dalam fase kompetitif saat ini. Terdapat perbedaan antara organisasi yang memberikan pelatihan rutin kepada karyawan dengan organisasi yang tidak melatih karyawannya (Wadhwa & Kumar, 2019:84).

Pelatihan merupakan metode yang meliputi sedemikian tujuan berupa untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi dengan membina para profesional untuk membantu pegawai dalam periode waktu yang di tentukan dan untuk meningkatkan ketangkasan kerja peserta di area kerja tertentu (Hartono & Siagian, 2020:224).

Pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan oleh perusahaan agar karyawan dapat menambah ilmu. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuannya menjadi lebih baik (Kurniasari, Thoyib, & Rofiaty, 2018:356).

Kesimpulan berdasarkan pengertian diatas, pelatihan adalah salah satu cara peningkatan kinerja karyawan, kompetensi, produktivitas, keterampilan, maupun keahlian sesuai dengan kualifikasi jabatan karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan menginginkan tenaga-tenaga kerja yang berkompeten maka perusahaan juga harus sering memberikan pelatihan kepada karyawannya.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan perusahaan ketika memberikan pelatihan untuk karyawannya sebagai berikut (Kasmir, 2016:131).

1. Agar karyawan mendapatkan pengetahuan baru, artinya semakin bertambahnya pengetahuan, juga dapat mengubah perilaku karyawan menjadi lebih baik.
2. Agar karyawan dapat mengasah kemampuan karyawan, semula memiliki kemampuan terbatas, dengan mengikuti pelatihan karyawan akan mendapatkan kemampuan lebih banyak yang akan menjadi bekal karyawan tersebut dalam bekerja.
3. Agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan, artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan.

4. Agar karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, karyawan yang mengikuti pelatihan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dan tentunya karyawan akan bekerja lebih lebih giat untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.
5. Agar karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepercayaan diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan. Karena memiliki kemampuan dan pengetahuan lebih setelah mengikuti pelatihan tersebut.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang memengaruhi Pelatihan

Pelatihan memiliki beberapa faktor yang memengaruhinya, antara lain (Mulyani, 2019:137).

1. Dukungan perusahaan
2. Perkembangan teknologi
3. Kompleksitas organisasi
4. Gaya belajar
5. Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Terdapat indikator pelatihan sebagai berikut (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018:1840).

1. Instruktur

Pelatih yang dipilih oleh perusahaan untuk memaparkan materi harus pelatih yang menguasai bidangnya. Karena pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pada suatu bidang tertentu.

2. Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan yang diseleksi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Materi

Pada saat instruktur menyampaikan materi, materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan perusahaan untuk melatih karyawannya pada bidang tertentu.

4. Metode

Metode yang efektif sesuai dengan komponen pelatihan akan melancarkan kegiatan pelatihan.

2.1.3 Pendidikan

2.1.3.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan sebuah cara untuk mempersiapkan seseorang dalam meningkatkan kemampuan kognitif dan afektif untuk menjadi calon tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Dengan pendidikan karyawan dipersiapkan mempunyai bekal agar dapat mengembangkan cara seseorang dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam bekerja. Fungsi pendidikan adalah sebagai pemacu kemampuan karyawan untuk meningkatkan prestasi dan kompetensi (Suhud, 2017:2).

Pendidikan merupakan sebuah proses memindahkan pengetahuan dari satu orang kepada orang lain yang sesuai dengan standarnya. Pendidikan mengartikan sebuah pendidikan formal yang ditempuh akan menjadi sebuah bekal yang penting karena dapat meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri yang akan digunakan ketika proses bekerja (Guspul & Solehatun, 2017:76).

Pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh. Pendidikan adalah proses pengembangan diri seseorang secara keseluruhan dengan bentuk tingkah laku ketika melakukan kegiatan yang berlangsung dalam lingkungan masyarakat (Triswanto & Triyanto, 2016:35).

Pendidikan merupakan sebuah proses memperoleh keterampilan dan pengetahuan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dapat mencerminkan profesionalitas karyawan dengan melihat kualitas dalam menjalankan tugas (Naftaly Rattu, Kindangen, & Norce Taroreh, 2018:1599).

Pendidikan merupakan sebuah proses yang dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan sikap bekerja sehingga ketika karyawan bekerja bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja. (Onibala, Kojo, & Uhing, 2017:1930).

Berdasarkan pengertian diatas kesimpulannya pendidikan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang akan digunakan ketika menghadapi permasalahan dalam proses kerja. jika pendidikan semakin tinggi maka dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan juga akan lebih mudah kerana pengetahuan yang dimiliki lebih banyak.

2.1.3.2 Jalur Pendidikan

Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 tahun 2003 mengubah jalur pendidikan sekolah dan luar sekolah menjadi tiga jalur, yaitu :

1. Jenjang Pendidikan Formal

Merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

- a) Pendidikan dasar : Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).
- b) Pendidikan menengah : merupakan lanjutan pendidikan dasar yang berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).
- c) Pendidikan Tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup pendidikan Diploma, Sarjana, Maister, Spesialis, dan Doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Jenjang Pendidikan Nonformal

Pendidikan ini diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan.

3. Jenjang Pendidikan Informal

Pendidikan ini dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Pendidikan

Faktor yang memengaruhi pendidikan sebagai berikut (Naftaly Rattu et al., 2018:1600).

1. Ideologi, manusia yang dilahirkan memiliki kewenangan untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan.

2. Sosial Ekonomi, Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi akan mengakibatkan seseorang untuk mendapatkan jenjang pendidikan yang lebih baik.
3. Sosial budaya, kesadaran beberapa orang terhadap pendidikan formal masih sangat rendah.
4. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, ketentuan dalam meningkatkan wawasan serta kemampuan agar mampu bersaing dengan negara lain.
5. Psikologis, konsep dari pendidikan yang akan menjadi cara dalam meningkatkan kepribadian seseorang.

2.1.3.4 Indikator Pendidikan

Berikut indikator pendidikan sebagai berikut (Syekh, 2019:104) :

1. Tingkat Pendidikan, tahap pendidikan
2. berdasarkan tingkat pengembangan.
3. Kesesuaian Jurusan, karyawan yang akan diterima oleh perusahaan akan dinilai oleh perusahaan, apakah tingkat pendidikan dan jurusan telah sesuai dengan jabatan yang akan diberikan.
4. Kompetensi, adalah kemampuan seseorang dalam bertindak dan berpikir terhadap penguasaan pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Tujuan organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, dapat dikatakan bahwa pengetahuan dan perilaku karyawan saat bekerja dapat memberi pengaruh keberhasilan terhadap kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. maka itu

perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya karena dapat memberi pengaruh tercapainya tujuan agar dapat bertahan dalam lingkungan persaingan (Guspul & Solehatun, 2017:75).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang sangat penting bagi organisasi. Karena kinerja berasal dari kemampuan seseorang yang digunakan demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak dapat berdiri sendiri. Kinerja karyawan juga dapat ditentukan oleh kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang diberikan perusahaan (Handika & Netra, 2016:3031).

Performance dalam bahasa indonesia yang artinya hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses secara keseluruhan dalam organisasi yang hasilnya dapat diukur apakah telah sesuai atau belum dengan standar yang ditentukan (Krisnawati & Lestari, 2018:287).

Kinerja adalah hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Pihak perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dan mendapatkan keuntungan. Dan bagi pihak karyawan menginginkan peningkatan pengembangan diri, promosi jabatan dan imbal hasil yang sesuai (Putri & Ratnasari, 2019:50).

Kinerja adalah sebuah hasil dari kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan harus paham tentang apa dan bagaimana cara pekerjaan yang dikerjakan. Karena tanpa pemahaman yang cukup tentu karyawan akan kesulitan ketika menghadapi pekerjaan tersebut (Andayani & Makian, 2016:43).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, kinerja adalah sebuah pencapaian kerja karyawan yang memengaruhi tercapainya sebuah tujuan atau keinginan perusahaan. Pencapaian kerja tersebut dapat dinilai berdasarkan sesuai atau tidaknya seorang karyawan bekerja dengan standar yang ada di perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain (Sunaryo, 2016:89).

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin Kerja
4. Keterampilan
5. Budaya Kerja

2.1.4.3 Aspek Kinerja Karyawan

Pada umumnya terdapat empat aspek kinerja sebagai berikut (Octavianus et al., 2018:1760).

1. Kualitas yang dihasilkan, dinilai dari seberapa baik apa hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Kuantitas yang dihasilkan, dinilai dari seberapa kuantitas barang yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, dinilai dari masa kerja karyawan, jumlah kehadiran karyawan, dan jam kerja karyawan.
4. Kerjasama, dinilai dari cara karyawan saling membantu satu sama lain.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja, antara lain (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018:1841).

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah bagaimana cara karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja ialah jumlah jam kerja karyawan dalam satu hari.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah keakuratan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kepercayaan atau wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi dan perbandingan suatu penelitian maka dibutuhkan penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil penelitian sebagai gambaran untuk penelitian yang akan diteliti dengan variabel yang sama. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel pada studi ini.

Studi yang dilakukan oleh (Hotiana & Febriansyah, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis

Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh (Jumawan & Mora, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerier terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Korporasi. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh (Triswanto & Triyanto, 2016) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Grobongan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilakukan oleh (Riana & Agatha, 2016) yang berjudul Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan kantong plastik keris surakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh (Bolung et al., 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilakukan oleh (Suhud, 2017) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa secara parsial dan simultan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu.

Studi yang dilakukan oleh (Dilantari & Dewi, 2019) yang berjudul *Effect of Training dan Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil
1	(Hotiana & Febriansyah, 2018) ISSN : 2581-2165	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi kementrian pariwisata RI)	1. Variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Jumawan & Mora, 2018) ISSN : 2581-2165	Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan perusahaan koperasi	1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Triswanto & Triyanto, 2016) ISSN : 2085-5656	Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah kabupaten grobongan	1. Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Riana & Agatha, 2016) ISSN : 2337-523X	Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan kantong plastik keris surakarta	2. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Bolung et al., 2018) ISSN : 2303-1174	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara	1. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Suhud, 2017) e-ISSN : 2477-1767	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Dompu	1. Secara parsial dan simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Diliantari & Dewi, 2019) ISSN : 2395-7492	<i>Effect of Training dan Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction.</i>	1. variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengevaluasi kinerja sumber daya manusia senantiasa dilakukan oleh perusahaan-perusahaan profesional. Kinerja karyawan senantiasa bergantung pada berbagai aspek. Dan salah satunya merupakan aspek stres yang diperoleh dari tekanan pekerjaan yang dianggap sebuah aspek yang sangat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Perusahaan harus bisa berpikir bagaimana menempatkan karyawannya dengan tepat agar kinerja karyawan tersebut akan optimal.

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh (I. R. Nur, Hidayati, & Maria, 2016) dengan nomor ISSN : 2528-1518 yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan ialah upaya yang dilaksanakan perusahaan dalam mengadakan pembelajaran yang bermanfaat dalam meningkatkan kemahiran sumber daya manusia supaya dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Dan pelatihan juga merupakan proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh (Astuti & Sari, 2018) dengan nomor ISSN : 2622-6510 yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan dengan hasil

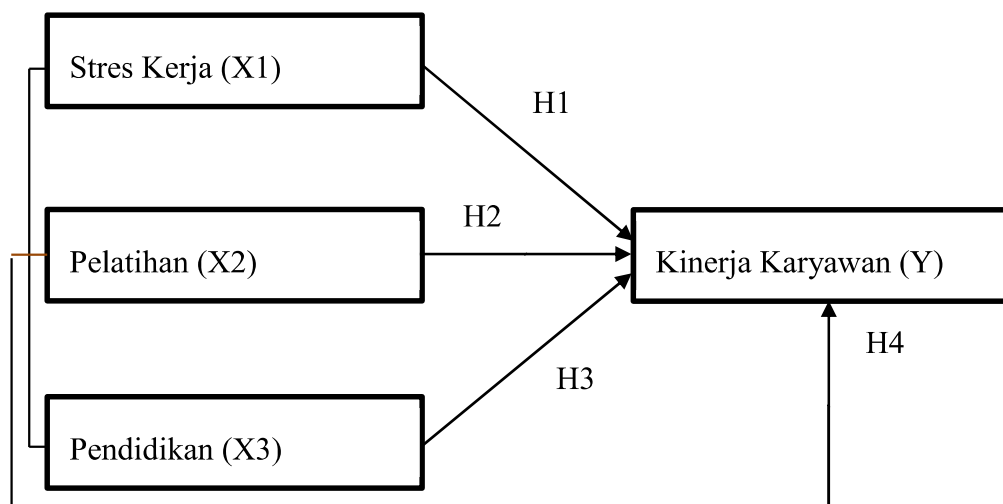
bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan merupakan satu usaha seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, mengembangkan kemampuan, tingkah laku dan sikap yang berguna menjadi bekal jika kelak berada di dalam sebuah organisasi maupun tidak dalam sebuah organisasi. (Putri & Ratnasari, 2019 : 49).

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh (Suhud, 2017) dengan nomor ISSN : 2477-1767 yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu dengan hasil bahwa Pendidikan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian 2020

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, berikut hipotesis pada penelitian ini

- H₁ : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
- H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
- H₃ : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
- H₄ : Stres kerja, pelatihan dan pendidikan secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.