

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir(2020:6), secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Noe(dalam Kasmir, 2020:6)menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan menurut Dessler(dalam Kasmir, 2020:7)manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani pegawai, pelatihan, penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara

profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan Kasmir (2020:7).

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia

Dalam mengelola SDM, organisasi yang diwakili oleh para Pemimpinnya haruslah dilakukan secara totalitas. Pemimpin harus mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Oleh karena Pemimpin diberikan kebebasan untuk dapat mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas pegawainya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kasmir (2020:7)

Hamali (2018:16-18)berpandangan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan, yaitu:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakatan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau di kenal dengan *Corporate Social Responsibility*(CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research and Development*) serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Devisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Efektifitas organisasional bergantung pada efektifitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Devisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran bahkan sabotase. Perusahaan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja secara efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah berfokus

pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (dalam Hamali, 2018:6-9) Kegiatan sumber daya manusia merupakan proses kegiatan manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada karyawannya agar mengerjakan tugas dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi agar bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan / atau penyempurnaan pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Kompensasi jasa langsung merupakan pemberian balas langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan besar sebagian karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan organisasi dan norma merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan manajemen dengan fungsi sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Newstrom (dalam Wibowo, 2017:110) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2017:322) mengemukakan motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Mangkunegara (2017:94-100) mengungkapkan teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan (Abraham Maslow) dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara sesuatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan

kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan rasa yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Psikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula tingkat kebutuhan paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dikelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori *Insting*

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evolusi Carles Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelegen merupakan reflek dari insting yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

3. Teori *Drive*

Woodwort mengungkapkan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong suatu organisasi untuk melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

4. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari kurt lewin. Teori ini merupakan pendekatan konitif untuk mempelajari prilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kesetabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi pengguna alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.4. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja menurut Mangkunegara(2017:100-101)yaitu :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Newstrom (dalam Wibowo, 2017:110) mengemukakan bahwa indikator Motivasi Kerja yaitu :

1) *Engagement*

Merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Comitment*

Adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*

3) *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja

4) *Turnover*

Merupakan kehilangan pekerjaan yang dihargai

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:173) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan

mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan(2020:204)Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan menyatakan kekuatan kronis.Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

2.1.3.2. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Menurut Hasibuan (2020:204) faktor-faktor penyebab stres antara lain sebagai berikut:

1. Beban Kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

2.1.3.3. Indikator-indikator Stres Kerja

Menurut Affandi (2021:179-180)Indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang sesuai kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir(2020:182) secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Afandi (2021:84) mengemukakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan

dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2017:84-85) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) *Personal factors*

Personal factors ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2) *Leadership factor*

Leadership factor ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team factors*

Team factors ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors*

System factors ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factors*

Contextual/situational factors ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.4.3. Proses Penilaian Kinerja

Menurut Allen (dalam Wibowo, 2017:192) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu:

1) *Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk menilai hasil. Di antara kedua periode tersebut, manajer harus meng-*coach* pekerjanya setiap hari.

2) *Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

3) *Consistency*

Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

2.1.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Allen (dalam Wibowo, 2017:193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja antar lain adalah:

- 1) Penilaian kinerja yang dilakukan secara berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
- 2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.

- 3) Merupakan strategi dri komponen kompetitif.

2.1.4.5. Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Menurut Kasmir (2020:208-210) dimensi dan indikator kinerja yaitu :

- 1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- 3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir setiap pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Oleh karena itu setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan ini juga sering kali juga dikatakan hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain saling mendukung untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

5.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya

dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Kasmir (2020:190).

2.1.5.2. Hubungan Antara Stres Kerjาดengan Kinerja Pegawai

Menurut Sunyoto(2020:215) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa “Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stres membantu karyawan mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja yang menjadi suatu rangsangan sehat yang mendorong karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

2.1.5.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja

Menurut Handoko (dalam Pitri, 2021) yang mengatakan bahwa stres dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah (*Disfungsional*) atau merusak kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi

untuk memotivasi atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Stres kerja juga dibutuhkan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina et al., (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan maka motivasi kerja menurun, semakin rendah tingkat stres kerja maka motivasi kerja meningkat dan hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pitri (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada pt great afarel sukabumi), Jurnal Ekonomedia E-ISSN 22751496, Vol. 10, No 01, April 2021	Variabel yang diteliti yaitu Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai, Alat Analisis Menggunakan Regresi linear Berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi PPIC Pada PT Great apparel Sukabumi sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh	Menggunakan Variabel yang sama dengan penelitian sebelumnya yaitu Motivasi kerja, Stres kerja dan kinerja pegawai, dan alat analisis yang digunakan yaitu korelasi linear berganda	Penelitian sebelumnya mengambil objek penelitian Pada PT GREAT AFAREL di Sukabumi.

			terhadap kinerja pegawai.		
2.	Hotiana & Febriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI), Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) FAKULTAS EKONOMI UNIAT, Vol 3, No 1, Februari 2018	Variabel yang diteliti yaitu Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Kinerja Pegawai, Alat Analisis Regresi linear berganda, Hasil Penelitian yaitu hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja ini di tunjukan dengan t hitung sebesar 2.693 yang lebih besar dari t table. Tetapi variable stress kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 1.994 yang lebih kecil dari t tabel	Menggunakan Variabel Motivasi Kerja Stress Kerja dan kinerja pegawai, Serta alat analisis yang digunakan yaitu Regresi linear berganda.	Penelitian Sebelumnya mengambil objek penelitian pada bagian kepegawaian dan organisasi biro umum, kepegawaian dan organisasi Kementrian Pariwisata RI

3.	Dewi & Netra (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalaw Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4 No 7, Tahun 2015	Stres Kerja Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja, Alat analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda, Hasil Penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalaw. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pada Matahari Bungalaw.	Menggunakan variabel bebas yang sama dengan penelitian sebelumnya yaitu Motivasi Dan Stres Kerja Serta menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian Sebelumnya menggunakan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja, dan mengambil objek pada Matahari Bungalaw Restaurant and Spa legian kuta-Bali
4.	Kartika & Haryani (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta, Journal Telaah Bisnis, Vol 19, No 1, Juli 2018	Variabel yang diteliti Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Dan Kinerja Pegawai, Alat Analisis Regresi Linear Berganda, Hasil Penelitian menunjukan variabel Beban Kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, variabel Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan Variabel Stres kerja Motivasi, Dan Kinerja Pegawai, Alat Analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda	Penelitian Sebelumnya Menggunakan Variabel Bebas X1 yaitu Beban Kerja, dan mengambil objek pada RS Ludira Husada Tama Yogyakarta.

5.	Nurjannah (2021)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara. 2021	Variabel yang diteliti yaitu Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. Alat Analisis menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perum BULOG Kantor Cabang Medan, secara parsial bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perum BULOG kantor Cabang Medan. Secara simultan di ketahui bahwa Motivasi Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Cabang Medan.	Sama dengan Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Bebas Stres Kerja Dan Variabel Terikat kinerja, Menggunakan Alat Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian sebelumnya mengambil objek pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan
----	------------------	---	--	--	--

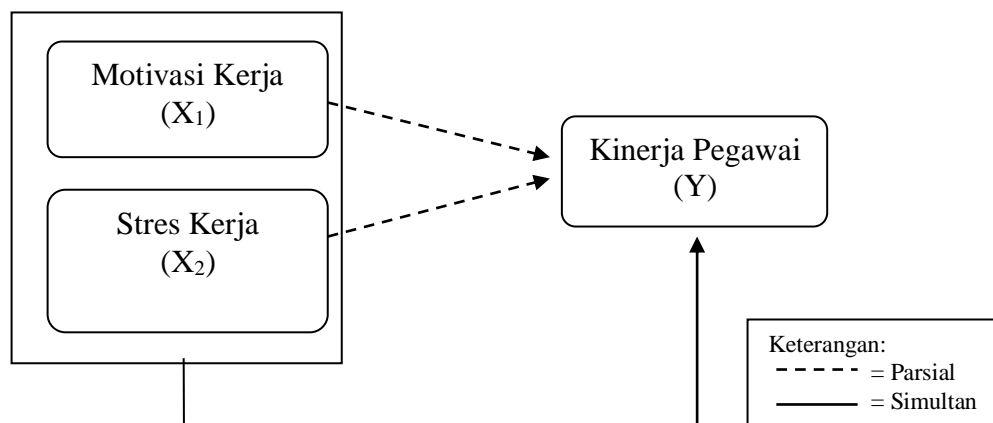
6.	Sudarso (2020)	Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, Jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia ,JENIUS, Vol. 3, No 2, Januari 2020.	Variabel yang diteliti yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai, Alat analisis yang digunakan Analisis Regresi, Hasil Penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pamulang kota Tangerang Selatan.	Sama dengan Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Bebas Stres Kerja Dan Variabel Terikat kinerja, Menggunakan Alat Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian sebelumnya mengambil objek pada kantor kecamatan pamulang kota tanggerang selatan dan menggunakan variabel bebas x2 (Disiplin Kerja)
7.	Hasibuan (2018)	Pengaruh Disiplin kerja, stres kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas, Skripsi, Universitas Negeri Sumatera Utara, 2018.	Variabel yang di teliti yaitu Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai, Alat analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda, Hasil analisis membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Padang Lawas.	Sama dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas Motivasi Kerja dan menggunakan variabel terikat kinerja, Menggunakan alat analisis Regresi linear berganda	Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas X1 yaitu Disiplin Kerja, Penelitian sebelumnya mengambil objek pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

8.	Mardiana et al(2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan, Jurna Kreatif , Vol. 8, No 3, Desember 2020	Variabel yang diteliti Motivasi dan Kinerja , Alat analisis yang di gunakan Regresi Linear, Hasil penelitian yang didapatkan yaitu variabel bebas X1 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Y Kinerja Pegawai sebesar 0,294 dengan nilai koefisien determinasi (KD) adalah 60,8 % sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti	Sama dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas X1 Motivasi Kerja Dan variabel bebas Kinerja	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu Motivasi, Penelitian sebelumnya mengambil objek pada kecamatan ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.
9.	Husain (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Usaha Makasar, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar, 2019.	Hasil penelitian dari regresi linear sederhana berpengaruh secara signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan tata usaha Negara Makasar.	Sama dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas X1 Stres Kerja Dan variabel bebas Kinerja	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu Stres Kerja, Penelitian sebelumnya mengambil objek pada kantor Pengadilan Usaha Makasar , Menggunakan Alat analisis Regresi Linear Sederhana.

10.	Sihotang (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung, Journal of Management Review, Vol. 4, No 3, Tahun 2020	Variabel yang diteliti Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, Alat analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda, Hasil Penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.	Sama dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas Motivasi Kerja dan menggunakan variabel terikat kinerja, Menggunakan alat analisis Regresi linear berganda	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel bebas X2 yaitu Disiplin Kerja, Penelitian sebelumnya mengambil objek pada KPPN Bandar Lampung.
-----	-----------------	--	--	---	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini Motivasi kerja dan stres kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan di uji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan landasan teori, serta penelitian sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga ada pengaruh secara signifikan

motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu, baik secara parsial maupun simultan.