

BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, penelitian selalu digunakan sebagai alat pembandingan dan pedoman bagi peneliti. Untuk itu, dalam pustaka bab ini, penulis mencantumkan temuan beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis seperti tercantum pada Tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	(Nurleila Jum'ati, 2013)	Stres Kerja (<i>Occupational Stres</i>) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2p-P1) Di Kabupaten Bangkalan	X1 : stres kerja Y : kinerja	SPSS 16.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif

					dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2	(Wartono, 2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah <i>Mother And Baby</i>)	X1 : stres kerja Y : kinerja karyawan	Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koeficient Korelasi (Uji t).	hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3	(Massie et al., 2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	X1 : stres kerja Y : kinerja karyawan	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kerja karyawan menunjukkan hasil yang negatif berpengaruh, karena nilai koefisien regresi bertanda negatif yaitu 0,34. Efek negatif ini berarti stres kerja semakin berkurang mempengaruhi peningkatan kerja karyawan.
4	(Diama et al., 2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali	X1 : Stres Kerja X2 : kepuasan kerja Y : kinerja karyawan	Teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif

					dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
5	(Sani Putri & Poerwita Sary, 2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)	X1 : stres kerja Y : kinerja karyawan	SPSS	Hasil uji regresi menunjuk k an bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap k inerja k aryawan pada PT Lestari Busana Anggun Mahk ota di Bagian Produksi
6	(Khuong & Yen, 2016)	<i>Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam</i>	<i>X1: Job stress</i> <i>Y: employee performance</i>	SPSS 21.0	Pengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja dan sebaliknya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kerja karyawan.

7	(Erawati et al., 2019)	<i>The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali)</i>	<i>X1 : Stress</i> <i>X2 : Working Environment</i> <i>X3 : Motivation</i> <i>Y1 : Employee Performance</i>	LPS	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) stres berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, 2) stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, 4) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) motivasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) motivasi bukan merupakan mediasi antara stres dan kinerja karyawan, 7)</p>
---	------------------------	--	---	-----	---

					motivasi merupakan mediasi yang sempurna antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
8	(Alam, 2020)	<i>The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance</i>	<i>X1 : work envirointment</i> <i>X2: work stress</i> <i>Y:employee performance</i>	SPSS version 22.0	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Kirana et al., 2021)	<i>Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable</i>	<i>X1 : mpact Of Workload</i> <i>X2 : Work Stress</i> <i>Y : Job Satisfaction</i>	Partial Least Square (PLS), namely variance-based SEM, with Smart PLS 3.2.8 software. Operational Definiti	beban kerja tidak terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi, stres kerja tidak terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi, beban kerja tidak

					terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu stres kerja terbukti berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja belum terbukti mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi, stres kerja terbukti mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi
10	(Karim, 2022)	<i>The Effect of Work Stress on Employee Performance</i>	<i>XI :Work Stress Y:employees performance</i>	SPSS 23	bahwa jika variabel stres kerja dinaikkan sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan pada PT. Pan Baruna Cabang

Pekanbaru mengalami penurunan sebesar 0,822. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga tingkat stres kerja PT. Cabang Pan Baruna Pekanbaru, kinerja karyawan akan menurun.

Sumber Data : Peneliti (2023)

B. Teori Dan Kajian Pustaka

1. Stres Kerja

Jika stres berlanjut tanpa pengobatan, itu akan berdampak pada kesehatan seseorang karena menekan diri dan jiwa seseorang di luar jangkauan kapasitasnya. Stres tidak terjadi begitu saja; sebaliknya, variabel yang mengarah ke sana biasanya mencakup komponen peristiwa yang berdampak pada pikiran seseorang dan terjadi di luar kendalinya, menyiksa jiwanya dalam prosesnya. (*Mamusung et al., 2019*)

Pekerjaan Setiap karyawan dalam suatu profesi tertentu akan mengalami stres. Ketidakstabilan emosional individu ini tampak jelas dalam pekerjaannya maupun suasana hatinya, keinginan untuk menyendiri, sulit tidur,

ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, dan karakteristik lainnya. Situasi lingkungan yang tidak menguntungkan mungkin menjadi sumber stres. Tekanan adalah istilah untuk situasi ini. Bergantung pada sifat individu yang bersangkutan, stres mungkin dialami atau tidak dialami oleh orang tersebut. (*Ellyzar et al., 2017*).

Stres adalah kondisi psikologis yang jika tidak ditangani dan tidak ada obatnya, akan berdampak buruk bagi kesehatan seseorang. Ini adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang menyebabkan orang kehilangan kendali diri dan keinginan untuk hidup. Selain itu, ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres, termasuk perubahan kebijakan yang melemahkan rasa berharga seseorang, interpretasi penilaian mental terhadap suatu peristiwa dalam kaitannya dengan bagaimana peristiwa itu mengancam aspek pribadi seseorang dan hasil yang tidak menguntungkan yang disimbolkan dengan munculnya penderitaan fisik, mental, atau emosional seseorang.

Stres adalah kondisi psikologis yang jika tidak ditangani dan tidak ada obatnya, akan berdampak buruk bagi kesehatan seseorang. Kondisi tidak nyaman yang mengakibatkan orang kehilangan kendali diri dan keinginan untuk hidup. Selain itu, ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres, termasuk perubahan kebijakan yang melemahkan rasa berharga seseorang, interpretasi penilaian mental terhadap suatu peristiwa dalam kaitannya dengan bagaimana peristiwa itu mengancam aspek pribadi seseorang dan hasil yang tidak menguntungkan yang disimbolkan dengan munculnya penderitaan fisik, mental, atau emosional seseorang. Stres adalah penyakit psikologis yang dapat berdampak buruk pada kesehatan seseorang jika tidak dikelola dan tidak diketahui

pengobatannya. Ini adalah kondisi tidak nyaman yang membuat orang kehilangan keinginan untuk hidup dan kemampuan untuk mengatur diri sendiri. Selain itu, ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres, termasuk perubahan kebijakan yang menurunkan rasa harga diri seseorang, interpretasi penilaian mental terhadap suatu peristiwa dalam kaitannya dengan bagaimana peristiwa itu mengancam aspek pribadi seseorang dan hasil yang tidak menguntungkan yang dilambungkan dengan manifestasi penderitaan fisik, mental, atau emosional seseorang. (Hanifa & Oktafani, 2019)

Tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, sensasi rusuh, kekhawatiran, kemurungan, dan kehilangan otoritas semuanya termasuk dalam kata umum "stres". Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesehatan seseorang secara keseluruhan. Ini dapat menyebabkan kelainan fisik dan psikologis. (Sandini et al., 2021).

Karyawan yang berada di bawah tekanan dari pekerjaannya dikatakan mengalami stres kerja (Sari et al., 2015). Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul melalui interaksi antara individu dengan pekerjaannya dan dirasakan oleh individu sebagai perubahan. Stres kerja dapat digambarkan sebagai respons fisiologis dan psikologis karyawan terhadap kebutuhan atau harapan perusahaan. Stres di tempat kerja merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja orang, lingkungan kerja, dan faktor lainnya. (Gusti Yuli Asih, S.Psi et al., 2018).

a. Sifat Dasar Stres

Empat kategori dapat digunakan untuk mengklasifikasikan jenis stres, (Volkers, MarMohamad Amas Lahat, Rosento Rst & Iella, 2019) :

1. Stres dapat terjadi entah itu disebabkan oleh seseorang atau suatu benda. Sementara tantangan adalah sesuatu yang berpotensi merugikan seseorang, peluang adalah sesuatu yang berpotensi membuat seseorang kaya.
2. Aspek stres yang dipandang sebagai bahaya atau peluang penting bagi seseorang.
3. Faktor stres yang berbentuk ketidakpastian. Saat dihadapkan dengan peluang atau ancaman yang sangat besar, orang kurang percaya diri dengan 1 kemampuan mereka untuk menanganinya.

b. Cara Mengelola Stres

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan seseorang untuk mengelola stres yang berlebihan, termasuk yang tercantum di bawah ini, (Volkers, MarMohamad Amas Lahat, Rosento Rst & Iella, 2019) :

1. Latihan.

Aktivitas fisik adalah salah satu metode terbaik untuk mengurangi stres. Mengikuti kebiasaan diet yang sehat

2. Patuhi diet sehat

stres menyebabkan orang menggunakan energi lebih cepat daripada keadaan normal.

3. Pahami kapan harus berhenti

Sangat penting untuk bersantai untuk mengurangi stres.

c. Pendekatan Stres Kerja

Ada dua cara untuk mengatasi stres kerja : (Agustina et al., 2019)

1. Strategi individu. Ini sangat penting karena stres dapat berdampak negatif pada kesehatan, kinerja, dan pencapaian seseorang. Strategi individu termasuk menghindari rutinitas yang monoton, bertumbuh dalam iman, istirahat, dan menerima dukungan sosial dari teman dan keluarga.
2. Strategi perusahaan dapat diterapkan dengan meningkatkan lingkungan kerja, membangun fasilitas olahraga yang lebih baik, menganalisis dan mengklarifikasi tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, mengatur ulang tugas, dan mempraktikkan teori manajemen berdasarkan saran. Ini dilakukan tidak hanya karena alasan kemanusiaan, tetapi juga mempengaruhi keberhasilan semua tujuan dan efisiensi bisnis secara keseluruhan.

d. Indikator Stres kerja

Menurut (Hasibuan & H. Malayu S.P, 2014) Beberapa tanda stres kerja yang mungkin dihadapi karyawan antara lain tuntutan pekerjaan yang seringkali mendorong mereka untuk bekerja melebihi kapasitasnya, prestasi yang belum mereka raih, persaingan yang ketat, beban kerja yang berat dan tempat kerja yang tidak ramah.

Indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja

Kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi disebut sebagai beban kerja mereka.

2. Sikap Pemimpin

Ada tekanan yang terlalu banyak untuk kemampuan karyawan

3. Waktu Kerja

Berusahalah untuk tepat waktu selama jam kerja yang ditentukan dan menyerahkan tugas tepat waktu.

4. Konflik

Konflik muncul karena reaksi emosional terhadap suatu keadaan.

5. Kesalahan Komunikasi

Akan ada perubahan signifikan dalam bagaimana informasi yang berbeda atau sama dilihat oleh satu orang atau lebih, tergantung pada sumber informasinya.

2. Kinerja Karyawan

Setiap bisnis mengharapkan karyawannya memiliki kapasitas untuk melakukan pekerjaan yang efektif. Kinerja adalah tujuan yang didorong oleh tugas yang diselesaikan. Selain itu, kinerja yang sangat baik bergantung pada perilaku perusahaan, dan hasilnya sangat penting. Komitmen seorang individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh fokus dan tekad sampai mereka mencapai hasil yang mereka yakini akan bermanfaat dan menguntungkan bagi diri mereka sendiri.

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kemampuan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta tingkat kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini juga dikenal sebagai persentase karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka, yang merupakan indikasi bakat mereka.

Dalam sebuah organisasi, hasil kerja yang diperoleh dapat berupa kuantitas atau kualitas tergantung pada tugas yang diberikan (Sani Putri & Poerwita Sary, 2020).

Hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tugas khusus masing-masing karyawan dikenal sebagai kinerja karyawan. Sebuah bisnis wajib untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan. kinerja sebagai pengukur hasil yang dihasilkan dengan input pekerja per unit waktu. (Wartono, 2017)

Akibatnya, kerja karyawan yang kuat dapat ditunjukkan dalam hal kuantitas output atau kualitas dengan kemampuan analisis yang memadai untuk dapat mendukung kinerja pekerjaan dengan hasil yang terukur. karena kontribusi terhadap perusahaan sangatlah penting. Dalam hal menyeimbangkan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaannya, karyawan menunjukkan bahwa tidak sedikit dari mereka yang memberikan kontribusi pada usaha lain, antara lain :

- 1) Kuantitas meningkat dan menjadi lebih baik
- 2) Kualitas keluaran (menjadi lebih berkualitas)
- 3) Kehadiran di tempat kerja (semakin aman)
- 4) Struktur kerja sama internal (yang membuatnya lebih mudah untuk bekerja sama dan dengan demikian lebih baik)

a. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja individu, yang merupakan langkah penting dalam keberhasilan pengawasan dan pengembangan keputusan yang lebih efektif dalam strategi kinerja.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah prosedur bisnis untuk mendaftarkan karyawan yang bekerja untuk perusahaan tujuan dari proses penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga mereka dapat memiliki keadaan kerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak untuk bisnis. Terutama untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan promosi, bonus, gaji, dan tujuan lainnya. Ada tujuh, kriteria yang dapat diterapkan untuk menurunkan produktivitas karyawan secara individual, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Produktivitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja
- 7) Tanggung jawab

Ada tiga hal khusus yang disebutkan dalam esai ini dan tercantum di bawah ini:

(1) kualitas pekerjaan atau hasil pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diantisipasi dari pekerjaan yang dimaksud, Kecerdasan dan ketelitian karyawan dalam mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan perusahaan, serta karyawan memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani, melihat pengukuran kualitas kerjanya. (2) Produktivitas yaitu kuantitas yang dihasilkan atau jumlah kegiatan yang dapat dipilih. Kunci untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah karyawan menggunakan jam kerja yang efektif, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan. (3) Tanggung jawab,

yaitu kemarahan yang sangat besar yang dimiliki seseorang terhadap orang lain atau suatu organisasi. Pengukuran tanggung jawab dapat ditunjukkan dengan bagaimana seorang karyawan dapat mengikuti petunjuk yang diberikan dalam prosedur, serta bagaimana mereka dapat mengungkapkan permintaannya dan menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan permintaan tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan aktivitas dibandingkan dengan berbagai alternatif, seperti standar kerja, tujuan tetap, atau tujuan yang disepakati bersama. (Wijaya, 2018)

Kinerja karyawan dicirikan sebagai kapasitas mereka untuk melakukan tugas tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena mengungkapkan seberapa baik mereka mampu melakukan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Untuk alasan ini, sangat penting untuk membuat kriteria yang tepat dan terukur dan menetapkannya sebagai standar bersama. (Lulu Agrina Susanty, Mochamad Soelton, Bambang Wahyudiono, YudhaB.Abadi, 2019)

Pekerjaan seorang pegawai adalah hasil kerja kerasnya yang berkualitas dan berkuantitas tinggi serta diselesaikan sesuai dengan petunjuk yang diberikan kepadanya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2019), yaitu :

1. Kualitas

Sejauh mana tugas diselesaikan dengan sempurna berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan berfungsi sebagai ukuran kualitas pekerjaan. Kuantitas

merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

2. Ketepatan Waktu

Dari perspektif optimalisasi waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lain dan koordinasi dengan hasil keluaran, ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dilakukan pada waktu yang ditentukan.

3. Efektifitas

Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi (seperti waktu, uang, teknologi, dan bahan mentah) digunakan secara maksimal untuk meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya setiap unit.

5. Kemandirian

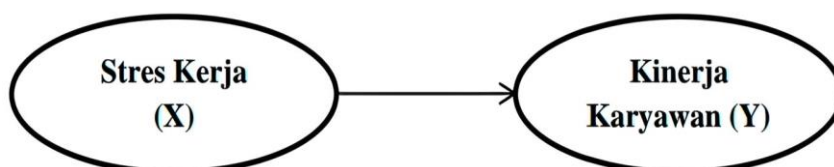
Tingkat kemandirian karyawan menentukan seberapa baik dia dapat melakukan tugas pekerjaannya.

Sejauh mana seseorang telah berkontribusi untuk menerapkan strategi organisasi baik dengan memenuhi tujuan tertentu yang berkaitan dengan tanggung jawab individu atau dengan berbagi informasi yang berkaitan dengan organisasi, disebut sebagai kinerja. Pekerjaan adalah istilah yang luas dengan tiga komponen utama: prestasi, bakat, dan sikap. Kinerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang telah disepakati dan dilaporkan oleh seseorang atau sesuatu. Ada empat kategori untuk proses bisnis: input, proses, output, dan hasil. Di atas kertas, ukuran pekerjaan adalah kualitas. Aspek efektivitas, efisiensi, kebenaran, umur panjang dalam organisasi, kompatibilitas, kesan, dan kepatuhan standar mendukung nilai kinerja. Untuk keperluan penelitian ini, “kinerja

karyawan” merujuk pada hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seorang insan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi pekerjaan, yaitu kapasitas individu untuk bekerja, motivasi pemberi kerja untuk bekerja, dan kesiapan lingkungan organisasi untuk bekerja. Modal manusia dalam organisasi mana pun adalah yang memotivasi, berhasil, dan mengangkat karyawan. Satu-satunya faktor eksternal terpenting yang secara signifikan memengaruhi keadaan pikiran seseorang adalah jabatan atau posisi pekerjaan orang tersebut. System Reward adalah satu-satunya ruang terpenting di kantor untuk mengelola sumber daya manusia dan personel, dan berfungsi sebagai ruang utama di kantor untuk menjalankan tugas. Reward akan meningkat sebagai hasil dari sistem penghargaan yang gigih, kerja Karayawan yang efektif dan efisien, dan penyelesaian tugas tepat waktu. Menurut penelitian dan pengalaman dengan konsep penguatan kinerja, umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat digunakan sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berikut dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda :



Gambar 2. 1 kerangka berpikir penelitian

Sumber Data : Peneliti (2023)

D. Perumusan Hipotesis

H0 : Diduga bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda

H1 : Diduga bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda