

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Zainal dalam (Hotiana dan Febriansyah, 2018) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Kitole et al. (2019) stres kerja merupakan sebuah penyakit kronis yang disebabkan oleh keadaan pada tempat kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dan kesehatan seseorang secara keseluruhan. Sementara menurut Robbins dan Judge dalam (Sugiarto dan Nanda, 2020) stres merupakan suatu kondisi dinamik dimana didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, ataupun tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya di persepsikan menjadi tidak pasti dan penting.

Stres memiliki arti yang berbeda – beda bagi masing – masing individu. Kemampuan di setiap individu beraneka ragam dalam menghadapi jumlah, intensitas, jenis, dan lamanya stres (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Menurut Ayuningtyas dan Franksiska (2022) hampir sebagian besar karyawan mengalami stres kerja. Dari pandangan organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir apabila karyawannya mengalami stres ringan. Hal itu dikarenakan pada tingkat stres tertentu maka akan memberikan hal yang positif seperti akan mendesak untuk menyelesaikan tugas menjadi lebih baik. Namun pada tingkat stres yang tinggi ataupun tingkat stres yang ringan dan

berkepanjangan dapat membuat menurunkannya kinerja karyawan (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Menurut Sondang dalam (Iswari dan Pradhanawati, 2018) sumber stres dapat berasal dari pekerjaan maupun dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan yaitu seperti beban tugas yang terlalu rumit, iklim kerja yang menciptakan suasana yang tidak aman, kurangnya informasi mengenai umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, adanya ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, adanya ketidakjelasan atas peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan pada organisasi, konflik antara karyawan dalam kelompok kerja maupun diluar kelompok kerja, adanya perbedaan antara sistem nilai yang dianut oleh karyawan dengan organisasi, serta adanya perubahan yang umumnya terjadi sehingga menciptakan rasa ketidakpastian.

Stres dapat mempengaruhi emosi dan suasana hati. Tingkat stres yang menumpuk di tempat kerja dapat memperburuk suasana hati karyawan sehingga menyebabkan karyawan tersebut mengalami lebih banyak emosi negatif (Karim, 2022). Stres pada karyawan juga dapat mengakibatkan prestasi kerja yang menurun karena karyawan tersebut akan mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, menjadi pemarah dan suka menyendiri (Iswari & Pradhanawati, 2018). Apabila seorang karyawan mengalami stres yang berdampak pada penurunan kinerjanya, maka hal yang harus dilakukan yaitu mengurangi beban kerja yang berlebihan. Hal ini berguna untuk membantu organisasi menjadi lebih memahami pengaruh stres kerja dapat diubah menjadi kinerja yang lebih efektif (Irawati, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan yang mengalami masalah terhadap psikologis dan psikis yang diakibatkan oleh adanya beban kerja yang berat dan menumpuk sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Tingkat stres kerja yang rendah dapat memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, namun sebaliknya tingkat stres kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh yang negatif bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.2 Dimensi Stres Kerja

Menurut Bani-Melhem et al. (2020) stres kerja merupakan perasaan yang berupa kesulitan yang luar biasa, kecemasan, ketegangan, frustrasi, ketidakamanan dan kekhawatiran yang timbul dari tuntutan pekerjaan.

Berikut merupakan dimensi stres kerja menurut Bani-Melhem et al. (2020) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang berlebihan

Suatu keadaan ketika banyaknya pekerjaan yang dilakukan secara berulang – ulang maka akan membuat karyawan merasa emosi sehingga akan mengalami stres dalam bekerja.

2. Berorientasi pada tenggat waktu

Suatu keadaan ketika karyawan diberikan pekerjaan dengan waktu penyelesaiannya yang cukup singkat.

3. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan pekerjaan para karyawan untuk bekerja dengan cepat sering kali mengakibatkan tekanan sehingga terjadinya kesalahan dalam bekerja.

4. Beban kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan sering merasa frustrasi atau bahkan marah.

2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebagai suatu proses yang diawali karena adanya kebutuhan fisiologis dan psikis yang menyebabkan tindakan tertentu (Safitri et al., 2021). Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang yang didorong oleh kekuasaan dalam diri orang tersebut. Motivasi sendiri adalah kondisi dimana karyawan memiliki kemauan ataupun kebutuhan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan hasil yang didapat dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan memilih jalan untuk bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Irawati, 2018).

Menurut Forson et al. (2021) motivasi merupakan sebagai pilar utama di tempat kerja. Sementara menurut Greenberg dan Baron dalam (Iswari dan Pradhanawati, 2018) motivasi adalah sebuah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga sikap atau perilaku manusia menuju pencapaian tujuan.

Motivasi kerja adalah hal yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Siagian dalam (Sugiarto dan Nanda, 2020) menyatakan bahwa

motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar – besarnya untuk keberhasilan organisasi.

Pentingnya sebuah motivasi bagi karyawan, dapat dilihat dan dinilai dari sejauh mana tanggung jawab yang dilaksanakan dan dicapai pada masing – masing karyawan perusahaan (Shabrina et al., 2020). Tuntutan pekerjaan yang diterima oleh karyawan mengharuskan untuk bekerja dengan semaksimal mungkin agar mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan memerlukan motivasi kerja yang tinggi agar pekerjaan yang dijalannya tidak merasa sebagai beban kerja yang berat. Dikarenakan apabila karyawan merasakan beban kerja yang berat diluar kemampuannya maka akan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sugiarto & Nanda, 2020).

Karyawan yang tidak termotivasi cenderung kurang berusaha dalam tugas – tugas pekerjaan, menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih rendah, menghindari pekerjaan dan bahkan berhenti dari pekerjaannya jika diberi kesempatan. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi cenderung bersedia mengerjakan tugas, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan kreatif, gigih, serta produktif (Engidaw, 2021).

Alma mengemukakan bahwa ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya yaitu dengan memberikan imbalan yang memadai, memberikan santapan rohani secara berkala, menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan perhatian individual kepada karyawan, menghargai setiap karyawan,

memberikan kesempatan untuk maju dan merencanakan jenjang karir untuk masa depan karyawan, meningkatkan loyalitas, dan menerima saran ataupun pendapat yang diberikan karyawan untuk kemajuan perusahaan (Sugiarto & Nanda, 2020).

2.1.4 Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara kreatif, gigih dan produktif guna menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Engidaw, 2021).

Dimensi motivasi kerja menurut Engidaw (2021) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik

Melakukan pekerjaan yang menarik membuat karyawan tidak merasa bosan sehingga akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Apresiasi pekerjaan

Setiap individu tentunya membutuhkan pengakuan atas status dan prestasi yang akan dicapai. Karyawan di perusahaan berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan karyawan mendapatkan apresiasi atau penghargaan dari perusahaan

3. Kepuasan

Setiap karyawan akan merasa puas setelah dapat menyelesaikan pekerjaannya baik yang mudah maupun sulit dikerjakan.

4. Stres yang rendah

Stres sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Untuk itu, karyawan harus berada di tingkat stres yang rendah.

5. Keamanan kerja

Karyawan memerlukan kebutuhan keamanan ataupun perlindungan dalam bekerja. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman, dan bebas dari rasa takut. Tiap individu mengharapkan rasa aman bagi dirinya, termasuk bagi keluarganya.

6. Upah yang baik

Setiap karyawan melakukan pekerjaan karena ingin mempertahankan hidup sehingga mengharapkan dapat imbalan, baik berupa uang maupun barang yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

7. Promosi dan pertumbuhan

Setiap karyawan dalam bekerja tentunya mengharapkan adanya jenjang karir yang membuat karyawan tersebut mendapat promosi untuk naik jabatan setingkat lebih tinggi.

8. Pengakuan

Setiap individu tentunya membutuhkan pengakuan atas status dan prestasi yang akan dicapai. Karyawan di perusahaan berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan pegawai mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan salah satunya dapat dilihat dari kinerja para karyawannya. Memiliki karyawan dengan kinerja

yang baik tentu saja menjadi dambaan bagi setiap organisasi maupun perusahaan (Shabrina et al., 2020). Windryanto dalam (Suwardi dan Utomo, 2011) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sedangkan menurut Rivai dan Basri kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan berdasarkan periode tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, diantaranya seperti standar hasil kerja, target yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati sebelumnya (Sugiarto & Nanda, 2020).

Menurut Mangkunegara dalam (Sembiring, 2020) kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mendapatkan kualitas serta kuantitas tersebut, para karyawan harus bekerja secara maksimal.

Pada dasarnya kinerja karyawan adalah fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat, dan pengawasan daripada motivasi pribadi (Sembiring, 2020).

Nawawi mengatakan bahwa kinerja dapat dikatakan tinggi apabila suatu target atau sasaran kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja pada karyawan akan menjadi rendah apabila suatu target atau sasaran kerja diselesaikan dengan melampaui batas waktu yang telah ditentukan ataupun sama sekali tidak terselesaikan (Shabrina et al., 2020).

Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang berusaha untuk dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal tersebut dikarenakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya peningkatan pada kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan itu sendiri untuk bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh sebab itu, usaha – usaha yang perlu dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling genting karena berkaitan dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan (Effendy & Fitria, 2020).

2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu perilaku dalam mengerjakan tugas yang dilakukan oleh karyawan yang akan mempengaruhi hasil kerja (van Triest et al., 2023).

Berikut merupakan dimensi kinerja menurut van Triest et al. (2023) yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja.

Hal ini diukur dengan persepsi karyawan tentang jumlah aktivitas yang ditugaskan oleh perusahaan berikut dengan hasil pekerjaannya.

2. Kualitas hasil kerja.

Hal ini diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penyelesaian tugas mengenai keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Akurasi pekerjaan.

Hal ini diukur dengan persepsi karyawan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Orientasi pelayanan karyawan.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik internal maupun eksternal (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku).

2.2 Landasan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Safitri, et al (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementrian Perdagangan, Jakarta)	<i>Lest square-structural equation modeling</i> (PLS-SEM) melalui program SmartPls 3.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
2	Pradusudara et al (2017)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Of Support, Leader-Member Exchange</i> , dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Intervening di PT BPR Restu Artha	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>perceived organizational</i> dan <i>leader-member exchange</i> berpengaruh positif-signifikan terhadap <i>employee engagement</i> dan negatif-signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja dan <i>employee engagement</i> berpengaruh negatif-signifikan

		Makmur Kota Semarang		terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Employee engagement</i> efektif memediasi variabel <i>perceived organizational of support, leader-member exchange</i> dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Jaori & Handayani (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Wilayah Jakarta	Uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
4	Sentika, Yunizar & Muizu (2020)	Pengaruh Persepsi Mengenai <i>Startup</i> Terhadap Pilihan Berkarir di Bidang <i>Startup</i> Melalui Motivasi pada Mahasiswa Generasi Y dan Generasi Z di Kota Bandung	Alat analisis <i>Partial Least Square 3</i> (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mengenai <i>startup</i> berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir di bidang <i>startup</i> melalui motivasi mahasiswa generasi Y dan Z di Bandung secara parsial dan simultan
5	Noeary, Purnomo & Warumu (2020)	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar di Kalangan Generasi Y dan Z	Uji SEM dengan <i>software WarpPLS 7.0</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan pada niat keluar dan kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi
6	Barage & Sudarusman (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap	Uji regresi linier berganda dan uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh tidak

		<i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Pekerja Generasi Milineal di Yogyakarta)		signifikan, stres kerja berpengaruh positif signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Ayuningtyas & Franksiska (2022)	Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial di Jawa Tengah	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Sederhana, Analisis Jalur dan Uji Sobel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan generasi milenial, stres kerja memediasi penuh pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan generasi milenial
8	Karim (2022)	<i>The Effect of Work Stress on Employee Performance on PT Pan Baruna Pekanbaru, Riau, Indonesia</i>	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Kitole, Idua & Matata (2019)	<i>Effect of work stress on employee performance in the public sector in Kenya : a case of the nationaly treasury</i>	Statistik deskriptif dan inferensial yang menggunakan frekuensi dan persentase	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor publik di Kenya
10	Engidaw (2021)	<i>The effect of motivation on employee engagement in public sectors : in the case of North Wollo zone</i>	Analisis Reliabilitas, Korelasi Bivariat, ANOVA dan Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

11	Forson, et al (2021)	<i>Employee motivation and job performance : a study of basic school teachers in Ghana</i>	Analisis regresi berganda dan ANOVA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa paket kompensasi, desain pekerjaan dan lingkungan dan sistem manajemen kinerja menjadi faktor signifikan positif dalam menjelaskan motivasi
12	Daenuri & Pitri (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glostar Indonesia Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi <i>Production Planning Inventory Control</i>)	Metode penelitian deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13	Nadeak (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KANWIL DJP SUMUT II PEMATANG SIANTAR	Deskripsi kualitatif dan kuantitatif (Analisis Regresi Linear Berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Oscar Sumirah & (2019)	Pengaruh <i>Grooming</i> Pada <i>Customer Relations Coordinator</i> (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra International TBK Toyota <i>Sales Operation</i>	Analisis Regresi Model <i>Summary</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Grooming</i> pada <i>Customer Relations Coordinator</i> (CRC) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan pelanggan.

		(Auto2000) Pasteur Bandung		
15	Harahap & Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Kani (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapak Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Rahayu (2018)	Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
18	Suwardi (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)	Metode deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan komitmen organisasional secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Widiyanti & Fitriani (2017)	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan

				terhadap kinerja karyawan.
20	Effendy & Fitria (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Persamaan Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
21	Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan	Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t (Uji secara Parsial), Uji F (Serempak), dan Uji Determinasi (R^2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
22	Shabrina, Darmadi & Sari (2020)	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia	Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis Uji t_{hitung} , Uji F, dan koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Muslim Galeri Indonesia.
23	Hotiana & Febriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Kekaryawanan dan Organisasi, Biro Umum, Kekaryawanan dan Organisasi	Analisis Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, dan Uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan stres kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Kementrian Pariwisata RI)		
24	Megawati (2019)	Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Haji Surabaya	Analisis linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
25	Iswari & Pradhanawati (2018)	Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT. Phapros Tbk Kota Semarang	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara variable peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas ketiga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
26	Irawati (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Perusahaan Perbankan di Kota Bandar Lampung	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lama kerja tidak berhasil

				memoderasi pengaruh stres kerja, motivasi karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
27	Aniversari & Sanjaya (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung)	Analisis <i>Partical Least Square</i> (PLS)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
28	Nanda & Sugiarto (2020)	Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Susu Sapi di Desaa PENDINGAN Sumogawe, Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>), dan Uji Hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja dapat memediasi (<i>intervening</i>) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
29	Van Triest et al (2023)	<i>Under which circumstances are enabling control and control extensiveness related to</i>	<i>Deskriptif statistics and correlations</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol yang memungkinkan yang dialami karyawan

		<i>employee performance?</i>		berhubungan positif dengan kinerja sementara tingkat keluasaan kontrol yang tinggi berhubungan negatif.
30	Bani-Melhem et al (2020)	<i>Does job stress affect innovative behaviors? Evidence from Dubai five-star hotels</i>	<i>Cognitive Appraisal and Job Demands-Resources (JD-R) theories</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres memiliki efek yang berbeda. Pengaruh negatif stres kerja terhadap perilaku inovatif cenderung menjadi positif dan signifikan ketika rasa ingin tahu merupakan bagian dari respons terhadap stres.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan penyakit kronis yang disebabkan oleh kondisi di tempat kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja individu dan kesehatan fisik. Terlalu banyak stres maka akan membuat kinerja buruk sehingga menurunkan prestasi kerja karena stres dapat mengganggu pekerjaan. Stres juga dapat mengakibatkan karyawan menjadi sakit sehingga tidak masuk kerja, merasa putus asa, meninggalkan atau melarikan diri dari pekerjaan dan akhirnya dilakukan pemecatan bagi karyawan tersebut. Hal itu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dan stres kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja

karyawan. Jadi, semakin tinggi stres kerja seorang karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Hal ini diperkuat dengan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016), yang menunjukkan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Hotiana dan Febriansyah (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya rendahnya stres kerja maka tidak akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, stres kerja adalah hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan stres kerja adalah respon adaptif terhadap keadaan eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku anggota organisasi (Nadeak et al., 2018), sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Rahayu, 2018) motivasi memiliki arti sebagai penggerak yang menciptakan hasrat untuk bekerja sama antar karyawan, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya usahanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi erat kaitannya dengan kecenderungan melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi timbul karena kebutuhan, oleh sebab

itu motivasi berkaitan dalam melakukan pencapaian kinerja karyawan. Jadi, semakin kuat motivasi yang diberikan manajemen kepada karyawan, maka akan semakin efektif untuk karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Daenuri & Pitri (2020), yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Safitri, et al (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja adalah pendorong internal maupun eksternal yang membuat seorang karyawan melakukan kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya, suatu organisasi dapat merangsang motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dengan memberikan nilai, hadiah dan penghargaan. Jika karyawan dalam suatu organisasi tidak merasa termotivasi untuk bekerja, maka dampaknya bagi organisasi bisa sangat negatif dan mengganggu kelancaran aktivitas di dalam perusahaan (Suwardi & Utomo, 2011), sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan

kepadanya (Widiyanti & Fitriani, 2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi pusat perhatian adalah faktor stres kerja. Selanjutnya, Hasibuan mengungkapkan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan sehingga dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan keadaan dirinya sendiri (Aniversari, 2022).

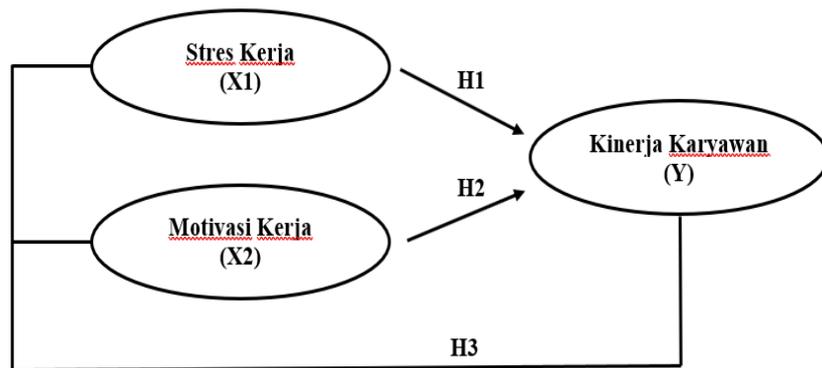
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Harahap dan Tirtayasa (2020) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak keinginan bekerja seseorang, mengarahkan dan menyalurkan perilaku dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina, dkk (2020) dimana variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Stres kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Y di Bandar Lampung

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H₁ : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung.
2. H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung.
3. H₃ : Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung.