

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan-pengetahuan (Suharsimi Arikunto, 2010:58). Penulis akan membahas teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teori yang akan dibahas yaitu mengenai komitmen organisasi, stress kerja dan motivasi kerja. Maka dari itu peneliti menggunakan beberapa buku referensi, serta sumber dari internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi terutama oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaannya. Manajemen merupakan ilmu yang memiliki peran dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menetapkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai, sekaligus mengkoordinasikan secara efektif dan efisien seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut ini adalah pengertian manajemen berdasarkan pendapat para ahli :

Robbins and Coulter (2010:6) menyatakan *management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with through other people*. Artinya adalah manajemen sebagai proses koordinasi

aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Sementara Jhon Kotter (2014:8) berpendapat bahwa *management is a set of processes that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling, and problem solving.* Artinya yaitu manajemen adalah serangkaian proses yang dapat membuat sistem teknologi yang rumit dari orang – orang dan berjalan dengan lancar. Aspek yang paling penting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, pegawai, pengendalian, dan pemecahan masalah.

Pendapat lain mengenai pengertian manajemen menurut Oey Liang Lee (2010:16) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memaksimalkan keuntungan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses mendesain lingkungan dengan cara bekerja sama untuk mencapai tujuan. Proses yang dimaksud adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing – masing dan mengikuti satu tahapan – tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Sementara itu G.R.Terry (2010:77) menyebutkan bahwa fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan atau *Planning*

Perencanaan adalah penetapan tujuan, strategi, kebijakan, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian atau *Organizing*

Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokkan, dan pengaturan bermacam – macam aktivitas berdasarkan yang diperlukan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Penggerakan atau *Actuating*

Penggerakan adalah proses menggerakkan para karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang akan menjadi tujuan bersama di sebuah organisasi yang didiaminya.

d. Pengendalian atau *Controlling*

Pengendalian adalah proses mengamati berbagai macam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang yang

khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, focus yang dipelajari MSDM ini adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Stephen P Robbins dan Mary Coulter (2010:10), manajemen dapat diartikan sebagai proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien dan melalui orang lain.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Gary Dessler (2010:4), Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Jadi bisa dikatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mempelajari bagaimana kita mengelola sumber daya manusia yang ada, agar dapat tercapainya tujuan-tujuan tertentu. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perancangan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia untuk dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang

dimiliki oleh perusahaan, sehingga tercapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan karyawan, pengembangan potensi yang dimiliki karyawan, pemberian balas jasa, pengarahaan perilaku karyawan, sehingga sumber daya manusia dapat menunjukkan kinerja optimal yang dituntut oleh perusahaan, untuk dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan, diperlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam hubungannya dengan para manajer dan untuk melaksanakan fungsi-fungsinya, departemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting yang diharapkan dapat membantu para manajer untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cherrington (2007:7) peranan departemen sumber daya manusia terdiri dari:

a. Advisory/Counseling Role

Dalam peran ini, departemen sumber daya manusia berperan sebagai konsultan internal yang bertugas mengumpulkan informasi, menentukan permasalahan, menentukan solusi atas masalah tersebut, dan memberikan bantuan serta panduan dalam memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan. Peran departemen sumber daya manusia ini tampak dalam tanggung jawabnya mengenai *staffing*, *performance evaluation*, program pelatihan, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, departemen sumber daya manusia menyediakan masukan yang membantu para manajer untuk mengambil

keputusan.

b. Service Role

Dalam peran ini departemen sumber daya manusia melakukan aktivitas yang memberikan pelayanan secara langsung kepada pihak manajer. Penarikan, pelatihan orientasi, melakukan pencatatan, dan melaporkan pekerjaan merupakan contoh peranan ini.

c. Control Role

Dalam melaksanakan peran ini, departemen sumber daya manusia bertugas untuk mengendalikan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Departemen sumber daya manusia mengeluarkan kebijakan dan mengendalikan sumber daya manusia melalui kebijakan tersebut, sehingga departemen sumber daya manusia berperan sebagai wakil pihak top management perusahaan. Dengan adanya berbagai peraturan, peran ini semakin penting dalam mengatur masalah keselamatan kerja, kesempatan kerja yang sama, hubungan tenaga kerja, dan kompensasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Penjelasan tentang fungsi-fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu Hasibuan (2010:22), yaitu:

- a. Pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan.
- b. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa depan.

- c. Kompensasi ialah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil (sesuai dengan prestasi kerjanya) dan layak (dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi).
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercapainya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan dan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia

mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

2.1.3 Komitmen

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang teratrik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Komitmen Organisasi

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Di bawah ini merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli:

“Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”. (Allen dan Meyer dalam Darmawan, 2013:169).

“Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan

dalam organisasi". (Robbins and Judges, 2011)

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

2.1.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu:

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan

pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi yang bagus akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu dan tentunya loyal pada perusahaan.

2.1.3.3 Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2012:176) terdapat tiga pilar dalam menciptakan sebuah Komitmen organisasi yang efektif, yaitu:

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai :
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-

norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang, memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya untuk digunakan secara maksimal dan berharap yang nantinya bisa menambah keuntungan bagi sebuah perusahaan.

3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

2.1.3.4 Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan, kita harus

mempunyai sebuah pedoman, menurut Luthans dalam Yuwono (2012:42), pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan meberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Factor yang mempengaruhi komitmen Organisasi Menurut Steers dalam Sopiah (2011:82), menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi

kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah dimensi dan indicator menurut penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:182), yang menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi
- c. Pengabdian kepada organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya

- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
 - d. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
 - e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau bertahan di organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi
- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

2.1.4. Pengertian Stres

Stres yang dialami oleh karyawan merupakan masalah bagi perusahaan yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut definisi stres menurut beberapa ahli.

Didalam buku halaman 108 yang dibuat oleh Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah “suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”.

Pendapat Pandji Anoraga juga diperkuat oleh Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stress kerja sebagai “suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu”.

Ke dua peneliti diatas juga diperkuat lagi oleh Baron & Greenberg (dikutip

oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:308) stress kerja adalah “reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya”.

Lain halnya juga Menurut pandangan dari Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:1008) stress kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Berdasarkan pengertian stres diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah “suatu kondisi individu dimana merasakan resah dan gelisah karena masalah yang sedang dihadapainya mengakibatkan tidak konsentrasi dalam bekerja”

2.1.4.1. Jenis – Jenis Stres

Jenis jenis stres kerja menurut pandangan Quick dan Quick (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:308) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu;

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal ini tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan

tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.4.2. Gejala Stres di tempat kerja

Gejala stres ditempat kerja menurut pandangan Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi (2003:309) ada 7, yaitu;

- a. Kepuasan kerja rendah
- b. Kinerja yang menurun
- c. Semangat dan energy menjadi hilang
- d. Komunikasi tidak lancar
- e. Pengambilan keputusan jelek
- f. Kreativitas dan inovasi kurang
- g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Pandangan lain yang berkaitan dengan gejala stress menurut Bambang Tarupolo, (2002:5). Gejala- gejala stres kerja dapat berupa letih dan lelah, kecewa, perasaan tidak berdaya, gangguan tidur, kegelisahan, ketegangan, kecemasan, cepat marah, kehilangan rasa percaya diri, perasaan kesepian atau keterasingan, makan terlalu sedikit, mudah tersinggung, berdebar- debar dan sulit berkonsentrasi.

Didalam buku yang diterbitkan tahun 2002 oleh Terry B dan John N tentang gejala stres kerja yang dikutip Jacinta F, bahwa gejala stres dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu :

1. Gejala psikologis, meliputi

Kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan,

komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasaan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup dan menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.

2. Gejala fisik, meliputi

Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin, gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing, migrain, kanker, ketegangan otot, problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur).

3. Gejala perilaku, meliputi

Menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi seperti berjudi, meningkatnya agresifitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman serta kecenderungan bunuh diri.

2.1.4.3. Faktor-faktor penyebab stres

Faktor-faktor penyebab stress menurut Luthans yang dikutip oleh Veithzal

Rivai & Deddy Mulyadi, (2003:313), menyebutkan bahwa penyebab stress (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yakni:

1. *Extra organizational stressors*,

Yakni terdiri dari perubahan social, perubahan teknologi, keluarga, perubahan relokasi, perubahan keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal yang didiaminya.

2. *Organizational stressors*,

Terdiri dari kebijakan organisasi, kebijakan struktur organisasi, keadaan fisik dalam sebuah organisasi, dan proses yang terjadi dalam sebuah organisasi yang didiaminya.

3. *Group stressors*,

Terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

4. *Individual stressors*,

Terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan pandangan lain yang disebutkan oleh Copper dan Davidson (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:313) membagi penyebab stress dalam pekerjaan menjadi dua, yakni:

1. *Group stressors*, adalah penyebab stress yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan social dari sesama karyawan di dalam perusahaan.

2. Individual stressor, adalah penyebab stress yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, *control personal* dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:1008) menjelaskan bahwa penyebab-penyebab stress diantaranya:

Penyebab-penyebab stress '*off the job*' misalnya:

- a. Kekhawatiran financial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (misalnya, perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, (seperti kematian sanak saudara).

2.1.4.4 Indikator Stres Kerja

Berikut adalah Indikator stress kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Deddy Mulyadi, 2009:314)

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
 - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
 - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
 - c. Jadwal bekerja
2. Stress karena peran
Ketidakjelasan peran

3. Faktor interpersonal
 - a. Kerjasama antar teman
 - b. Hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karier
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaannya
5. Struktur organisasi
 - a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
 - b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
 - c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
6. Tampilan rumah-pekerjaan
 - a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
 - b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
 - c. Konflik pernikahan
 - d. Stress karena memiliki dua pekerjaan

2.1.5 Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu..

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya

dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Pandangan para ahli tentang motivasi kerja yang berikutnya adalah Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Kedua pandangan tentang motivasi kerja diatas juga diperkuat oleh Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga

daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Komponen dalam membuat motivasi kerja yang bagus menurut Ngalim Purwanto adalah :

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006: 72).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2.1.5.2 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*),

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-

baik saja.

2) Motivasi negatif (*insentif negatif*),

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman yang akan diberikan nantinya.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapapun dan kapanpun agar dapat berjalan dengan efektif dan merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

2.1.5.3 Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan dan menjamin tingkat kesejahteraan para karyawannya .
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.1.5.4 Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi menurut pandangan dari Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.5.5 Metode Motivasi

Metode-metode yang digunakan untuk memotivasi karyawan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.1.5.6 Teori-teori Motivasi

Berikut ini adalah Teori-teori motivasi menurut para ahli diantaranya adalah Malayu S.P.Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik, dan

kinerjanya semakin meningkat.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut ini:

(1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

(2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

(3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi antara pegawai yang baik, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok

pekerja dan masyarakat lingkungannya.

(4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

(5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.
- (2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.
- (3) Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang lebih baik lagi kedepannya.

d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni

dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- (1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- (2) Harapan keberhasilannya
- (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- (1) Kebutuhan akan prestasi
- (2) Kebutuhan akan afiliasi
- (3) Kebutuhan akan kekuasaan

f) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang adil dan layak
- (2) Kesempatan untuk maju
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok

(7) Perlakuan yang wajar

(8) Pengakuan atas prestasi

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu.

Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

(1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

(2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

(3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) Teori Penguhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan, kinerja yang semakin meningkat, dan keterlibatannya dalam peran di sebuah organisasi.

2.1.5.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sondang P. Siagian (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung

- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- 4) Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a) Kerja keras
 - b) Tanggung jawab

- c) Pencapaian tujuan
 - d) Menyatu dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
- a) Dorongan untuk sukses
 - b) Umpan balik
 - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
- a) Peningkatan keterampilan
 - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
- a) Mandiri dalam bekerja
 - b) Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja bisa dilihat:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b. Prestasi yang dicapainya
- c. Pengembangan diri, serta
- d. Kemandirian dalam bertindak

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam

mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian yang dilakukan sekarang ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Karambut (2012)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)	Kecerdasan emosional Stress kerja Kepuasan kerja Komitmen organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
Buraidah (2010)	Pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan	Kompensasi Motivasi Komitmen organisasi	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 54,9%. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	islam		kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 14,2% dan dari motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 50,5%
Khatibi, et al (2009)	The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy	Job stress Organizational commitment	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan. Tetapi stres kerja tidak berpengaruh terhadap dimensi komitmen yaitu komitmen normatif .
Ziauddin, et al. (2010)	The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment	Job stress Organizational commitment	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional
Nursyamsi (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen	Kepemimpinan Pemberdayaan Stres kerja Komitmen organisasi	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pemberdayaan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional serta berdampak terhadap kinerja pegawai seorang dosen

2.2 Kerangka Pemikiran

Organisasi atau perusahaan manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia adalah faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan instansi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan stress kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, landasan konseptual model hubungan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.2.1 Hubungan Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Menurut Slagian (2005:300) salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress kerja yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi atau instansi pemerintah

Stres yang diatasi dengan tidak baik biasanya berakibat ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada potensi kerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ziauddin tahun 2010 di pabrik kertas El – Obor Kairo Mesir dengan sampel besar berjumlah 200 pegawai dengan

judul “The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment” dengan teknik pengumpulan data melalui sebuah kuisisioner dan wawancara. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, koefisien korelasi, dan uji chi-square dengan menggunakan perangkat lunak "Paket Statistik untuk Ilmu Sosial” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

2.2.2 Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Buraidah dengan judul Pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan islam dengan teknik pengumpulan data melalui sebuah kuisisioner dan wawancara Subjek dalam penelitian ini adalah 40 orang guru yang telah memiliki pengalaman bekerja minimal 5 (lima) tahun dan memiliki masa kerja di Organisasi Pendidikan Islam X minimal 2 (dua) tahun. Organisasi Pendidikan Islam X, yang terdiri dari 15 orang (37,50 %) guru berjenis kelamin laki-laki dan 25 orang (62,50 %) guru berjenis kelamin perempuan. Subjek penelitian diperoleh dari para guru yang mengajar pada jenjang Raudhatul Athfal (TK), Madrasah Ibtidaiyah (SD), Madrasah Tsanawiyah/MTs (SMP) di lingkungan Organisasi Pendidikan Islam X. Lokasi penelitian terletak di Jl. Madrasah I No. 22, Kebon Jeruk, Jakarta Barat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Komitmen Organisasi, kuesioner Kompensasi, dan kuesioner Motivasi Kerja yang berbentuk skala Likert. Hasil dari penelitiannya adalah Hasil uji regresi dari Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi menghasilkan R Square sebesar

0,505 yang berarti 50,5 %. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dari guru di Organisasi Pendidikan Islam X dipengaruhi oleh motivasi kerja.

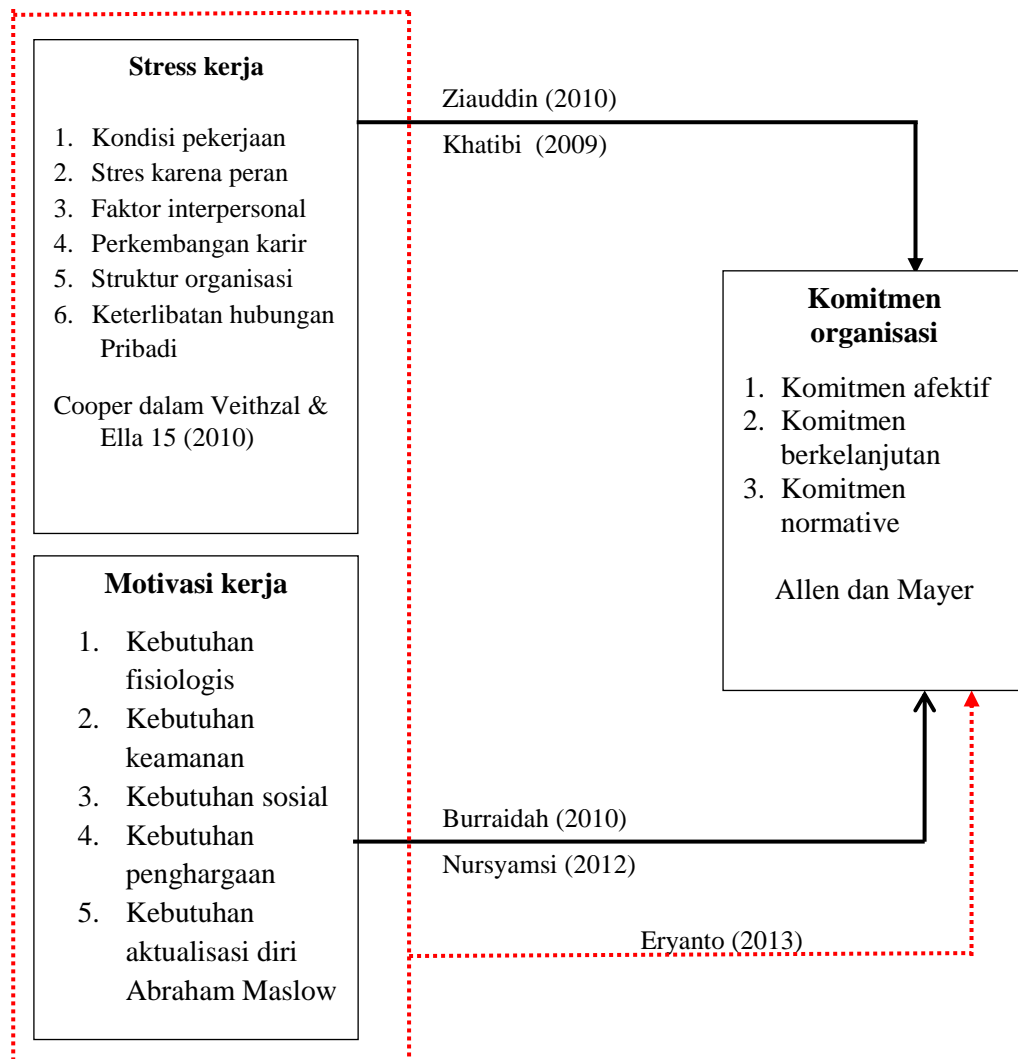
2.2.3 Hubungan Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Sebelum penjelasan hubungan pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi terlebih dahulu proses dimana karyawan yang memiliki komitmen pada organisasinya tentu karyawan tersebut sudah ada rasa tanggung jawab dan kesadaran terhadap kinerja yang dijalannya tapi halnya apabila karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dan kesadaran maka belum tentu hasil dari pencapaian kinerjanya akan baik dan sesuai tujuan organisasi yang sudah disetujui sebelumnya. Sedangkan perilaku karyawan yang sesuai dengan komitmen organisasi tersebut akan memberikan dampak pada meningkatnya motivasi kerja karyawan. Dengan demikian komitmen organisasi menjadi salah satu kriteria yang sangat penting dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Eryanto 2013) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

2.3 Paradigma Penelitian

Merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta pandang sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori. paradigma penelitian juga menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah, serta kriteria pengujian landasan menjawab masalah



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigam penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian secara simultan

Terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja pada komitmen organisasi di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung

2. Hipotesis penelitian parsial
 - a. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung
 - b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Koperasi Biofarma (K2BF) Bandung