

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, konsep dan generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Seperti yang dinyatakan oleh Cooper & Schindler yang diterjemahkan oleh Sugiyono (2018:80) bahwa: *a theory is a set of systematically interrelated concepts, definition, and proposition that are advanced to explain and predict phenomena (fact)*. Yang berarti bahwa teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

Teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explain*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Teori yang akan dipaparkan merupakan teori yang relevan dengan penelitian yang akan dikemukakan dari berbagai ahli mengenai variabel yang akan diteliti. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian yaitu: *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* adalah manajemen, *middle theory* adalah sumber daya manusia dan *applied theory* adalah motivasi kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan

perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang dalam mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun koperasi agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan. Berikut terdapat beberapa pengertian menurut para ahli diantaranya:

Menurut Afandi (2018:1) :

“berpendapat bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7):

“menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.”

Berbeda halnya menurut Robbins (2016:5):

“Management is the process of getting things done with and through other people effectively and efficiently.”

Berdasarkan beberapa dari definisi diatas menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya organisasi yang didalamnya terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari fungsi manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia dimana unsur manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Maka dari itu unsur manusia pada bagian manajemen ini sangat perlu diperhatikan. Berikut terdapat beberapa pengertian menurut para ahli diantaranya:

Menurut A.F. Stoner (2018:6)

“Human resource management is a science or a way of how to manage the relationship and the role of resources (labor) owned by individuals efficiently and effectively and can be used optimally so that the company, employees and society's common goals are achieved.”

Menurut Noor (2017:3)

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya karyawan dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15)

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama koperasi, karyawan dan masyarakat dapat tercapai.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan atau sistem manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang siap, berkenan, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat berpartisipasi secara efektif untuk mengharapkan hasil yang maksimal untuk individu maupun untuk organisasinya.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Manajemen umum, yang harus memfokuskan pada diri Sumber Daya Manusia. Terdapat banyak sekali pendapat para ahli mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya manusia, tidak hanya bagi koperasi ataupun organisasi melainkan secara umum, salah satunya menurut Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan koperasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan koperasi, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan koperasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan koperasi.

b. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada koperasi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan koperasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. **Kedisiplinan.**

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. **Pemberhentian**

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari koperasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan koperasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia diatas sangat berperan penting, karena hal ini untuk dapat menentukan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam koperasi. Dan dengan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia ini pengelolaan dalam terhadap karyawan akan lebih mudah.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap koperasi atau instansi mempunyai manajemen sumber daya manusia, tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri akan dijabarkan oleh beberapa ahli diantaranya: menurut Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno (2016:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut; salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain sehingga karyawan tidak memiliki beban kerja yang berlebih yang mengakibatkan terhambatnya kinerja yang akan memberikan dampak negatif pada hasil kinerja karyawan. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno (2017:7) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dari prosedur Sumber Daya Manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan sinergi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber Daya Manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.

6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi untuk mengurangi kesalahan komunikasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa untuk mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya., kemudian organisasi harus memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja yang berdampak pada tujuan organisasi dengan cara yang bertanggung jawab baik secara strategis, etis dan sosial.

2.1.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang kerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau koperasi, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stress merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stress dari pekerjaan.

Menurut Robbins, P. Stephen & Judge yang diterjemahkan oleh ratna saraswati (2017:597) berpendapat bahwa, “stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.”

Adapun definisi menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:472) berpendapat bahwa, “*Stress is an adaptive response associated with individual psychological characteristics and/or processes, which is a consequence of any external action, situation or event that places special psychological/physical demands on a person.*”

Kemudian berbeda halnya menurut definisi Anwar Prabu Mangkunegara (2017:92–108) memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan social. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi dimana seseorang merasakan tekanan berlebihan pada pekerjaannya yang disebabkan oleh situasi atau kejadian internal ataupun eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang individu itu berada.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:243) menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab stres, yaitu:

1. Penyebab Stres Potensial
 - a. Penyebab stres pribadi
 - b. Penyebab stres yang berhubungan dengan kerja
 - c. Penyebab stres yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
 - d. Penyebab stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja
2. Penyebab Stres Pengalaman
 - a. Persepsi karyawan
 - b. Kepribadian
 - c. Kemampuan
 - d. pengalaman
3. Konsekuensi Stres Potensial
 - a. Konsekuensi fisiologi
 - b. Konsekuensi psikologi
 - c. Konsekuensi perilaku

2.1.3.3 Gejala Stres Kerja

Menuru Hamali (2018:246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja adalah sebagai berikut:

1. Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari:
 - a. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.

- b. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi.
 - c. Reaksi Kognitif seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala Stres pada Tingkat Organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gretakangretakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dan kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.3.4 Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Sondang P Siagian (2016:301) menggolongkan sumber-sumber stress berdasarkan asalnya, pertama dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang bersal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat.
2. Desakan waktu.
3. Iklim kerja yang tidak aman.
4. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
5. Ketidakseimbangan antar wewenang dan tanggung jawab.
6. Ketidakjelasan peran dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.

7. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya.
8. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi.
9. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan menurut Sondang P Siagian (2016:322) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Perilaku negatif anak-anak.
3. Kehidupan keluarga yang kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan, mengidap penyakit keras.

Sumber-sumber stres berasal dari luar pekerjaan dan dalam pekerjaan. Hal ini bisa diatasi dengan cara pemulihan diri.

2.1.3.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres maka ia mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stres menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:158), yaitu:

1. Pola Sehat

Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola Patologis

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu, memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur melalui dimensi dan diperjelas dengan indikator-indikatornya. Menurut Robbins, P, Stephen dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017:597) terdapat tiga dimensi yaitu :

1) Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi stres lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2) Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3) Stres Individu

Dimensi stres individu mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Yang terdiri dari beberapa faktor, yaitu sebagai berikut : masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian individu atau karyawan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa dimensi stres kerja terjadi di dalam faktor eksternal (organisasi dan orang lain) maupun faktor internal (diri sendiri) dalam waktu yang tidak terduga.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan

pengertian baha tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Berikut pengertian Motivasi Kerja menurut beberapa ahli diantaranya: Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:143):

“Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Farhat dalam Muhammad Busro (2018:49):

“Motivasi kerja adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:81):

“Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau koperasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja sama dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan organisasinya.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan koperasi
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.4.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Jenis – jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:150), yaitu:

1. Motivasi positif

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

2. Motivasi 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.

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

2.1.4.4 Teori Motivasi Kerja

Berikut ini adalah Teori-teori motivasi menurut para ahli diantaranya dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2017) yaitu:

1. Teori Maslow

Hierarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seorang 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:

a. Kebutuhan Fisiologis

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

b. Kebutuhan Rasa Aman

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

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan social adalah kebutuhan teman, interaksi antara pegawai yang baik, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

2. Teori Herzberg

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

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor kesehatan merupakan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervise, macam-macam tunjangan.
- b. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.
- c. 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.

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

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Afiliasi), kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis :
 - a. Pemberian gaji.
 - b. Pemberian insentif.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Afiliasi):
 - a. Jaminan kesehatan karyawan
 - b. Jaminan hari tua
 - c. Jaminan kecelakaan karyawan
3. Kebutuhan Sosial:
 - a. Komunikasi seluruh karyawan
 - b. Kerjasama karyawan
4. Kebutuhan akan penghargaan :
 - a. Pengakuan akan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.
 - a. Dorongan untuk kinerja dicapai

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas bahwa motivasi mempunyai lima dimensi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Afiliasi), kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh koperasi. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja karyawan guna untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi koperasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau koperasi tersebut.

Menurut definisi Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.” Kemudian menurut pendapat dari Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi”.

Berbeda halnya menurut Dr. H. A. Hussein Fattah (2017:9) “Kinerja adalah titik akhir seseorang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan apakah produk yang kasatmata atau jasa yang tidak terlihat langsung.”

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti dapat memahami bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diberikan, baik secara positif maupun negative terhadap tujuan koperasi.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2017:232) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara adil dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuantujuan pengembangan yang spesifik untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi

2.1.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seringkali menjadi permasalahan di setiap organisasi maupun koperasi, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan.

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge and skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pekerja dalam menghadapi dengan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang membuat pekerja terdorong dalam melakukan tugasnya dan berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.1.5.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2017:56) mengemukakan metode penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dengan bermacam-macam cara yaitu:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu.
 - a. Skala Peringkat (rating scale), merupakan penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai dalam skala-skala tertentu.
 - b. Daftar Pertanyaan (checklist), metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu. Metode dengan pilihan terarah, metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.
 - c. Metode Peninjauan Lapangan (field review method), merupakan penilaian kinerja karyawan untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun ke lapangan membantu penilai dalam penilaian.
 - d. Tes dan Observasi Prestasi Kerja (performance test and observation), tes ini merupakan tes pengetahuan dan keterampilan pegawai secara tertulis, dengan syarat tes harus valid dan reliabel.

- e. Pendekatan Evaluasi Komperatif (comparative evaluation approach), metode ini perbandingan prestasi kerja seorang pegawai dengan pegawai lain yang melaksanakan pekerjaan sejenis.
2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan.
 - a. Penilaian Diri Sendiri (self appraisal), adalah penilaian yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan untuk menilai kekurangan perilaku diri sendiri.
 - b. Manajemen Berdasarkan Sasaran (management by objective), metode ini mengembangkan konsep bersama menetapkan tujuan atau sasara pekerjaan di waktu yang akan datang.
 - c. Penilaian Skala Psikologis, merupakan penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh ahli psikologis untuk mengetahui prestasi seseorang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain bersifat psikologis.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) mengemukakan bahwa dimensi indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indicator, yaitu :

a. Kerapihan.

b. Ketelitian.

2. Kuantitas

Kerja Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Kecepatan.

b. Kemampuan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan koperasi. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Hasil kerja.

b. Mengambil keputusan.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

a. Jalinan kerjasama.

b. Kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh koperasi.

2.1.6 Peneliti Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi informasi dalam penelitian yang akan dilakukan ini. Tabel berikut ini memaparkan beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rahmat Taufiq (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kampar (BPBD). Sumber: Jurnal Riset Manajemen Indonesia Volume 2, No.3 Juli 2020 Hal. 33-53	1. stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. variabel independen yaitu stres kerja dan motivasi. 2. variabel dependen kinerja pegawai	1. Perbedaan pada tempat penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	<p>Aprilia Friska (2017) Pengaruh Beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.</p> <p>Sumber: Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2, No 2 2018 Hal 175-188</p>	1. motivasi Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. variabel independen motivasi 2. variabel dependen kinerja pegawai	1.Perbedaan pada tempat penelitian 2. Tidak meneliti variable stress kerja
3	<p>Ridel Clif Joune (2015) Pengaruh Kompetensi dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>Sumber: Jurnal EMBA 1252 Vol.3 No.3 Sept. 2015 Hal. 243-273</p>	1. stres kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1.variabel independen stres kerja 2.variabel dependen kinerja pegawai	1.Perbedaan pada Tempat penelitian 2. Meneliti variabel kompetensi dan Tidak meneliti variabel motivasi
4	<p>Odetta Levelina (2016) Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.</p> <p>Sumber: E-Proceeding Of Management, Vol.3 No 2, 2016 Hal. 65-90</p>	1. stres kerja secara simultan terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. motivasi secara simultan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai	1.variabel independen stres kerja dan motivasi 2. variabel independen kinerja karyawan	1.Perbedaan pada Tempat penelitian
5	<p>Rizky Ardiansyah (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas</p>	1. stres kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan kinerja pegawai	1. variabel independen stres kerja, 2. variabel dependen	1. Tempat dan objek penelitian 2. Tidak meneliti variabel motivasi dan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kesehatan Kabupaten Jember. Sumber: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Volume 8 Nomor 1 2018 Hal.124-150		kinerja karyawan	variabel lingkungan kerja
6	Wiwik widiyanti, Dewi Fitriani (2018) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Depok. Sumber: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 4, No 2 Hal 26-40	1. variabel motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Meneliti independen variabel motivasi 2. variabel dependen kinerja pegawai	1.Perbedaan pada tempat penelitian 2. Tidak meneliti variabel stres kerja
7	Mansur (2017) Pengaruh Penempatan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sopeng. Sumber: Jurnal Mirai Manajemen Vol. 2 No. 2 Hal 338-360.	1. variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai	1. variabel stres kerja 2. variabel dependen kinerja pegawai	1.pada tempat penelitian 2. Tidak meneliti variabel motivasi dan variabel penempatan kerja
8	Gusti Antariksa Putri (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas	1. variabel stres berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai	1. variabel independen stres kerja 2.variabel dependen	1.Perbedaan pada tempat penelitian 2. Tidak meneliti variabel motivasi dan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Imigrasi Kelas 1 Samarinda. Sumber: Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman Vol.2, No.3 2017 Hal 31-61.		kinerja pegawai	variabel disiplin kerja
9	Irham Tapala (2018) Pengaruh Stres kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Palu. Sumber: Jurnal Administrasi Bisnis Vol.3, No.1 2018 Hal. 13-33.	1. variabel stres kerja secara simultan berpengaruh negatif 2. motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	1. variabel independen stres kerja, dan motivasi 2. variabel dependen kinerja pegawai	1.Perbedaan pada tempat penelitian
10	Agripa Toar Sitepu (2016) Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.BTN Tbk Cabang Manado Sumber: Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2 / 2016	1. Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. variabel independen motivasi 2. variabel dependen kinerja karyawan	1.Menambahkan beban kerja sebagai variabel bebas 2. tempat atau objek penelitian
11	Riny Chandra (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa Sumber: Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 2 Juli 2017 Hal. 61-71.	1. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. variabel independen stres kerja 2. variabel dependen kinerja karyawan	1. tidak memiliki variabel motivasi 2. tempat atau objek penelitian berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	<p>Haris Sutoyo (2016) Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Ilmiah Society, Vol. 1, No. 25, 2016 Hal. 231-240.</p>	1. variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. variabel stres kerja 2. variabel dependen kinerja pegawai	1. tempat atau objek penelitian 2. meneliti motivasi dan variabel lingkungan kerja
13	<p>Rizka Putri Amelia (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Ice-BSD CITY Sumber: Jurnal Perkusi, Vol. 1, No. 1, 2021.</p>	1. stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan 2. motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan	1. variabel independen stres kerja dan motivasi 2. variabel dependen kinerja karyawan	1. Tempat dan objek penelitian berbeda
14	<p>Ni Putu Enika Lestari Dewi (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Bungalow Restaurant Bali Sumber:</p>	1. Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan	1. variabel independen stres kerja dan motivasi 2. variabel dependen kepuasan kerja	1. Tempat dan objek penelitian berbeda 2. variabel kepuasan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4 No. 7,2017 Hal. 61-88	terhadap kepuasan kerja		
15	Anggit Astianto (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya Sumber: Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 2017	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. variabel independen stres kerja 2. variabel dependen kinerja karyawan	1. Menambahkan beban kerja sebagai variable bebas 2. tempat atau objek penelitian berbeda
16	Neddiar Widiradian (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan, kebudayaan. Pemuda dan Olahraga Kota Cirebon Sumber: Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 3. No 1 2017 Hal. 46-57.	1. stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. variabel independen stres kerja dan motivasi kerja 2. variabel dependen kinerja karyawan	1. Tempat dan objek penelitian berbeda
17	Yudha Adityawarma (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Kerokot Sumber: Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol.4, No.1 2017	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Tempat dan objek penelitian berbeda
18	Olga Olivia Putri (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap	1. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan		1. Tempat dan objek penelitian berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kinerja Karyawan Hotel Novotel Bandung Sumber: Sri Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 4, No 1, 2017 Hal. 135-162.	terhadap kinerja karyawan 2. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. variabel independen stress kerja dan motivasi kerja 2. variabel dependen terhadap kinerja	
19	I Wayan Arya (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporati Sumber: Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 10. No 1 2018	1. motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. variabel independen Motivasi 2. variabel dependen kinerja karyawan	1. Tempat dan objek penelitian berbeda 2. variabel
20	Muhammad Taufik Rio Sanjaya (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros Inn Yogyakarta Sumber: Jurnal Fakultas Ekonomi, Vol 2, April 2017 Hal 51-70.	1. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	1. variabel independen motivasi kerja 2. variabel dependen kinerja karyawan	1. Menambahkan disiplin kerja sebagai variabel bebas 2. tempat atau objek penelitian berbeda
21	Ramzan, Hafiz M and Ghanzafar (2016) <i>The Influence of Work Stress cmd Motivation on Job Performance (Case Study at Kantor Sekretariat Minahasa Selatan),</i> Sumber:	1. Variabel stres kerja dan motivasi kerja pangaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. variabel independen stres kerja dan motivasi 2. variabel dependen kinerja pegawai	1. pada tempat penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Jurnal riset ekonomi manajemen dan akutansi vol 4, No. 3 Agustus 2016 Hal. 51-70</i>			
22	Kelik Purwanto (2020) <i>Effect of Work Motivation on Employee Performance</i> <i>International Journal of Management and Business (IJMB) Vol.1 No.1 2020 Hal. 31-36</i>	1. variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. variabel independen motivasi 2. variabel dependen kinerja pegawai	1. Perbedaan pada tempat penelitian 2. Tidak meneliti variabel stres kerja dan variabel disiplin
23	Datuk Dr Mahamad Zubir (2018) <i>Impact of Employee Motivation on Work Performance</i> <i>International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 8, No. 3 2018 Hal. 295-312</i>	1. variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kineija pegawai	1. variabel motivasi 2. variabel dependen kinerja pegawai	1. pada tempat penelitian 2. Tidak meneliti variabel stres kerja
24	Dodik Jatmika, Mardiana and Andarwati, (2018) <i>The Effect of Motivation on Employee Performance of The Tax Office in Surakarta.</i> <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Vol 2 No. 5 September 2018 Hal 261-280</i>	1. variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kineija pegawai	1. variabel independen motivasi 2. variabel dependen kinerja pegawai	1. pada tempat penelitian 2. Tidak meneliti variabel stres kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25	<p>Lucia Maduningtias (2018)</p> <p><i>The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at Depok Mavor's Office</i> <i>Journal International Business Administration</i> <i>Volume 2, No. 1</i> <i>2018 Hal. 69- 76</i></p>	<p>1. variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Depok</p>	<p>1. variabel independen motivasi 2. variabel dependen kinerja pegawai</p>	<p>1. pada tempat penelitian 2. Tidak meneliti variabel stres kerja</p>

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Tabel 2.1 Menunjukkan terdapat perbedaan serta persamaan baik judul ataupun variabel, metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian. Dilihat variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga peneliti dapat merujuk dari penelitian yang terdahulu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting Sugiyono (2017:60), Pada sub bab ini peneliti akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori-teori yang berhubungan dengan kaitan antara variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres sebagai keadaan tertekan, baik secara fisik maupun fisiologis. Apabila stres terjadi terlalu besar kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Menurut Robbins P. Stephen & Judge yang dialih bahasakan

oleh Ratna Saraswati (2017:597) “merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu tuntutan, peluang atau sumberdaya terkait dengan kondisi lingkungan kondisi organisasi dan pada diri seseorang.” Akibat dari stres lainnya yaitu pegawai menjadi sakit atau tidak bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Anggit Astianto (2017) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya yang mengemukakan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Sedangkan penelitian terdahulu yang mendukung tentang stres kerja yang dilakukan oleh Riny Chandra (2017) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Menurut Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:32) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja

secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

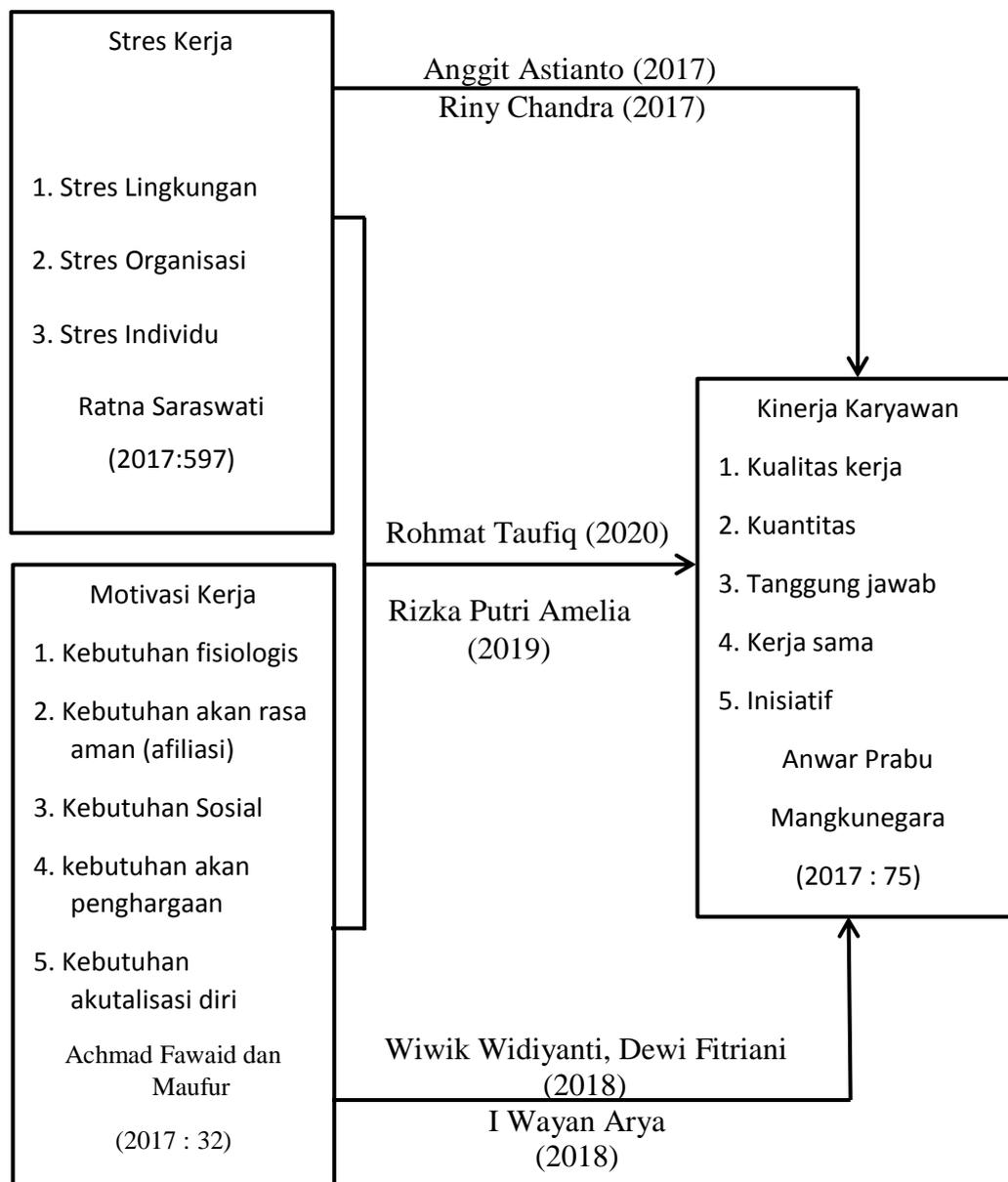
Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan, hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Wiwik Widiyanti, Dewi Fitriani (2018) dengan jurnalnya berjudul Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Depok yang mengemukakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya. Penelitian yang mendukung tentang motivasi juga dilakukan oleh I Wayan Arya (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Tourism Development Corporation.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah aspek yang tidak terlihat kepermukaan berada didalam diri seseorang kaitannya dengan pekerjaan cukup besar karena pegawai yang mempunyai tingkat stres yang tinggi tidak akan bisa menjalankan tugasnya dengan optimal. Tidak hanya stres kerja tapi motivasi pun menjadi hal yang sangat penting untuk pencapaian suatu tujuan dari koperasi, untuk mencapai suatu kinerja yang diharapkan koperasi bisa memberikan suatu rangsangan keinginan seperti motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasi dari karyawan rendah maka akan menyebabkan kinerja

yang dimiliki seseorang tersebut rendah karena factor kemampuan dan motivasi mempengaruhi pencapaian kinerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berfikir peneliti, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan dalam paradigma penelitian sebagai berikut. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Taufiq (2020) hasilnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kampar (BPBD). Selanjutnya jurnal yang mendukung di kemukakan oleh Rizka Putri Amelia (2019) dengan jurnal berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Ice-BSD CITY menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan Hotel Santika Premiere Ice-BSD. Hal ini dikarenakan stres kerja merupakan hal yang paling penting dalam diri seorang karyawan serta tingkat motivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka didapatkan dirumuskan paradigma penelitian mengenai stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada teori pada fakta-fakta empiris yang Gambar

2.1 Paradigma Penelitian diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

H1: Terdapat pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Parsial

H2: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan