

## **BAB II**

# **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian Pustaka ini akan peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai stres kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Maka dari itu peneliti menggunakan beberapa buku referensi, jurnal serta sumber dari internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah.

& George (2018:5) menyatakan manajemen sebagai berikut *“Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively”* atau dapat diartikan Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Wibowo (2017:3), menyatakan bahwa manajemen adalah proses penggunaan sumber daya manusia organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sedangkan, Menurut Gulati, Mayo, & Nohrian (2017:8), “*Management is the act of working with and through a group of people to accomplish a desired goal or objective in an efficient and effective manne*”, artinya Manajemen adalah tindakan bekerja dengan dan melalui sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan, pengendalian, dan pemecahan masalah terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen dikembangkan oleh para pakar. Ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Tapi, pada prinsipnya, setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih luas. Masing-masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling memengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Penjelasan terkait fungsi-fungsi manajemen tersebut Edison (2017:7) menyatakan sebagai berikut:

##### *1. Perencanaan (Planning)*

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab, apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih.

##### *2. Pengorganisasian (Organizing)*

Direksi memberikan otoritas pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan,

pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

### 3. Memimpin (*Leading*)

Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah diterapkan.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (asset) yang utama didalam organisasi, 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 (MSDM) merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan

perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2019:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selain itu, Ashish Malik (2018:19) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai berikut

*“Human Resources Management focuses on making decisions that relate to developing and implementing policies and practices for managing work and employment relationships for effectively and efficiently achieving the goals of an organisation while also keeping in mind the needs of the employees”.*

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur

orang, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya. Sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih efisien jika menggunakan fungsi manajemen.

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2018) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

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

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling

terpenting dan kunci terwujudnya kerna tanpad disisplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu didalam organisasi. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut herman Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

##### 1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya

manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

## 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi.

## 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional serta yang terakhir ialah tujuan individual.

### **2.1.3 Stres Kerja**

Stres sebagai akibat ketidak seimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam.



Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marahmarah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda fatal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Stres kerja bisa diartikan sebagai sumber atau stres kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stres kerja. Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalahnya yaitu stres. Stres harus diatasi, baik dengan orang itu sendiri ataupun melalui bantuan oranglain. Menurut para ahli stres ada beberapa definisi :

Menurut Lazarus & Folkman (dalam Ekawarna 2018:141) mendefinisikan “stres sebagai hubungan antara seseorang dengan lingkungannya yang dinilai sebagai beban dan membahayakan kesehatannya. Penilaian kognitif yang terjadi selama situasi stres sehingga berdampak pada kesejahteraan, yaitu penilaian primer, penilaian sekunder, dan penilaian ulang.

Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan “jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.”

Adapun menurut Yoder (2017 : 308) mendefinisikan Stres Kerja adalah *Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment.*

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah stres sebagai hubungan antara seseorang dengan lingkungannya. Seseorang yang mendapat tekanan tuntutan pekerjaan dan dapat dipengaruhi oleh tekanan emosional dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Sehingga dapat membahayakan kesehatan. (Veithzal 2018:314)

### **2.1.3.2 Sumber-Sumber Stres Kerja**

Sumber-sumber stres kerja merupakan suatu permasalahan yang muncul dalam diri seseorang karena berbagai hal misalkan sumber tersebut berasal dari pekerjaan dan berasal dari luar pekerjaan. Menurut Sondang Siagin (2017) menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut hal-hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal 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. Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggungjawab.
6. Ketidak jelasan peranan 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.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Masalah keuangan.
2. Perilaku negatif anak-anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Kecelakaan.
6. Mengidap penyakit berat.

Berdasarkan sumber-sumber stres kerja yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari dalam pekerjaan yaitu desakan waktu, beban kerja yang terlalu berat akan menimbulkan stres terhadap karyawan dan sumber stres dari luar pekerjaan juga bisa dipengaruhi stres kerja karyawan yaitu salah satunya masalah keluarga, mengidap penyakit berat dan sebagainya. Hal ini bisa diatasi oleh pemulihan diri.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan, dan hambatan. Menurut Stephen. P Robbins yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial yaitu :

1. Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

2. Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

3. Faktor individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- 1) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

- 3) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

#### **2.1.3.4 Gejala Stres Kerja**

Seseorang yang mengalami stres dapat terlihat dari gejala-gejala fisik maupun psikis. Robbins yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017) mengemukakan bahwa gejala stres yaitu sebagai berikut :

1. **Gejala Fisiologis**

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. **Gejala Psikologi**

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Selain itu stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan

### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

#### **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 Mangkunegara (2019:158), 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 Patalogis

Pola patalogis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-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 Pendekatan Stres Kerja**

Pendekatan stres kerja merupakan suatu cara untuk individu agar dapat meminimalisir stres kerja yang dialami pada lingkungan perusahaan maupun lingkungan luar perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2018:517) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan dua cara, pertama pendekatan individual dan kedua melalui pendekatan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individual meliputi :

1. Meningkatkan Keimanan
2. Melakukan meditasi
3. Melakukan kegiatan olahraga
4. Melakukan relaksasi
5. Dukungan social dari teman-teman
6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

Bagi perusahaan bukan karena kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan perusahaan meliputi :

1. Melakukan perbaikan iklim organisasi
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
3. Menyediakan sarana olahraga
4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
6. Melakukan restrukturasi tugas

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:157) ada 4 pendekatan terhadap stres kerja yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), biofeedback dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). 4 pendekatan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Dukungan Sosial (*social support*)

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan kelucuan kerja.

2. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*)

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya shalat dzuhur melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT.



### 3. Pendekatan melalui *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

### 4. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinue memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga teratur.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai pendekatan stres kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 (enam) pendekatan yaitu pendekatan individual, pendekatan perusahaan, pendekatan dukungan sosial, pendekatan melalui meditasi, pendekatan melalui *biofeedback*, dan pendekatan kesehatan pribadi.

#### **2.1.3.7 Upaya Penanggulangan Stres**

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut Sondang P. Siagian (2017: 302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber stres.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan perencanaan tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan. Upaya penanggulangan stress sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan berdampak pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa penanggulangan stres kerja dapat melalui beberapa cara yaitu merumuskan kebijaksanaan manajemen, melatih para manajer, melatih para karyawan, terus menerus membuka jalur komunikasi, memantau terus menerus kegiatan organisasi, menyempurnakan perencanaan tugas dan dan

menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan. Beberapa hal tersebut diharapkan dapat membantu dan membuat para petinggi perusahaan dapat menangani hal yang berhubungan dengan stres karyawan di perusahaan mereka.

### **2.1.3.8 Dimensi dan Indikator Stres kerja**

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut adalah dimensi indikator stres kerja menurut Veithzal, 2018:314.

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
  - a. Beban kerja dalam faktor fisik dan mental
  - b. Tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  - c. Jadwal bekerja
2. Stres karena peran
  - a. Ketidakjelasan peran
3. Komunikasi antar pegawai
  - a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik
  - b. Perhatian pimpinan terhadap hasil kerja karyawan
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. Pembagian kerja
  - a. Jadwal kerja

#### **2.1.4 Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). 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. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli sebagai berikut : Menurut Winardi mengemukakan (2019:6) bahwa “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.”

Menurut Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid (2017:202) Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Malayu (2018:23) pengertian “motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.”

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan.

#### **2.1.4.1 Jenis-Jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P Hasibuan (2018), yaitu :

1. Motivasi 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 negative

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi 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.

#### **2.1.4.2 Fungsi Motivasi**

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Dimana motivasi

merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Sardiman (2017:25), fungsi motivasi ada 3 yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### **2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2018:146) antarlain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi dalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

#### **2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

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 (2017:42), 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.

#### **2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Indikator dibagi menjadi empat dimensi dimana kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan. Lima dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid (2017:202), dimensi dan indikator motivasinya adalah :

##### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.

Misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perlindungan. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman dan bebas dari rasa takut.

Tiap individu menginginkan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.

## 3. Kebutuhan Sosial

Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain.

Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.

## 4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atau prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian,serta efektifitas kerja seseorang.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa dilakukan.

### **2.1.5 Komitmen Organisasi**

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.

### **2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

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

Menurut Amstrong (2018:147) menyatakan bahwa *“definition of commitment has 3 (three) areas of feeling or behavior related to the company where a person works including: Trust, in this area a person accepts that the organization where he works or the goals of the organization in it is a value that is believed to be true”*.

Menurut (Wibowo 2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

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.

### **2.1.5.2 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. 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.

### 2.1.5.3 Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2019:176) 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.

#### **2.1.5.4 Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi**

Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan, kita harus mempunyai sebuah pedoman, menurut Luthans yang dialih bahasakan oleh Sekar Purwanti (2017:42), 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, memekerjakan 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 pegawai tanpa jaminan.

#### **2.1.5.5 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Faktor yang mempengaruhi komitmen Organisasi Menurut Stres dalam Sopiah (2017:82), 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 cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

#### **2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Berikut ini adalah dimensi dan indikator menurut penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017:215), 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

### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah

dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan acuan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian terdahulu dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian penulis dihalaman berikutnya yang diharapkan dapat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal. Berikut terdapat beberapa kumpulan penelitian terdahulu yang sudah penulis lakukan:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulisan dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten tasik malaya  Taufik Wibisono Jurnal ekonomi manajemen Vol. 4 No. 2 November 2018	Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.	1. Stres kerja	1. komitmen organisasi 2. terhadap kinerja pegawai 3. objek penelitian
2.	<i>The Effect of Job Stress, Organizational, and Personal on Job Satisfaction (Study on Employees of Pt. Pos Cilaki)</i>  Cynthia Permata Ayu Journal of Business Theory Vol. 34 No. 1 Mei 2017	<i>The results of the descriptive analysis showed that environment job stress, organizational job stress, and personal job stress at Pt. Pos are low, while the employee job satisfaction is high. Based on the result of the inferential analysis is known there is a negative and significant impact on of the environment job stress to the job satisfaction.</i>	1. Job Stress	1. Organizational 2. Job Satisfaction

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulisan dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		sedangkan stres kerja hanya sebesar 0.034 .		
3.	<p><i>The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment of PBF Employees. PT. Banyumas Denpasar</i></p> <p>Putu Agus Yoga Ariawan. <i>Journal scientific Society</i>, Vol. 1, No. 25, 2018</p>	<p><i>Job stress has a negative and significant effect on employee organizational commitment. And job satisfaction has a positive and significant effect on employee organizational commitment.</i></p>	<p>1. Job stress 2. Organizational Commitment</p>	<p>1. Satisfaction 2. object of research</p>
4.	<p>Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di JNE cabang utama Bandung</p> <p>Firman Hidayat, Maman Suryaman, RismaFitriani, Billy Nugraha Vol. 5, No. 1 Maret 2021</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa yang diperoleh, nilai koefisien determinasi sebesar 5.05%. Selain itu dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,711. Sementara hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Hal ini diperoleh bahwa hasil t hitung lebih besar dari t tabel. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada JNE cabang utama Bandung</p>	<p>1. Motivasi 2. Komitmen organisasi</p>	<p>1. lingkungan kerja 2. objek penelitian</p>
5.	<p>Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang utama</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan : Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>1. Stres kerja 2. Motivasi</p>	<p>1. lingkungan kerja 2. objek penelitian</p>



Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulisan dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Imelda siburian, Meriyati simanullang, Eva julianti lubis Vol. 5 No. 2 November 2020</p>	<p>petugas kebersihan di Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) variabel stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja di pada Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di JNE dan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)</p>		
6.	<p>Pengaruh organizational citizenship behavior, komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Kuala Mina Persada</p> <p>Ria Andriani Vol. 4 No. 1 Maret 2020</p>	<p>Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention.</p>	1. Stres Kerja	<p>1. Organizational Citizenship Behavior 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja 4. Turnover Intention 5. Objek penelitian</p>
7.	<p>Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen</p>	<p>Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang</p>	<p>1. stres kerja 2. motivasi kerja</p>	<p>1. objek penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulisan dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>organisasi karyawan PT. banyumas Denpasar</p> <p>A.A. Ayu Sriathi Vol. 7, No 2, 2018</p>	<p>dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi. Serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan.</p>	<p>3. komitmen organisasi</p>	
8.	<p>Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Pos Cilaki Bandung</p> <p>Rasti Ardini, Fadli Vol. 7, No. 1, Februari 2017</p>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: motivasi, komitmen organisasi, disiplin, dan pekerjaan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>1.Motivasi kerja</p>	<p>1. komitmen organisasi 2. disiplin kerja 3.kepuasan kerja 4.kinerja karyawan</p>
9.	<p>Pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan JNT Ekspres Cihapit</p> <p>Muhammad Ramli Jurnal Economix Vol 6, No 1, Juni 2018</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNT Ekspres Cihapit.</p>	<p>1.Stres kerja 2.Motivasi kerja</p>	<p>1.Peningkatan kinerja karyawan 2. Objek penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulisan dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	<p>Pengaruh Stres Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk.</p> <p>Hana Lestari Ningsih Vol. 4 No. 2 (2020)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, demikian pula motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Dengan realita di organisasi serta stres kerja yang bisa dikelola dengan baik maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.</p>	<p>1.stres kerja 2.motivasi kerja 3.komitmen organisasi</p>	<p>1.objek penelitian</p>
11.	<p>Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di Pt. Pos Indonesia cabang Katapang Bandung</p> <p>Sri Rulestri L.H. Journal Unesa, Vol. 8, No. 1, 2018</p>	<p><i>The result reveals that there is effect between role conflict to organization commitment, and also work stress to organization commitment, role conflict and work stress to organization commitment.</i></p>	<p>1.Stres Kerja 2.Komitmen</p>	<p>1.konflik Peran</p>
12.	<p>Pengaruh Stres Kerja Promosi Dan Turnover Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Cabang Bogor</p> <p>Wahadi Siamto.</p>	<p>Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja dan promosi berpengaruh secara</p>	<p>1.Stres Kerja 2.Komitmen Organisasi</p>	<p>1.Promosi Turnover 2.Objek Penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulisan dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Adminika, Vol. 2, No.1, 2018	simultan terhadap komitmen organisasi.		
13.	Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen  Nursyamsi. Jurnal Unpad, Vol. 6, No. 2, 2017	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.	1.stres kerja 2.komitmen organisasi	1.kepemimpinan 2.Pemberdaya 3.Kinerja
14.	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Pt Jenggala Keramik Bali  Rai Mutiara Sari E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 3, 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.	1.Motivasi 2.Komitmen organisasi	1.Kompensasi 2.Objek penelitian
15.	<i>The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment</i>  Ziauddin, et al. Journal of Business Theory and Practice, Vol. 1, No. 1, 2019	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional	1. <i>Job stres organizationa l</i> 2. <i>commitment</i>	

Sumber: Hasil Olah Data Beberapa Penelitian Terdahulu

## 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 stres kerja dan motivasi kerja dengan komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Wahadi Siamto (2018) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja dan promosi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Nursyamsi (2017) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional serta berdampak terhadap kinerja pegawai seorang dosen.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Firman Hidayat (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada JNE cabang utama Bandung.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rai Mutiara Sari (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

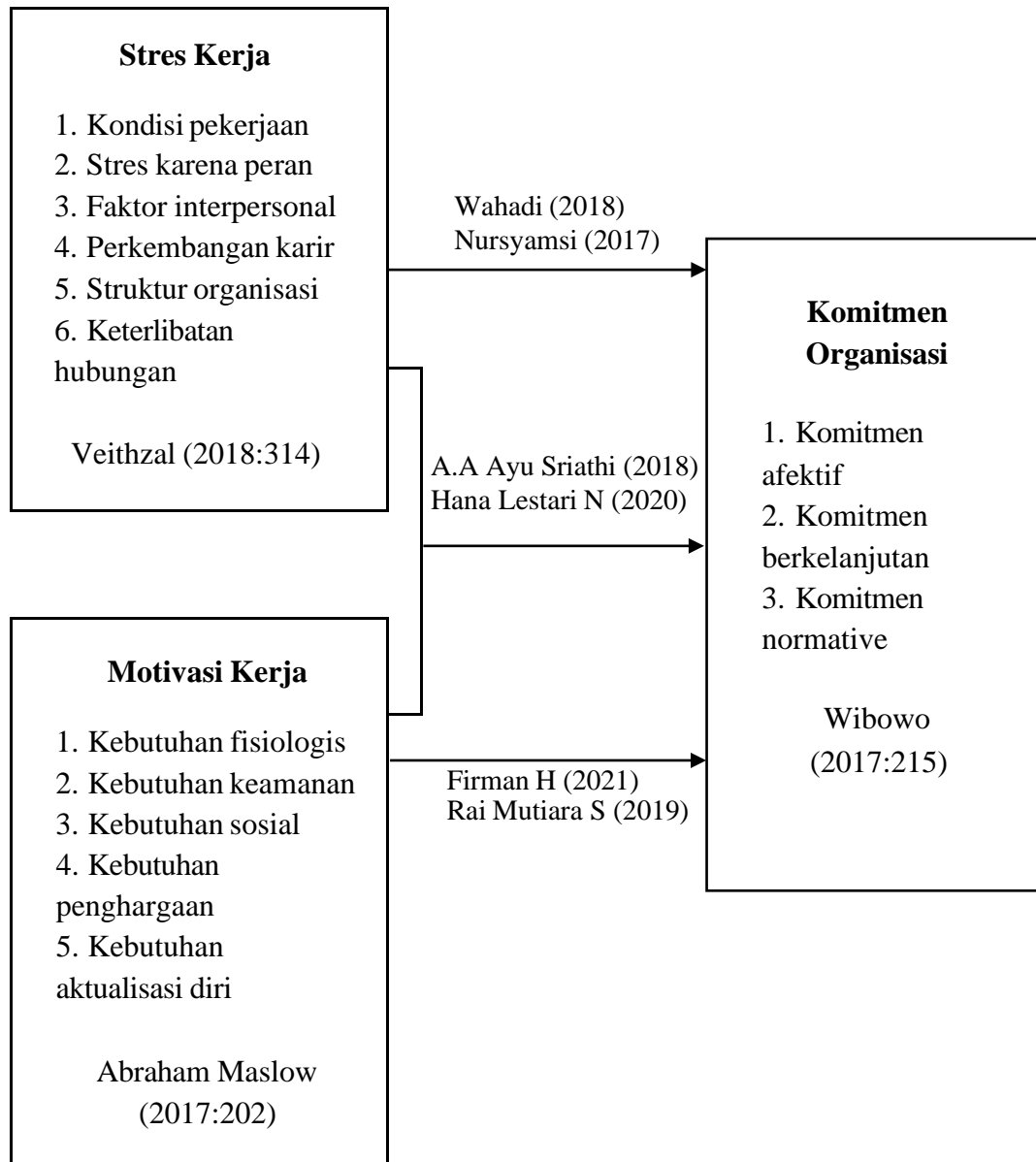
### **2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Sebelum penjelasan hubungan pengaruh stres 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 hal nya 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 A.A. Ayu Sriathi (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi. Serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hana Lestari Ningsih (2020) hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, demikian pula motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Dengan realita di organisasi serta stres kerja yang bisa dikelola dengan baik maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi:



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**



### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian pada halamanebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian secara simultan

Terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja pada komitmen organisasi.

2. Hipotesis penelitian parsial

a. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.