

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah salah satu bagian penting dari keseluruhan langkah-langkah metode penelitian. Kajian pustaka merupakan kegiatan untuk mengkaji teori-teori dan pengertian-pengertian yang digunakan dalam penelitian secara sungguh-sungguh dan mendalam. Menurut Sugiyono (2018:52) Kajian pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan-pengetahuan. Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu pengembangan karir, stres kerja, dan kinerja pegawai.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif

dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Beberapa pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2020:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut M. Manullang (2018:2) mengemukakan bahwa: “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Sedangkan menurut Afandi (2018:1) menjelaskan pengertian manajemen adalah sebagai berikut: “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.”

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

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu

tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Berikut penjelasan dari fungsi manajemen menurut Terry & Leslie (2019:8) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan sebuah proses penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang.

Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing – masing unit.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan dalam fungsi manajemen dapat dilihat sebagai pelaksanaan kerja organisasi yang bertanggung jawab setelah melakukan perencanaan dan pengorganisasian yang baik.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi serta dapat dijadikan sebagai *feedback* terhadap pelaksanaan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Fungsi manajemen ini sendiri memiliki tujuan agar proses manajemen nantinya akan membantu dalam mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Apabila semua fungsi dari manajemen dijalankan secara efektif dan efisien maka

tujuan perusahaan pun akan berjalan dengan baik dan diharapkan akan memaksimalkan hasil kinerja dan laba dari perusahaan tersebut.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan, (2018:9) Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M), yaitu:

1. Manusia (*Man*)

Dimana aktivitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan (*planning, organizing, directing dan controlling*) tidak akan tercapai tanpa adanya manusia.

2. Uang (*Money*)

Melakukan berbagai aktivitas manajemen diperlukan uang, seperti upah atau gaji. Pembelian faktor produksi dan lain sebagainya. Uang harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang ingin dicapai, bila dinilai dengan uang lebih besar dan uang atau biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Bahan-bahan (*Material*)

Dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam tingkat teknologi sekarang ini material bukan saja sebagai pembantu bagi mesin dan mesin telah berubah kedudukannya sebagai pembantu manusia.

4. Metode (*Method*)

Melakukan kegiatan-kegiatan secara berdaya guna dan berhasil guna, maka manusia dihadapkan pada berbagai alternatif pelaksanaan atau metode.

5. Pasar (*Market*)

Tanpa adanya pasar bagi hasil produksi, jelas tujuan instansi industri tidak mungkin tercapai, sebab masalah pokok yang dihadapi oleh instansi.

6. Mesin (*Machine*)

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka mesin disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Bagi manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia perlu dipelihara dan dikelola dengan baik dikarenakan setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penerapan manajemen menurut fungsinya, yaitu pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui proses perencanaan, pergerakan, dan pengendalian yang dijadikan sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Dessler (2020:17) menyatakan bahwa: "*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.*" Memiliki arti manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi karyawan,

serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan kerja mereka.

Menurut Amirul Mukminin dkk (2019:6) berpendapat bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa: “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Sedangkan Menurut Veitzhal Rivai (2018:2) manajemen sumber daya manusia yaitu: “salah satu dari bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik sumber daya manusia.”

Berdasarkan definisi pada pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengelola manusia seefektif dan efisien mungkin agar dapat meningkatkan kualitas manusia yang

dimiliki oleh perusahaan. Berikut adalah fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:23) adalah sebagai berikut :

Fungsi Manajerial:

1. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan/instansi pemerintahan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan/instansi pemerintahan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan/instansi pemerintahan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Fungsi Operasional:

1. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi pemerintah.

2. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi pemerintah.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan/instansi pemerintah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan dan norma - norma sosial.

7. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan/instansi pemerintah, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, kemudian yang kedua yaitu fungsi operasional yang terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018:11) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial, agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional, sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual, tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang harus dilalui oleh pegawai dalam rangka peningkatan kemampuan kerja pegawai untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir pada perusahaan sangat penting diantaranya adalah perencanaan organisasi pada suatu perusahaan. Berikut pengertian, tujuan, bentuk-bentuk, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta dimensi dan indikator pengembangan karir sebagai berikut.

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Menurut Rahayu (2020:22) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.” Sementara Menurut Samsudin (2019:17) Pengembangan karir merupakan “suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.”

Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:77) “Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi”.

Menurut Busro (2018:152) Pengembangan karir adalah “suatu upaya yang dilaksanakan setiap karyawan atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.”

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses atau upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan mencapai suatu karir tertentu, sebagai upaya memaksimalkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018:271) tujuan pengembangan karir adalah mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para pegawai:

1. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun non profit tempat bekerja
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai mengisi jabatan penting yang terdapat didalam struktur organisasi

Manfaat yang akan diperoleh dalam perencanaan pengembangan karir oleh perusahaan yaitu:

- a. Membantu dalam pengembangan suplai pegawai internal
- b. Menurunkan perputaran pegawai
- c. Mendorong pegawai untuk lebih menggali kemampuan potensial
- d. Memotivasi pegawai untuk tumbuh dan berkembang

- e. Menyebabkan pegawai, manajer, dan departemen personalia sadar akan kualitas pegawai sehingga mengurangi penimbunan bawah-bawahan kunci yang berketerampilan dan berprestasi tinggi
- f. Dengan sedikitnya penimbunan dan meningkatnya kesempatan untuk tumbuh bagi pegawai, kebutuhan penghargaan individual, seperti penghargaan dan prestasi akan lebih terpuaskan
- g. Membantu para anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan penting, persiapan ini akan membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

2.1.3.3 Bentuk – Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Bentuk pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (2018 : 291), dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Pengembangan Karir Pribadi

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

2. Pengembangan Karir yang Didukung Departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir karyawan tersebut. Departemen SDM

membantu perkembangan karir karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3. Peran Pimpinan dalam Pengembangan Karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir karyawan tidak akan berlangsung baik.

4. Peran Umpan Balik terhadap Pengembangan Karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karir karyawan, diantaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan.

2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Muhammad Busro (2018:278), karir seseorang sangat dipengaruhi oleh hal berikut ini:

1. Kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi profit maupun non profit.
2. Proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dilakukan oleh organisasi. Jadi, keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh:
 - a. Pendidikan Formal.

Semakin tinggi pendidikan formal, semakin tinggi pula peluang karir yang dapat ditempuh oleh orang tersebut.

b. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal, seperti sertifikat kompetensi, sertifikat kursus, dan berbagai sertifikat keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya akan sangat bermanfaat dalam proses meniti karir.

c. Pengalaman Kerja

Semakin lama pengalaman kerja seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, akan semakin memberikan peluang untuk meningkatkan karir seseorang.

d. Sikap Atasan

Sikap atasan cocok dengan pola dan gaya kerja karyawan, akan memberikan kesempatan pada karyawan tersebut untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Sebaliknya, ketika atasan sangat membenci dengan kinerja, watak, karakter, temparemen, dan gaya kepemimpinan yang disuguhkan karyawan, maka karyawan tersebut tidak akan mendapat kari yang bagus.

e. Prestasi Kerja yang Dicapai Selama Ini

Ketika prestasi kerja yang selama ini dicapai baik, maka individu tersebut akan mendapat kesempatan untuk menduduki karir yang lebih tinggi dan sebaliknya. Ketika dinilai secara objektif prestasi kerja seseorang kurang baik, maka peluang untuk mendapatkan karir yang baik akan semakin sulit.

- f. Bobot Pekerjaan dalam Mendukung Pencapaian Visi dan Misi Organisasi.
Semakin besar bobot hasil pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, semakin besar pula peluang orang tersebut untuk menduduki posisi karir yang strategis.
- g. Lowongan Jabatan.
Ketika lowongan pekerjaan pada karir yang lebih tinggi terbuka lebar, maka kemungkinan seseorang dengan prestasi terbaik akan mampu menduduki lowongan jabatan tersebut, dalam arti karir yang dicapai akan meningkat.
- h. Kemampuan Manajerial.
Kemampuan melakukan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*), akan sangat memengaruhi peluang seseorang untuk menduduki puncak karir, tetapi jika kemampuan manajerialnya masih rendah, maka orang tersebut akan tersisih dalam proses perebutan karir tertinggi.
- i. Integritas yang Dimiliki.
Integritas dan loyalitas terhadap organisasi merupakan syarat mutlak seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi. Pemimpin dengan posisi karir yang tinggi mensyaratkan integritas dan loyalitas yang bagus. Loyalitas bukan kepada pimpinan di atasnya, akan tetapi lebih tertuju kepada organisasi/lembaga.

j. Kemampuan Komunikasi Lisan dan Tulisan.

Kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan pesan kepada orang lain. Semakin baik komunikasi yang dimiliki, semakin baik pula keberhasilan penyampaian kepada bawahannya.

k. Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan idaman semua pegawai. Karir yang bagus hanya dapat dicapai oleh orang yang mempunyai produktivitas yang baik. Dengan demikian, individu yang mempunyai produktivitas yang rendah, kecil kemungkinan akan diberi amanah yang lebih besar lagi oleh pimpinan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap karyawan atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan".

Menurut Busro (2018:19) ada 3 dimensi pengembangan karir:

1. Kejelasan Karir, diukur dari indikator:
 - a. Kenaikan pangkat secara jelas
 - b. Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan
 - c. Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
2. Pengembangan Diri, diukur dari indikator:
 - a. Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan

- b. Kesempatan melanjutkan pendidikan
 - c. Kesempatan mengikuti berbagai seminar/ diskusi/workshop
 - d. Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.
3. Perbaiki Mutu Kinerja, diukur dari indikator:
- a. Peningkatan disiplin diri
 - b. Kesetiaan
 - c. Peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

2.1.4 Stres Kerja

Stres timbul akibat adanya tekanan yang didapatkan oleh seseorang yang membuat terjadinya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang sehingga mengganggu produktivitas dalam bekerja. Berikut ini adalah pengertian, jenis-jenis, cara mengatasi, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta dimensi dan indikator stres kerja.

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau berat yang dapat mempengaruhi emosional, jalan pikiran dan kondisi fisiknya. Berikut merupakan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian stres kerja:

Menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Menurut Muhammad Nusran dan

Lantara (2019:72) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut Cooper (2018:97) menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans dalam Permatasari & Prasetio, (2018:89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Menurut Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik dan psikologis pegawai.

2.1.4.2 Jenis – Jenis Stres Kerja

Menurut Quick dan Quick dalam Yuliana, et al., (2019:5) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

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

2.1.4.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Untuk menghadapi stres kerja dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres tentu dilakukan untuk memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres dan meningkatkan daya tahan pribadi dengan mengambil tindakan yang paling tepat dapat mengatasinya. Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:246), Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut :

1. Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola Harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola Patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psiko-logis.

2.1.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat timbul dari dalam organisasi atau dari luar organisasi. Penyebab stres kerja yang sering dirasakan oleh pegawai yaitu pada umumnya berasal dari terlalu banyaknya pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, sehingga timbul perasaan jenuh dan bosan atas pekerjaan tersebut. Menurut Sopiah (2018:87) terdapat beberapa penyebab munculnya stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

1. Lingkungan fisik

Penyebab stres dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

2. Stres karena peran dan tugas

Stres karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.

3. Penyebab stres antar pribadi

Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

4. Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Cooper (2018:97), yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
 - a. Beban kerja dalam faktor internal.
 - b. Beban kerja dalam faktor eksternal.
 - c. Jadwal bekerja.
2. Peran, meliputi:
 - a. Ketidakjelasan peran.
 - b. Peran pemimpin.
3. Faktor Interpersonal, meliputi:
 - a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik.
 - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja pegawai.
4. Perkembangan Karir, meliputi:
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.
 - c. Keamanan pekerjaan.
5. Struktur Organisasi, meliputi:
 - a. Struktur organisasi membantu pegawai memahami lingkungan kerja.

- b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi.
- c. Keterlibatan dalam membuat keputusan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkatan hasil pencapaian yang diraih oleh seorang pegawai. Baik buruknya pencapaian yang diraih akan memberikan dampak terhadap kinerja. Berikut merupakan pengertian, tujuan dan manfaat penilaian, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta dimensi dan indikator kinerja pegawai.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa definisi kinerja menurut para ahli, yaitu:

Menurut Sitepu (2020:68) mengatakan bahwa: “Kinerja pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi”

Menurut Busro (2020:89) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Menurut Neni Triastuti (2018:52) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja pegawai akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2..1.5.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan secara rutin yang dinilai oleh atasan secara langsung. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan untuk mengukur kinerja para pegawai tersebut yang nantinya digunakan sebagai bahan evaluasi hasil kerja pegawai yang memberikan manfaat bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018:134) tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja pegawai di atas terdapat banyak manfaat dari penilaian kinerja, menurut Sedarmayanti (2018:134) menjelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan Prestasi Kerja

Penilaian kerja yang baik memberikan umpan balik bagi pimpinan dan pegawai dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberi Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Melalui penilaian kinerja, pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

4. Penyesuaian Kompensasi

Melalui penilaian kinerja dapat membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.

5. Keputusan Promosi dan Demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan pegawai.

6. Mendiagnosis Kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, sehingga penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi

Kinerja pegawai yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, sehingga dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.5.3 Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Annisa Et Al (2020:37) sesuai dengan orientasi waktu yang diterapkan, metode dalam penilaian kinerja dibagi menjadi dua bagian antara lain penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan pada masa depan. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Masa Lalu.

Metode ini dilakukan dengan cara mengevaluasi prestasi kinerja dimasa lampau, dimana karyawan mendapatkan umpan balik dari upaya – upaya yang mereka lakukan. Teknik penilaian ini yaitu :

a. Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Penilaian ini berhubungan dengan hasil dari pekerjaan pegawai dalam skala tertentu, dari yang terendah sampai yang tertinggi.

b. Daftar Pertanyaan

Metode ini dilakukan dengan menggunakan formulir yang isinya menjelaskan beberapa macam tingkat perilaku untuk suatu pekerjaan, penilaian ini dilakukan untuk memilih pernyataan yang sesuai dengan karakteristik dan hasil pekerjaan dari pegawai.

c. Metode Terarah

Metode ini dilakukan untuk mengurangi dan memisahkan hal yang kemungkinan berat dalam penilaian karena memaksakan suatu pilihan.

d. Metode Peristiwa Kritis

Metode ini merupakan untuk memilih pegawai yang didasarkan pada catatan yang dibuat oleh penilai atas perilaku seorang pegawai, apakah baik atau jelek dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Metode Catatan Prestasi

Metode ini sangat berkaitan dengan metode peristiwa kritis yang dimana sering dipakai oleh seorang yang sudah profesional.

f. Skala Peringkat yang Dihubungkan dengan Tingkah Laku

Metode ini salah satu penilaian kinerja pegawai untuk jangka waktu tertentu dimasa lampau dengan dikaitkan dengan peringkat prestasi kerja.

g. Metode Peninjauan Lapangan

Penilaian yang dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan bersama dengan ahli SDM. Karena ahli SDM mendapat informasi mengenai prestasi karyawannya, lalu ahli SDM mengevaluasi informasi tersebut.

h. Test Dan Observasi Prestasi Kerja

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan berdasarkan hasil tes pengetahuan serta keterampilan yang tertulis, dengan syarat hasil tes harus valid dan *reliable*.

2. Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan berfokus pada kinerja masa mendatang dengan mengevaluasi potensi karyawan atau menetapkan sasaran kinerja di masa mendatang secara bersama-sama antara pimpinan dengan karyawan. Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan mencakup:

a. Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management by Objective*)

Manajemen berdasarkan sasaran merupakan satu bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau

sasaran-sasaran pelaksanaan kerja karyawan secara individu di waktu yang akan datang.

c. Implikasi Penilaian Kinerja Individu Dengan Pendekatan MBO (*Management by Objective*)

MBO digunakan untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui konsultasi dengan atasan mereka. Keberhasilan dari penilaian kinerja tergantung pada pendekatan yang konsisten untuk mendapatkan perbandingan hasil, ukuran, dan standar yang jelas, selain penilaian harus bebas dari bias.

d. Penilaian Dengan Psikolog

Penilaian dengan menggunakan psikolog untuk melakukan penilaian potensi-potensi yang akan datang, bukan kinerja masa lalu.

e. Pusat Penilaian

Penilaian ini sebagai suatu bentuk penilaian pekerjaan terstandar yang tertumpu pada beragam tipe evaluasi dan beragam penilai. Pusat-pusat penilaian sebagai bentuk standar pekerja yang bertumpu pada tipe-tipe evaluasi dan nilai-nilai ganda.

2.1.5.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Widayati (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Sikap Mental.

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2. Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan.

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan.

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya, Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat Penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan.

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komunikasi.

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas instansi.

8. Sarana Pra Sarana.

Instansi harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9. Kesempatan Berprestasi.

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2018:14) yaitu:

1. Motivasi

Salah satu faktor pendorong untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut yang berkaitan dengan sifat manusia untuk bisa menghasilkan yang terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap kerjanya. Pada hal ini bisa dilihat dari sikap positif karyawan terhadap kerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stress

Salah satu kondisi yang mengakibatkan stress yaitu dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi saat ini. Tingkat stress yang terlalu besar

bisa menyebabkan kemampuan seseorang menurun dalam menghadapi lingkungan sehingga bisa mengganggu dalam hal pekerjaan.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018:527) dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil

pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian untuk mempermudah serta memfokuskan pada bidang kajian yang sedang diteliti. Selain itu penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat membantu peneliti sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, juga dapat dipakai sebagai perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan dan perbedaan. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah pengembangan karir, stres kerja, dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Dion Alan Nugraha dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat</p> <p>At-Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 6 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel kompetensi dan variabel kepuasan kerja</p> <p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
2	<p>Andreas Marpaung dkk (2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat</p> <p>Cakrawala Management Business Journal Vol. 2 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel kompensasi</p> <p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
3	<p>Salma Halida Fadilah (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel beban kerja dan lingkungan kerja</p>

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol. 9 No. 2	signifikan terhadap kinerja pegawai		Perbedaan pada tempat penelitian
4	Hasrudy Tanjung, Laila Mawaddah Putri (2021) Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara SiNTESa, Vol. 1 No. 3	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel kompensasi Perbedaan pada tempat penelitian
5	Nur Wahyuni (2021) <i>Effect of Education and Training, Career Development and Job Satisfaction of Employee Performance at the Department of Education Office of Gowa</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel pendidikan dan pelatihan, dan kepuasan kerja Perbedaan pada tempat penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Journal of Education and Vocational Research, Vol. 7 No. 1</i>			
6	Elida Putri Sinaga dkk (2021) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Jurnal Equilibiria, Vol. 8 No. 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional Perbedaan pada tempat penelitian
7	Nasfi dkk (2020) Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat Jurnal al-Fikrah, Vol. 8 No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel diklat kepemimpinan Perbedaan pada tempat penelitian
8	Salman Farisi, Ririn Ulba Utari (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja Perbedaan pada tempat penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Jurnal Sosial dan Manajemen, Vol. 1 No, 2			
9	Luh Putu Putri Katharina A.A Sagung Kartika Dewi (2020) <i>The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation</i> <i>International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 22, Issue 1</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai	Perbedaan pada tempat penelitian
10	Rica Amalinda, Ade Nasution (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (Dp2KB)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel pengembangan karir, stres kerja, dan kinerja pegawai	Perbedaan pada tempat penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kabupaten Labuhan batu Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1 No. 1			
11	Octavia Nataria dkk (2018) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari Cakrawala Management Business Journal, Vol. 1 No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel beban kerja Perbedaan pada tempat penelitian
12	Sitti Rizki Mulyani, Mona Agus Saputri (2019) Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Solok Jurnal PSYCHE Fakultas Psikologi, Vol. 12 No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel kompetensi dan variabel penempatan kerja Perbedaan pada tempat penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	Heri Sapari Kahpi dkk (2019) Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 1 No. 4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel pelatihan kerja Perbedaan pada tempat penelitian
14	Prahara, S.A, Indriani, N (2019) <i>Employees: Occupational Self Efficacy And Work Stress</i> <i>Journal of Psychology and Instruction Vol.3 No.3</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel <i>self efficacy</i> Perbedaan pada tempat penelitian
15	Aep Ahmad Saehu (2018) Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar Journal of Management	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel pembinaan Perbedaan pada tempat penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Review, Vol. 2 No.3			
16	<p>Nilia Hotiana, Febriansyah (2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)</p> <p>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel motivasi</p> <p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
17	<p>Gladys C. Kembuan dkk (2018)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Konflik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unsrat</p> <p>Jurnal EMBA, Vol. 6 No. 3</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan stres kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel pengembangan karir, stres kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	Lindu Prabowo (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Vol. 8 No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja Perbedaan pada tempat penelitian
19	Usailan Oemar, Leo Gangga (2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin Jurnal Ecoment Global, Vol.2 No.2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Perbedaan pada tempat penelitian
20	Setyowati Subroto (2017) Analisis Pengaruh Locus OF Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Prov Jateng di Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel <i>locus of control</i> Perbedaan pada tempat penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 8 No. 1			

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu di atas, dapat dilihat bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintetiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan, kerangka pemikiran memuat kerangka konseptual atau teoritis dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

2.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Veithzal Rivai dan Sagala (2018:129) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir yang baik, pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya, secara formal dan berkelanjutan dengan

difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada pegawai dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dion Alan Nugraha dkk (2022) dengan jurnalnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 31,63%. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Wahyuni (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41%. Selain itu penelitian yang mendukung tentang pengembangan karir dikemukakan oleh Nasfi dkk (2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 63,5%.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Dengan memiliki pengembangan karir yang baik, pegawai akan memiliki keyakinan dalam karir masa depan mereka yang diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pegawai memiliki pengembangan karir yang baik akan membantu kinerja pegawai semakin meningkat begitu pun sebaliknya.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh antara stres kerja dengan kinerja pegawai diperkuat oleh teori menurut Cooper (2018:97) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik dan psikologis pegawai. Apabila stres terjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Akibatnya pegawai akan sakit, putus asa, keluar dari pekerjaan atau mungkin diberhentikan. Semakin kuat stres kerja yang dialami maka akan memberikan pengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Salma Halida Fadilah (2021) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 29,4%. Penelitian lain yang mendukung tentang stres kerja yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung dan Laila Mawaddah Putri (2021) dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sebesar 43,3%. Sedangkan penelitian lain yang mendukung juga tentang stres kerja dilakukan oleh Nila Hotiana (2018) dalam jurnalnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,4%

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan kerja seseorang, baik stres yang berasal dari dalam organisasi maupun luar organisasi. Posisi stres sangat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu perlu

disadari dan dipahami penyebab dan cara mengatasinya sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

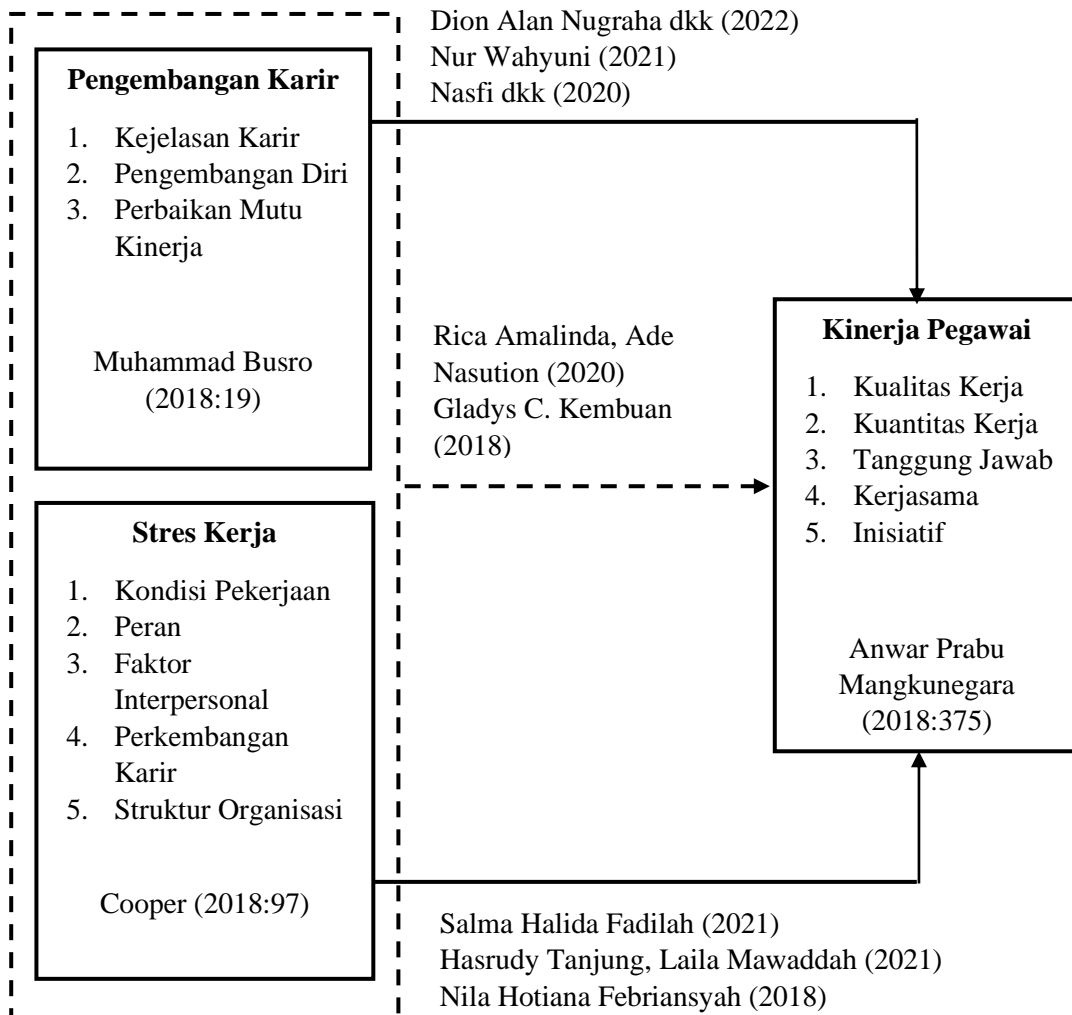
2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang telah dicapai pegawai dari aktivitas dan tanggung jawab kerja yang telah diselesaikan baik secara kualitas ataupun kuantitas. Pernyataan tentang pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh beberapa penelitian yang diantaranya oleh Rica Amalinda dan Ade Nasution (2020) dalam jurnalnya yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara stres kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 34,1%.

Penelitian lain yang mendukung tentang pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Gladys C. Kembuan dkk (2018) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 49,27%. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat merusak prestasi kinerja pegawai tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Selain stres kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir, karena pengembangan karir dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

----- : Secara Simultan

—————> : Secara Parsial

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:39), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
- b. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai