

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah salah satu kegiatan yang dilakukan pada penelitian dengan bertujuan untuk mengkaji teori dan konsep yang berhubungan dengan topik yang akan diteliti. Pada kajian pustaka ini akan dibahas mengenai beberapa teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen menurut Sholikhah dkk. (2021) adalah ilmu dan seni yang mengatur sumber daya bagi perusahaan dengan efektif dan efisien agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai target yang direncanakan. Dengan kata lain, manajemen adalah salah satu hal yang penting untuk dilakukan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri serta untuk dipahami agar perusahaan dapat mengarahkan sumber daya manusia yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Management berasal dari bahasa Inggris yaitu pengelolaan (*management*) dengan kata kerja mengelola (*to manage*). Secara umum, manajemen diartikan sebagai pengelolaan. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa kata manajemen berarti pendayagunaan sumber daya secara

efektif untuk mencapai tujuan, kemudian pemimpin akan bertanggung jawab mengelola usaha, organisasi dan juga kantor.

Pengertian manajemen secara umum menurut Sholikhah dkk. (2021) adalah proses membimbing dan mengarahkan seluruh kegiatan yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok dimana pengaturan tersebut dilakukan oleh satu orang dengan fokus pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sistem atau manajemen yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan individu atau kelompok dalam kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

Terdapat beberapa pendapat mengenai konsep Manajemen dimana menurut Mary Parker Follett dikutip oleh Krisnandi dkk., (2019) manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Dari definisi ini diatas dapat diartikan bahwa manajer memiliki tanggung jawab dalam mengatur dan mengarahkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan pendapat Mary, Stoner dikutip oleh Krisnandi dkk., (2019) mengemukakan bahwa manajemen sendiri adalah seni dan ilmu merencanakan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berbeda dengan pendapat diatas, menurut Terry dikutip oleh Krisnandi dkk., (2019) manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengendalian sumber daya yang dimiliki. Efektif yang dimaksud adalah tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan,

sedangkan efisiensi berarti setiap pekerjaan yang ada dilaksanakan oleh setiap orang dengan benar, teratur dan dapat selesai dengan tepat waktu.

Ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Koontz and O'Donnel Cyril (2019:21) mengemukakan bahwa:

“Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organization, staff, direct and control the activities of the people”.

Menurut William J. Brynes (2019:16) menyatakan bahwa:

“Management is much more than simply knowing what to do, we also need to know why we do what we do, we need theoretical foundations and fundamental principles that drive our action”.

Menurut Jhon F Mee Agrawal & Gupita (2020) menyatakan bahwa:

“Management may be defined as the art of securing maximum result with a minimum of effort so as to secure maximum prosperity and happiness for both the employer and the employee and give the public the best possible service”.

Berdasarkan definisi di atas peneliti sampai pada pemahaman bahwa Manajemen adalah suatu ilmu sekaligus seni dalam mengelola penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dimana dalam pelaksanaannya dilakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian serta mengendalikan setiap hal yang dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan kinerja tugas.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki beberapa fungsi dimana George. R. Terry dikutip oleh Rohman, (2017) mengemukakan terkait 4 (empat) fungsi manajemen yang disebut dengan istilah POAC. Fungsi-fungsi manajemen terkait adalah sebagai berikut.

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan tahap awal dari fungsi manajemen dimana tahapan ini akan menentukan jalannya perusahaan kedepannya. Perusahaan perlu menentukan tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang agar dapat menentukan strategi yang tepat untuk digunakan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan pembentukan sebuah struktur organisasi yang diperlukan dalam melaksanakan rencana yang telah ditetapkan dimana pengalokasian sumber daya dilakukan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Pada tahap pengorganisasian dilakukan pula alokasi sumber daya terutama sumber daya manusia yang dapat memenuhi tugas, wewenang serta tanggung jawab dari tujuan perusahaan dimana mereka perlu bekerja sama dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

3. *Actuating* (Pengaktualisasian)

Pengaktualisasian dapat dipahami sebagai implementasi dari rencana yang telah ditetapkan. Pengaktualisasian akan melibatkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan yang dikehendaki bersama-sama dengan mencapai tujuan masing-masing individu. Dengan mengkomunikasikan tujuan perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada, mereka akan termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan tersebut sehingga setiap sumber daya manusia hendaknya memahami baik visi maupun misi perusahaan. Dengan kata lain, rencana yang telah ditetapkan akan dijalankan oleh setiap pihak terkait dimana dalam pelaksanaannya perlu

dilakukan motivasi agar setiap pihak dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan proses evaluasi kinerja dari setiap struktur organisasi yang dapat dilihat dari dicapainya tujuan dan juga target yang telah ditetapkan. Dengan menghubungkan, menyatukan serta menyelaraskan pola pikir, pekerjaan dan pembagian tugas agar tidak terjadi konflik antar sumber daya manusia itu sendiri. Pada tahap pengawasan akan terlihat terjadinya penyimpangan pada setiap pihak sehingga dibutuhkan solusi yang dapat mengatasi masalah agar proses pelaksanaan perencanaan dapat kembali ke jalannya. Terdapat 4 (empat) hal yang perlu diperhatikan pada tahap ini. Pertama, perlu ditetapkannya standar ataupun tolak ukur prestasi. Kedua, perlu dilakukan pengukuran hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Ketiga, membandingkan prestasi dengan proses yang telah ditetapkan. Keempat, mengambil langkah koreksi untuk memperbaiki hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar.

Manajemen tentunya berfungsi pada setiap kegiatan perusahaan dimulai dari perencanaan sampai dengan pengawasan dengan mengelola informasi secara akurat. Dengan kata lain, manajemen akan mengarahkan dan mengoordinasikan setiap kegiatan perusahaan sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Rohman (2017) menambahkan inti dari fungsi manajemen adalah

dicapainya tujuan secara maksimal, efektif dan efisien dengan mendapat dukungan dari manajemen yang tepat.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen dapat diartikan sebagai suatu elemen pokok dimana suatu manajemen tidak dapat berjalan jika tidak ada salah satu dari unsure tersebut. Menurut George R. Terry dalam Rohman, (2017) dalam bukunya yang berjudul “*Principle of Management*” terdapat 6 (enam) unsur yang tertanam dalam manajemen diantaranya adalah sebagai berikut.

1. *Man* (Manusia)

Manusia adalah salah satu unsure yang dapat dikatakan akan mengelola serta memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan membutuhkan manusia dengan kompetensi yang mumpuni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika kualitas manusia tidak baik dan tidak sesuai dengan standar maka manajemen akan mengalami hambatan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Manusia tentunya dibutuhkan dalam pengoperasian perusahaan karena mereka akan menetapkan tujuan yang akan dicapai, mengatur jalannya perusahaan sampai dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. walaupun begitu, setiap manusia memiliki perbedaan dalam bersikap dan juga karakter yang dimiliki sehingga perusahaan perlu mengatur kedua hal tersebut agar mendapatkan hasil yang optimal serta menghindari terjadinya konflik yang dapat terjadi.

2. *Materials* (Material).

Material merupakan sebuah unsur yang akan dikembangkan menjadi sebuah produk sehingga statusnya selalu dibutuhkan. Pemilihan material perlu dilakukan dengan matang dan menyeluruh agar tidak ada material yang tersisa. Kualitas material yang dipilih perlu berkualitas dengan harga yang terjangkau sehingga produk yang dihasilkan berkualitas dan dapat memuaskan keinginan konsumen. Selain itu, pengadaan material perlu direncanakan dengan baik agar perusahaan tidak kehabisan stok.

3. *Machines* (Mesin)

Mesin adalah beragam macam alat yang digunakan dalam proses produksi barang dimana peralatan yang digunakan seringkali diperbaharui dan menggunakan teknologi terkini. Mesin merupakan pembantu manusia, bukan sebaliknya manusia sebagai pembantu mesin. Dengan memilih alat yang efektif akan berdampak pada jangka waktu penggunaan mesin yang semakin lama. Perawatan diperlukan bagi setiap mesin agar dapat bertahan lama serta untuk mencegah hal yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, pengoperasian setiap mesin perlu dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan untuk menjamin keamanan serta mencegah kecelakaan pengoperasian mesin.

4. *Methods* (Metode atau Cara)

Metode merupakan sebuah prosedur yang akan digunakan oleh manusia yang ada di dalam perusahaan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Metode perlu disusun dengan menyeluruh dan mudah dipahami agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih mudah. Metode dapat dikatakan sebagai alat yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

5. *Money* (Uang)

Uang adalah unsur yang menggerakkan seluruh kegiatan perusahaan dimana dalam mencapai tujuan sedikit banyaknya akan dipengaruhi oleh unsur uang. Pengaturan keuangan perlu dilakukan dengan teliti sehingga pengeluaran yang dikeluarkan dapat berguna dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

6. *Markets* (Pasar)

Pasar merupakan jumlah permintaan konsumen pada suatu produk baik barang maupun jasa tertentu dimana seringkali pasar dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori tertentu. Dengan adanya pemasaran yang baik dan juga menarik akan berdampak pada meningkatnya jumlah penjualan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi yang efektif agar dapat menarik hati konsumen dan dapat menjangkau konsumen secara luas dengan tanpa mengeluarkan modal yang besar.

Manajemen tidak dapat berjalan jika salah satu unsur manajemen tidak ada sehingga Rohman (2017) menyebutkan dalam pengelolaan manajemen perlu dilakukan dengan tepat guna mencapai perkembangan dan kebutuhan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara optimum.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perkembangan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia sendiri dibagi ke dalam dua pengertian, yaitu secara mikro dan juga makro. Secara mikro sumber daya manusia adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi, sedangkan secara makro sumber daya manusia adalah warga negara yang telah

melewati usia angkatan kerja baik yang belum bekerja maupun sudah bekerja (Putri dkk., 2022).

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia meliputi pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu instansi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian dan tujuan instansi tersebut. Bagian atau unit yang secara rutin menangani masalah sumber daya manusia adalah kepala departemen sumber daya manusia. Untuk memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia (SDM), berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Robbins and Coulter (2019:2) menyatakan bahwa bahwa:

“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”

Menurut Gary & Kotler (2019:5) menyatakan bahwa:

“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations”.

Menurut Dessler (2020:3) mengemukakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising and compensating employee and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”.

Atmaja & Puspitawati (2020) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana kita akan menggunakan sumber daya

manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat penggunaan yang maksimal dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai baik untuk perusahaan, karyawan dan juga masyarakat

Manajemen sumber daya manusia berkembang seiring dengan kehidupan berorganisasi. Khaeruman dkk, (2021) menambahkan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bentuk penanganan setiap organisasi baik secara individual maupun bersama-sama dimana penanganan tersebut bermaksud untuk menghasilkan manfaat yang optimal. Menurutnya manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dengan tugas untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia itu sendiri.

Berbeda dengan pendapat diatas, Yuliani (2023) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia penting untuk dilakukan agar dapat berkontribusi bagi tujuan organisasi dan memastikan SDM digunakan dengan adil bagi kepentingan individu, organisasi serta masyarakat.

Dari beberapa definisi diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daa manusia merupakan pengaturan pemakaian sumber daya manusia di suatu organisasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan baik untuk organisasi, karyawan dan juga masyarakat.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna dari SDM agar organisasi memiliki SDM yang berkualitas dan bekerja dengan efektif. Menurut Yuliani (2023) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut.

1. Mempertimbangkan kebijakan yang berkaitan dengan SDM dimana organisasi perlu memiliki SDM yang berkinerja tinggi dan memiliki motivasi yang tinggi pula. Para SDM harus siap dalam mengatasi permasalahan perubahan yang terjadi serta wajib mengerjakan pekerjaannya.
2. Mengimplementasikan dan menjaga seluruh kebijakan serta prosedur yang berkaitan dengan SDM sehingga organisasi lebih dekat dalam mencapai tujuannya.
3. Ikut serta dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi serta strategi yang berkaitan dengan SDM.
4. Mendukung manajer lini dalam mencapai tujuannya.
5. Menangani permasalahan atau situasi sulit yang berkaitan dengan para SDM dalam bekerja sehingga MSDM dibutuhkan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi.
6. Menyediakan media komunikasi antara SDM serta para manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam MSDM.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM ditetapkan agar dapat mencapai tujuan MSDM yang telah ditetapkan. Sebuah MSDM harus mengembangkan, menggunakan serta menjaga para SDM dikarenakan semua fungsi organisasi akan berjalan jika memiliki SDM. Terdapat beberapa fungsi MSDM yaitu sebagai berikut.

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan

kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat

memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit.

2.1.3 *Reward*

Reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. *Reward* bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah dan bertujuan agar pegawai menjadi senang, giat, semangat dan lebih rajin lagi dalam bekerja di perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian *Reward*

Reward akan menimbulkan gairah dan semangat bekerja, sehingga jika pegawai sudah merasakan gairah dan semangat dari dirinya, otomatis pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja terbaik saat bekerja. Berikut ini beberapa pengertian *reward* menurut para ahli:

Menurut Febrianti (2021:140), menyatakan bahwa:

"Reward adalah pemberian balas jasa/ penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja keras mereka yang telah melewati target yang ditetapkan oleh perusahaan".

Menurut Nawawi, Mora dkk (2019), bahwa:

"Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya"

Menurut Daryanto (2022: 171), menyatakan bahwa

"Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai"

Menurut Menurut Maslow (2019:22) mengemukakan bahwa:

"Rewards are often based on what we can do for or give to other people to motivate them to keep performing to a certain level or higher (extrinsic). Financial rewards predominantly tackle the lower levels".

Menurut Febrianti (2021:140) menyatakan bahwa:

“Reward adalah pemberian balas jasa/penghargaan kepada pegawai atas hasil kerja keras mereka yang telah mencapai target yang ditetapkan oleh instansi”.

Menurut Michael Rose (2022:10) mengemukakan bahwa:

“Reward strategy is an approach to reward based on a set of coherent principles in support of the organization's aims”.

Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa *reward* merupakan pemberian balas jasa/ penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja keras mereka berupa ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian *Reward*

Pemberian *reward* Pemberian reward bagi pegawai merupakan suatu tanda apresiasi dari instansi atau perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga, karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif. Adapun tujuan pemberian *reward* menurut Febrianti (2021:148) yaitu:

1. Untuk menjaga tetap fokus pada tujuan perusahaan dengan menyelaraskan keinginan dan target karyawan dengan tujuan perusahaan.
2. Menjaga tingkat pergantian karyawan yang rendah dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat.

3. Menjaga motivasi karyawan agar tetap tinggi.
4. Menyelaraskan preferensi risiko perusahaan dengan manajerial dan bawahan.
5. Mematuhi persyaratan hukum.
6. Melaksanakan yang benar secara etis.
7. Menjadi layak secara financial dan dikelola dengan nyaman.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Menurut Nawawi dalam Winda Sri Astuti dan Herman Sjahruddin (2018:33), yaitu:

1. Konsisten Internal (*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
2. Kompetisi/Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para karyawan sehingga akan menghindari adanya karyawan yang pindah ke perusahaan lain.
3. Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
4. Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* sangat berkaitan dengan bagaimana pegawai memiliki sulit mudahnya pekerjaan. Kompetisi, kontribusi, karyawan dan administrasi

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Reward*

Menurut Daryanto (2022:173), dimensi dan indikator *reward* adalah sebagai berikut:

1. *Financial Reward*

- a. Gaji merupakan imbalan financial yang diberikan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan atau mingguan
- b. Bonus, tambahan-tambahan imbalan diluar gaji yang diberikan perusahaan
- c. Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu, seperti tunjangan hari raya (THR), perawatan rumah sakit dan lain sebagainya

2. *Non Financial Reward*

- a. Penghargaan interpersonal atau yang disebut dengan reward antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan reward interpersonal, seperti ucapan terimakasih, memberikan kepercayaan, pujian.
- b. Promosi, manajer menjadikan reward ini sebagai bentuk usaha untuk “*the right man in the right place*”. Oleh karena itu perusahaan yang melakukan pengukuran kinerja yang akurat akan membantu dalam pengembalian keputusan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.1.4 Stres Kerja

Stres kerja pada pegawai bisa menjadi salah satu masalah penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Stres kerja yang berlebihan yang dirasakan pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, stres kerja perlu dikelola dan diatasi dengan baik.

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami tekanan atau ketegangan emosional, mental, fisik akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan pegawai untuk menghadapinya. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi stres kerja oleh para ahli:

Menurut (King, et al., 2018:2) menyatakan bahwa:

"Work stress is a dynamic condition in which an individual is faced with an opportunity, demand or resource related to environmental conditions, organizational conditions and to a person" Yang artinya "Stres kerja adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang".

Menurut (Tewal, et al., 2018:141) menyatakan bahwa:

"Stress is a condition that puts pressure on a person's self and soul beyond the limits of his ability, so if it continues without a solution, it will have an impact on his health" Yang artinya "Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya".

Menurut Mangkunegara (2021:157), menyatakan bahwa

"stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan". Stres ini tampak dari simptom, antara lain emosi

tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Afandi (2021:173), menyatakan bahwa:

“Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam Perusahaan”

Menurut Robbins & Judge (2019:597), menyatakan bahwa:

“Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Berdasarkan definisi menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka yang mana menimbulkan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

2.1.4.2 Gejala-Gejala Stres Kerja

Gejala-gejala stres kerja menurut Afandi (2021:178), dikelompokkan menjadi tiga aspek yaitu:

1. Gejala *Fisiological*

- a. Sakit perut
- b. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
- c. Tekanan darah meningkat 4
- d. Sakit kepala

- e. Serangan jantung

2. Gejala *Psikological*

- a. Kecemasan
- b. Ketegangan
- c. Kebosanan
- d. Ketidakpuasan dalam bekerja
- e. Mununda-nunda

3. Gejala Perilaku

- a. Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok.
- b. Melakukan sabotase dalam pekerjaan.
- c. Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri.
- d. Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti sampai pada pemahaman bahwa gejala stres kerja ada tiga yaitu gejala fisiologikal, gejala psikologikal, dan gejala perilaku. Setiap individu yang mengalami stres kerja akan merasa gejala yang berbeda-beda.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut Robbins & Judge (2019:565) adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian ekonomi, misalnya ketika seorang individu merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Ketidakpastian politik, misalkan

adanya konflik yang diakibatkan oleh perebutan kekuasaan. Perubahan teknologi, salah satunya ancaman teror bom yang disebarkan melalui media elektronik, serta pembuatan bom dari alat elektronik lainnya.

2. Faktor organisasional

Tuntutan tugas, diantaranya desain pekerjaan individual, kondisi pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan. Tuntutan peran, yaitu beban yang terlalu berlebih yang diemban seorang individu dalam suatu organisasi. Tuntutan antar personal, contohnya hubungan relasi yang buruk atau tidak adanya dukungan dari pihak-pihak tertentu.

3. Faktor personal

Persoalan keluarga, yaitu masalah finansial yang disebabkan karena tidak memiliki pekerjaan sehingga merusak hubungan keluarga. Persoalan ekonomi, yaitu adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita.

4. Berasal dari kepribadian sendiri

Berbagai masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, baik dari masalah personal, organisasi, dan lingkungan, keseluruhan persoalan ini sangat tidak diharapkan oleh setiap orang dalam situasi apapun, utamanya dalam konteks pekerjaan. Di samping itu, organisasi juga tidak mengharapkan setiap anggotanya mengalami problematika yang demikian. Karenanya, seorang pemimpin atau manajer memiliki andil dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dialami para anak buahnya sehingga tidak mengganggu kinerja mereka dan organisasi.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kera

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Robbins & Judge (2019:597) adalah sebagai berikut:

1. Stres lingkungan

a. Ketidakpastian ekonomi

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perusahaan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

c. Ketidakpastian teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2. Stres organisasi

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan hubungan antar pribadi

Merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik.

3. Stres individu

- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga
- b. Masalah ekonomi yang disebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.1.5 Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi berasal dari dalam diri sendiri, faktor luar hanyalah agen pemberi motivasi. Motivasi dari luar adalah motivasi yang agennya berasal dari luar diri seseorang. Sementara motivasi dari dalam adalah motivasi yang timbul atas prakarsa orang itu sendiri

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Berikut ini beberapa pengertian motivasi kerja menurut para ahli: Menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:96) menyatakan bahwa:

“We'll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort ability to satisfy some individual need”.

Menurut Hasibuan (2019:143), menyatakan bahwa:

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

Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Hasibuan (2019:143), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan”

Menurut Abraham Sperling yang dialih bahasakan oleh Mangkunegara, (2021:93), menyatakan bahwa:

“Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi”

Berdasarkan pengertian kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah dorongan dari dalam diri sendiri atau dari luar seseorang

untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam organisasi.

2.1.5.2 Tujuan Motivasi Kerja

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian pegawai dimotivasi ke arah tujuan itu. Secara umum tujuan motivasi bertujuan agar pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat di capai. Berikut ini adalah tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:146), adalah sebagai berikut:

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

Dari tujuan pemberian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat penting dalam penentuan prestasi kerja pegawai, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak selalu dipengaruhi oleh kondisi dalam diri seorang pegawai. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan/ instansi malah menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi motivasi kerja. Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow dalam Hasibuan (2019:117), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik atau fisiologis mencakup kebutuhan pokok manusia dalam mempertahankan kelangsungan hidup seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman berwujud pada kebutuhan bebas dari ancaman baik fisik maupun fisiologis, baik ditempat kerja ataupun diluar jam kerja.
3. Kebutuhan rasa memiliki atau sosialisasi mencakup rasa kasih sayang, rasa memiliki dan diterima dalam pergaulan maupun lingkungannya.
4. Kebutuhan penghargaan berhubungan dengan status yang mencakup akan penghargaan diri serta pengakuan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri berupa dorongan untuk menjadi yang diinginkan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi diri.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Motivasi kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Hasibuan (2019:162-163), mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki tiga dimensi yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
 - c. Dorongan untuk mencapai target kerja.
 - d. Keberanian dalam mengambil resiko.
 - e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Kebutuhan akan pertemanan /afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.
 - c. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

2.1.6 Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah, perusahaan atau organisasi, harus dicapai melalui cara berupa organisasi dengan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pemimpin. Berikut beberapa pengertian kinerja pegawai menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Fahmi (2022:176), menyatakan bahwa:

“Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”

Menurut Kasmir (2020:184), menyatakan bahwa:

“Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”

Menurut Afandi (2021:83), mengemukakan bahwa

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Franceschini and Fiorenzo (2019:113) menyatakan bahwa:

“Performnece is the output of a progress that is run with indicator that can show the type or level of program activities carried out (process), direct products and service provided by a program (outputs), and/or, the result of these product and service (outcomes)”.

Menurut Robbins and Coulter (2019:18) mengemukakan bahwa:

“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”.

Menurut Kruppu (2021:4) menyatakan bahwa:

“Performance means the accomplishment of a given task measured against known standards of accuracy, competency, cost and speed”.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2020:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan

lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari Perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma–norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka

akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2022:188), menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator yang meliputi :

1. Kuantitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Perusahaan. Indikator dari Kuantitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berprestasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila Kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

4. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana

yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Hasil Kerjasama
- b. Mengambil keputusan

5. Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari dimensi inisiatif adalah:

- a. Berfikir positif
- b. Mewujudkan kreativitas
- c. Pencapaian prestasi

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mengacu kepada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara suatu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber pembanding dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berhubungan dengan penelitian ini dan yang menjadi fokus penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Fathudin, Rizky (2023) Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja perawat di RSUD Ciamis Jurnal: Institutional repositories & scientific journals	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap motivasi dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja perawat RSUD Ciamis	a. Variabel Independen Stres Kerja b. Variabel intervening motivasi kerja c. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel beban kerja
2.	Sankise Valensia (2022) Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja perawat pada RS Dustira Cimahi Jurnal: Institutional repositories & scientific journals	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RS Dustira Cimahi	a. Variabel Independen stress kerja b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel intervening motivasi
3.	Darsil Razak dkk. (2023) Pengaruh Pengembangan Karir, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> , <i>Shift</i> Kerja, Komunikasi Terapeutik terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Jurnal Kesmas Untika Luwuk: Public Health Journal, Volume 14, Nomor 1, Juni 2023 DOI : https://journal.fkm-untika.ac.id/index.php/phi	<i>Reward</i> berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan.	a. Variabel Independen <i>Reward</i> b. Variabel Intervening Motivasi	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen stres kerja c. Tidak menggunakan variabel dependen kinerja

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Mulyadi dkk (2024) Analisis pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada RSUD Rantauprapat Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis Vol 4 No 2 DOI : https://doi.org/10.22437/jini.v3i2.21366	Pemberian reward memiliki hubungan signifikan dan positif dengan motivasi kerja perawat di ruang inap RS paru dr. Ario Wirawan Salatiga.	a. Variabel Independen <i>Reward</i> b. Variabel Intervening Motivasi	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen stres kerja c. Tidak menggunakan variabel dependen kinerja
5.	Basalamah dkk.(2021) Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar <i>An Idea Health Journal</i>, Volume 1, Issue 02, Desember 2021 DI : https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33	Stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat	a. Variabel Independen Stres Kerja b. Variabel Motivasi c. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel intervening
6.	Malau (2023) The Effect of Communcation, workload, on performace with Motivation as an intervening variable International journal of scientific multidisciplinary research Vol 1 no 7 DOI : https://doi.org/10/55927/ijsmr.v1i6.5381	The result of this research show a variable communication has a positive effect on motivation, workload has a positiveeffect on motivation	a. Variabel Intervening Motivasi b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward dan stres kerja</i>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	persamaan	Perbedaan
7.	Saputri dkk. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, Volume 1, Nomor 3, November 2022 DOI : https://doi.org/10.55681/sentri.v1i3.261	Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.	a. Variabel Intervening Motivasi b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i> dan stres kerja
8.	Agustin dkk. (2022) Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19 Jurnal Keperawatan Silampari, Volume 5, Nomor 2, Juni 2022 DOI : https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3289	<i>Reward</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.	a. Variabel Independen <i>Reward</i> b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen stres kerja c. Tidak menggunakan variabel intervening motivasi
9.	Juliati & Aisyah (2022) Hubungan Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021 KOLONI : Jurnal Multidisiplin Ilmu, Volume 1, Nomor 4, Desember 2022 DOI : https://doi.org/10.31004/koloni.v1i4.408	<i>Reward</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja para perawat.	a. Variabel Independen <i>Reward</i> b. Variabel Intervening Motivasi	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen stres kerja c. Tidak menggunakan variabel dependen kinerja

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	Kirana dkk. (2021) <i>Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable</i> JAM, Volume 19, Nomor 4, Desember 2021 DOI : https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08	Stres kerja akan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi.	a. Variabel Independen Stres Kerja b. Variabel Intervening Motivasi	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i> c. Tidak menggunakan variabel dependen kinerja
11.	Saleh dkk. (2023) Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS Azra Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI), Volume 7, Nomor 1, Februari 2023 DOI : https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/view/2923	Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel Independen Stres Kerja b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i> c. Tidak menggunakan variabel intervening motivasi
12.	Aditya Wicaksono (2022) Pengaruh stress kerja, beban kerja, reward dan sanksi kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS Kota Bogor Jurnal manajemen dan administrasi rumah sakit Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, beban kerja, reward dan sanksi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RS Kota Bogor	a. Variabel independen stress kerja, reward b. Variabel dependen kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel intervening motivasi kerja

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : https://doi.org/10.52643/marsi.v6i2.2579			
13.	Amarat, dkk (2022) <i>The Mediating Role of Motivation in the Effect of Nurse-Nurse Collaboration on Nurses' Work Performance: Descriptive Research</i> <i>Turkiye Klinikleri Journal of Health Sciences</i> , Volume 7, Nomor 3, Mei 2022 DOI : 10.5336/healthsci.2022-88886	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel Intervening Motivasi b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i> dan stres kerja
14.	Basir dkk. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap RSUD Haji Kota Makassar <i>Window of Public Health Journal</i> , Volume 3, Nomor 2, April 2022 DOI : https://doi.org/10.33096/woph.v3i2.390	Motivasi kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para perawat.	a. Variabel Intervening Motivasi b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i> dan stres kerja
15.	Oqtaviana (2022) Hubungan Antara Beban Kerja, Motivasi dan Reward Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Pra Rumah Sakit Ambulans Gawat Darurat di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021 <i>Indonesian Scholar Journal of Medical and Health Science (ISJMHS)</i> , Volume 01, Nomor 07, Februari 2022	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja para karyawan pra rumah sakit.	a. Variabel Independen Stres Kerja b. Variabel Intervening Motivasi	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i> c. Tidak menggunakan variabel

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : https://dohara.or.id/index.php/hsk/article/view/113			dependen kinerha
16.	Nofriani & Sumihardi (2022) Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat EBISMEN, Volume 1, Nomor 2, Juni 2022 DOI : https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/29	Motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat.	a. Variabel Intervening Motivasi b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen stress kerja dan <i>reward</i> c. Tidak menggunakan variabel intervening motivasi
17.	Akbar dkk. (2023) Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin, Volume 1, Nomor 4, Januari-Maret 2023 DOI : https://doi.org/10.38035/jim.v1i4	<i>Reward</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel Independen <i>Reward</i> b. Variabel Intervening Motivasi c. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen stres kerja
18.	Rika & Hajjul (2022) <i>Reward dan Punishment</i> dengan Motivasi Mengikuti Handover Perawat di Ruang Rawat Inap IEEE International Conference on Acoustics, Speech, and Signal Processing (ICASSP), Volume 41, Nomor 2, 2020	<i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat.	a. Variabel Independen <i>Reward</i> b. Variabel Intervening Motivasi	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen stres kerja c. Variabel dependen kinerja

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : https://jim.usk.ac.id/FKep/article/download/4068/3040			
19.	Fayola Issalillah (Pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jurnal Satyagraha Vol.05 No.01 DOI : https://doi.org/10.47532/jis.v5i1.348	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, motivasi kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.	a. Variabel Independen Stres Kerja b. Variabel Intervening Motivasi c. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i>
20.	Hasan dkk. (2021) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Sitanala Tangerang Jurnal JKFT: Universitas Muhamadiyah Tangerang, Volume 6, Nomor 2, 2021 DOI : https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/5758	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.	a. Variabel Intervening Motivasi b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i> dan stres kerja
21.	Sultan & Peristiowati (2023) <i>The Influence of Reward, Work Motivation on Nurse Performance in Inpatient Rooms</i> STRADA: Jurnal Ilmiah Kesehatan, Volume 12, Nomor 2, November 2023 DOI : https://doi.org/10.30994/sjik.v12i2.1009	<i>Reward</i> berpengaruh terhadap kinerja secara positif namun tidak signifikan. Motivasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.	a. Variabel Independen <i>Reward</i> b. Variabel Intervening Motivasi c. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen stres kerja
22.	Nizam dkk. (2024)	Terdapat hubungan yang signifikan antara	a. Variabel Independen <i>Reward</i>	a. Tempat, waktu dan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan, Volume 2, Nomor. 1, Februari 2024 DOI : https://doi.org/10.55606/detector.v2i1.3138	<i>reward</i> dengan motivasi kerja perawat.	b. Variabel Intervening Motivasi	c. Tidak menggunakan variabel independen stres kerja d. Tidak menggunakan variabel dependen kinerja
23.	Aye dkk. (2022) <i>The Impact of Motivation on Productivity: A Study of Healthcare Professionals at City Hospital, Mandalay, Myanmar</i> J Med Glob, Volume 1, Nomor. 1, Mei 2022 DOI : https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JMedGlobal/article/view/256488/173212	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para perawat.	a. Variabel Intervening Motivasi b. Variabel Dependen Kinerja	a. Tempat, waktu dan objek penelitian b. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i> dan stres kerja
24.	Fatimah Fauzi Basalamah (2021) <i>The influence of work fatigue, works stress, work motivation and workload on nurse performance in Makassar City Hospital</i> An Idea Health Journal Vol.1 DOI : https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v1i1.1076	Stress kerja motivasi kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja perawat RSUD Kota Makassar	a. Variabel Independen <i>Reward</i> b. Variabel intervening	a. Tempat, waktu dan objek penelitian
25.	Lubis dkk. (2022)	Stress kerja berpengaruh secara negatif	a. Variabel Independen Stres Kerja	a. Tempat, waktu dan objek

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Beban, Kepuasan dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat (A Systematic Review) Jurnal Kesehatan Masyarakat (JKM), Volume 10, Nomor 3, Mei 2022 DOI : https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202	secara negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang berarti stress kerja berperan dalam menurunkan motivasi kerja perawat.	b. Variabel Independen Stress Kerja c. Variabel Intervening Motivasi	b. Tempat, waktu dan objek penelitian c. Tidak menggunakan variabel independen <i>reward</i> d. Tidak menggunakan variabel dependen kinerja

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2.1 di atas merupakan tabel penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan bagi penulis dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis yaitu yang memiliki persamaan pada variabel penelitian dan objek penelitian yang digunakan. Namun dapat dilihat bahwa pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu, namun tidak diteliti dalam penelitian ini seperti objek penelitian, dan rencana penelitianpun berbeda. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu reward, stress kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat. Setelah diperoleh penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan pada variabel dependen maupun

independen dengan hasil yang relevan, sehingga penelitian ini memiliki dasar atau acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan menjelaskan hubungan variabel yang akan diteliti baik secara simultan maupun parsial. Pada kerangka pemikiran akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel independen, yaitu *reward* dan stres kerja. Selain itu, kerangka pemikiran akan menggambarkan bagaimana pengaruh dari *reward* dan stres kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja.

2.2.1 Hubungan *Reward* dan Stres Kerja

Pemberian *reward* pada seseorang diharapkan dapat menurunkan stress kerja yang dialami pada saat bekerja (Oqtaviana, 2022). Seseorang yang menerima *reward* akan berpikir dalam jangka panjang, seperti untuk mengembangkan karir, mencintai pekerjaan serta mulai merasa puas ketika bekerja sehingga tingkat stress yang dirasakan dapat menurun pula. Beberapa orang menganggap semakin banyak *reward* yang diberikan maka semakin berat tanggung jawabnya sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat stress yang dirasakan.

Memberikan *reward* dapat menunjukkan tingkat stress seseorang pada saat melakukan pekerjaannya (Adriani & Charli, 2023). *Reward* akan memberikan rasa senang dan menjadikan seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Semakin tinggi *reward* yang diberikan akan menunjukkan pula besarnya tanggung jawab yang harus diemban. Oleh karena itu, pemberian *reward* diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang dimiliki atas pekerjaannya.

2.2.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi

Terdapat beberapa hasil penelitian dengan objek yang berbeda dimana hasil penelitian tersebut mendukung penelitian untuk dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Kuswanto dkk. (2022) dimana jika *reward* yang diterima oleh seseorang itu baik maka motivasi akan meningkat dimana *reward* tidak hanya berbentuk dalam materi namun bisa melalui afeksi.

Hasil penelitian dari Juliati & Aisyah (2022) dan Rika & Hajjul (2022) memiliki hasil yang berkesinambungan dimana jika seseorang diberikan *reward* maka ia akan semangat untuk bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, seseorang akan menjadi lebih giat dan dapat bertanggung jawab.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darsil Razak dkk. (2023) dan Nizam dkk. (2024) menunjukkan bahwa *reward* akan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dikarenakan *reward* akan meningkatkan motivasi para tenaga kerja agar dapat melakukan hal yang terbaik pada instansi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *reward* akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi yang artinya jika seseorang diberikan *reward* baik itu secara materi maupun afeksi maka motivasi kerja seseorang akan meningkat, dan sebaliknya jika seseorang tidak pernah diberikan *reward* atas apa yang telah mereka lakukan maka motivasi kerja akan menurun.

Lingkungan kerja akan menjadi faktor utama seseorang bersemangat dalam bekerja atau dengan kata lain kenyamanan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh pada motivasi seseorang. Hal ini dikarenakan motivasi tidak hanya berasal dari imbalan ataupun penghargaan, tetapi motivasi dapat berasal dari kondisi lingkungan kerja, pihak manajemen, tupoksi, ide bekerja, dan lain sebagainya. Jika hasil menunjukkan negatif tetapi signifikan maka dapat diartikan terdapat kesalahan pada salah satu unsur, entah pada lingkungan kerja, manajemen ataupun ide-ide yang diberikan.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi

Stres kerja dapat berpengaruh secara positif, negatif, bahkan tidak signifikan terhadap motivasi seseorang untuk bekerja. Pertama, terdapat tiga hasil penelitian yang menyatakan bahwa stress kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian dari Kirana dkk. (2021), Adriani & Charli (2023) dan Dewi dkk. (2023) dimana hasil menunjukkan stress kerja merupakan sebuah kondisi normal yang dapat dirasakan dan akan berdampak pada motivasi dengan cara yang berbeda mengikuti persepsi seseorang. Seseorang bisa menjadi lebih tertantang ataupun menjadi lesu dalam menghadapi stress kerja yang dirasakan sehingga stress kerja perlu dikelola sebaik mungkin.

Terdapat pengaruh yang berbeda dimana hasil penelitian dari Lubis dkk. (2022) menunjukkan bahwa stress kerja akan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi atau dengan kata lain stress kerja berperan dalam menurunkan motivasi. Seseorang yang bekerja dengan maksimal seringkali mengalami stress kerja dikarenakan pekerjaan yang menumpuk dan harus

dikerjakan secepat mungkin sehingga mereka perlu bekerja secara terus menerus dalam suasana yang kemungkinan besar jenuh.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stress kerja akan berpengaruh pada motivasi seseorang dalam bekerja dan hal tersebut akan bergantung pada bagaimana seseorang menerima serta mengatasi rasa stress yang dialami.

2.2.4 Pengaruh *Reward* dan Stres Kerja Terhadap Motivasi

Reward yang diberikan kepada seseorang akan berpengaruh terhadap bagaimana ia akan bekerja kedepannya, sama halnya dengan stress kerja yang dirasakan oleh seseorang yang akan mempengaruhi motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga keduanya harus diatur dengan baik.

Keterkaitan penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriani & Charli (2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* dan stress kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi yang dimiliki seseorang. Jika *reward* yang diberikan baik dan sesuai dengan keinginan maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan *reward* kembali, sama halnya dengan stress kerja dimana stress kerja akan memotivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Keterkaitan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan dkk. (2021), Saputri dkk, (2022) dan Amarat dkk. (2022) dimana motivasi akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja mereka pun akan menjadi lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Basir dkk. (2022) menyatakan bahwa motivasi seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja dimana motivasi tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi kerja yang nyaman, memberikan kompensasi dan menciptakan komunikasi yang ramah.

Sejalan dengan penelitian diatas, hasil penelitian dari Nofriani & Sumihardi (2022) menyatakan bahwa jik seseorang memiliki kinerja yang rendah maka beresiko lebih besar untuk mengalami hasil kinerja kurang baik jika dibandingkan seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi. Aye dkk. (2022) menambahkan bahwa motivasi dapat muncul baik dari dalam maupun dari luar diri.

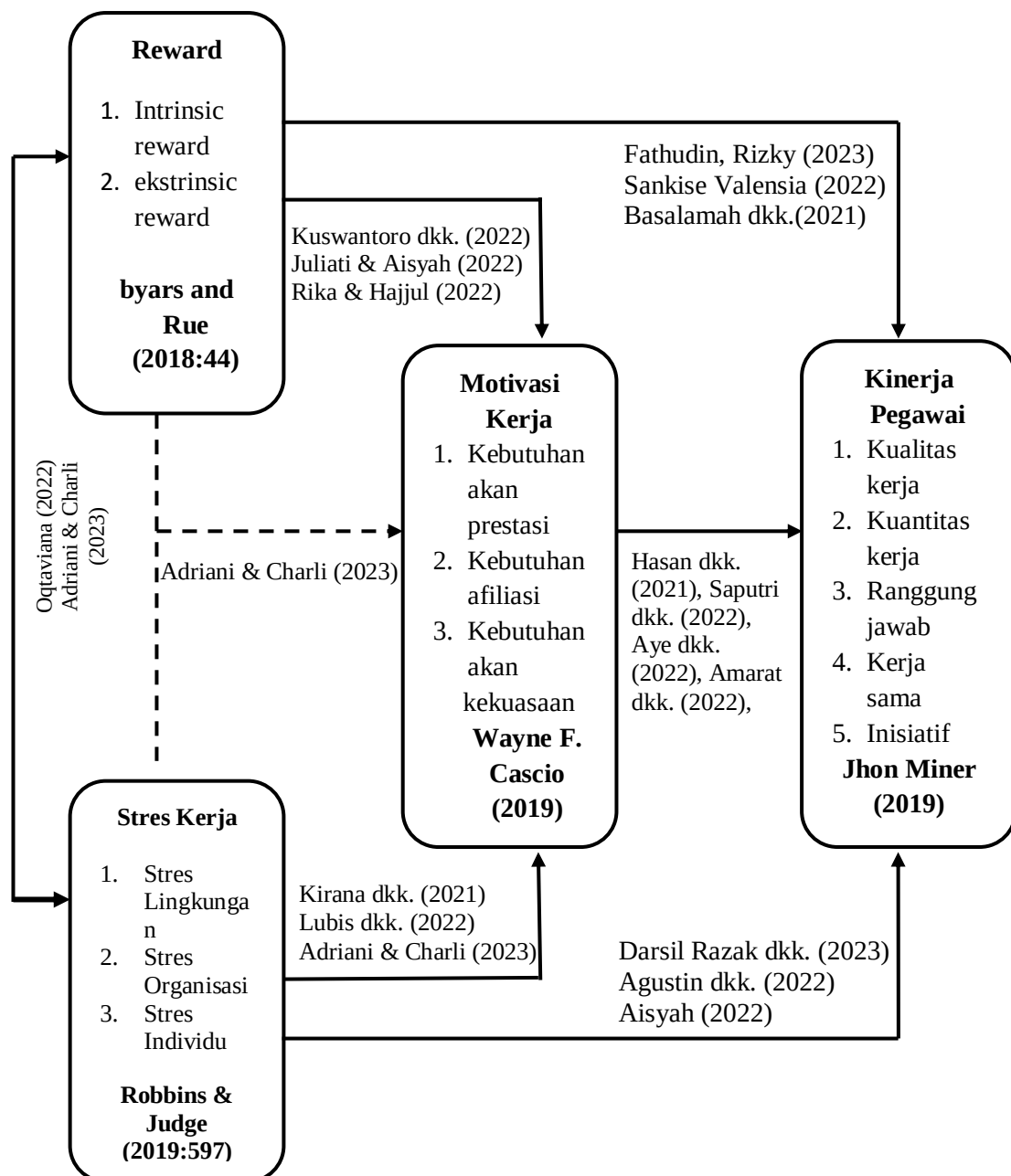
Penelitian dari Akbar dkk. (2023) dan Dewi dkk. (2023) menegaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh seseorang dimana hal tersebut dapat diukur. Penelitian dari Adriani & Charli (2023) menunjukan bahwa motivasi akan mendukung seseorang untuk melakukan tindakan baik secara positif maupun negatif agar mejadi lebih tangguh.

Akan tetapi, penelitian dari Sultan & Peristiwati (2023) menunjukkan bahwa motivaasi akan berpengaruh terhadap kinerja secara positif namun tidak signifikan dimana motivasi harus diberikan oleh rekan ataupun atasan seseorang agar dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melayani pasien.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan pandangan mengenai pokok permasalahan yang akan diteliti dimana didalamnya akan mencantumkan asumsi yang akan dijadikan dasar penelitian. Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka

secara sistematis hubungan antar variabel yang diteliti dapat digambarkan melalui paradigma penelitian berikut.



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2022). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang ada maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh antara *reward* dan stres kerja terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja perawat pada RSUD Subang baik secara langsung maupun tidak langsung
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh antara *reward* terhadap motivasi kerja
 - b. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja
 - c. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja