

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat penting. Karena utama di dalam suatu perusahaan. pengelolaan SDM yaitu salah satu factor penentuan keberhasilan organisasi yang mutlak di perlukan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberikan diskripsi pekerjaan dan peraturan saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan .

Dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisai, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari karyawan untuk dapat menyesuaikan diri, baik dari fisik maupun psikis. permasalahan dalam pengelolaan manajemen sdm dapat terjadi di organisasi apa saja, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun manufaktur

Kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang di miliki perusahaan khususnya sumber daya manusia (karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah yang lebih berkembang dan maju, Titisari (2014:72) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang di berikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka menyatakan kelelahan dalam bekerja karena mereka bekerja tidak sesuai

dengan jam operasional seperti di malam hari, hari liburpun mereka harus bekerja.

Kinerja adalah keesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan, kinerja juga merupakan penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. agar kinerja karyawan selalu konsisten setidaknya organisasi selalu memperhatikan masalah pekerjaan.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan Daf (2010:373).menurut Arsyad (2011:323), suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi. motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. pekerja yang bermotivasi tinggi akan lebih merasa bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja. pada umumnya dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan harus melaksanakan berbagai cara agar memicu karyawan untuk bekerja lebih loyal lagi, seperti memberikan semangat, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan deskripsi pekerjaan sesuai dengan jabatan nya, memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawab nya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat beberapa permasalahan mengenai motivasi karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri, rekan kerja maupun pimpinan. maka terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam

menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan, jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatannya dan tidak di hargai oleh atasan

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan maupun pekerjaannya

Menurut Robbins (2003:376) stress kerja adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seseorang individu di hadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti.

Stres kerja terjadi juga karena ketidak jelasan dari apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam penyelesaian tugas, kekurangannya fasilitas yang mendukung untuk menjalankan pekerjaan dan tugas yang bertentangan. terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga juga menjadi salah satu faktor yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin di hindari, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa stres kerja yang di alami karyawan karena ketidak jelasan peran, dimana karyawan menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya, kelelahan secara psikologis seperti karyawan sering mengeluh, menangis karena beban pekerjaan yang berlebihan dan kompensasi yang di terima tidak sesuai dengan tanggung jawab.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

**“Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Paluta Inti Sawit Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Motivasi yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, karena seorang karyawan tidak akan nyaman dan selalu berkerja dibawah tekanan.
3. Kinerja karyawan belum mencapai standart kinerja yang di tetapkan oleh perusahaan

## **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada masalah motivasi, stress kerja dan kinerja karyawan di PT Paluta Inti Sawit Medan

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Sutrisno (2010:105) mengemukakan pandangan bahawa rumusan masalah adalah munculnya fakta-fakta yang menimbulkan pertanyaan. dari pertanyaan-pertanyaan yang muncul inilah yang nantinya akan mendorong penulis untuk

melakukan penelitian dan mengumpulkan data Yenrizal (2011:141) rumusan masalah sangat penting dalam melakukan suatu penelitian, rumusan masalah sebagai salah satu elemen dasar dari penelitian itu sendiri peran rumusan masalah merupakan faktor penentu bagi pembahasan yang akan penulis sajikan Alan (2007:57) rumusan masalah adalah pertanyaan eksplisit tentang masalah tertentu yang dianggap menarik dan menjadi fokus penelitian lebih lanjut, sifat penelitian selalu memberikan solusi, hal yang jelas dan komprehensif

Arikunto (2005:95) mengungkapkan pemahamannya bahwa perumusan masalah dapat dilakukan dengan merancang sebuah judul lengkap yang dapat dihadirkan sebagai sebuah judul meskipun isi rumusan masalah sudah jelas, namun dapat ditafsirkan secara berbeda oleh orang lain, sehingga peran rumusan masalah dapat dimainkan sesuai dengan itu Pariata (2008:111) rumusan masalah adalah rumusan masalah yang diselesaikan dengan penelitian atau eksperimen penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil yang diinginkan peneliti.

berikut adalah rumusan masalah yang penulis ingin teliti:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Paluta Inti Sawit Medan ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Paluta Inti Sawit Medan ?
3. Apakah motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Paluta Inti Sawit Medan ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Paluta Inti Sawit Medan
2. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan d PT Paluta Inti Sawit Medan
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Paluta Inti Sawit Medan

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan dapat menjadi masukan dan menjadi alat bantu untuk mengambil keputusan tentang cara pemberian motivasi , mencegah atau mengurangi adanya stres kerja terhadap karyawan, yang di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan
2. Bagi Penulis  
Diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Paluta Inti Sawit Medan
3. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sumber referensi untuk peneli selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan stress terhadap kinerja karyawan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja yaitu hasil yang di capai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. menurut Hasibuan (2018:103) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal yang di dambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2018:18) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi

menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi sedangkan menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

### **2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh organisasi dengan menerapkan sistem manajemen kinerja yaitu :

1. Dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok, karena disini atasan dan bawahan diberi kesempatan untuk memenuhi aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan dengan menetapkan sendiri sasaran kerja dan standar prestasi yang harus di capai dalam kurun waktu tertentu.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada akhirnya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.
3. Merangsang minat, dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasi kerjanya



4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Dan nantinya diharapkan usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.
5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat imbalan atau gajilanya sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang berkaitan dengannya. Sehingga jalur komunikasi dan dialog akan terbuka dan dapat diharapkan bahwa proses penilaian prestasi kerja akan mengeratkan hubungan antara atasan dan bawahan.

Menurut Wibowo (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas seperti :

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Menurut Gibson (2001:34) secara teoritis ada tiga kelompok variable yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variable individu, variable organisai dan variable psikologis, ketiga kelompok variable tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personal. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berikatan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus di selesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Menurut Fahmi (2016:13) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1 Faktor kondisi perusahaan meliputi struktur organisasi, desain, pekerjaan, konflik peran, kepemimpinan dan imbalan
- 2 Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran sikap kepribadian, ambiguitas peran, lingkungan kerja dan kepuasan kerja
- 3 Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja

Menurut Sutrisno (2009:111) faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan, sedangkan menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam

membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Suyadi Prawirosentono (2015:29) indikator kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

menurut Prawirosentono (2015:47) indikator kinerja yaitu :

1. Jumlah hasil pekerjaan tingkat produktivitas karyawan: hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
2. Kualitas pekerjaan kualitas atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.
3. Pengetahuan atas tugas Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerjasama Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan

perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (self confidence) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Tanggung jawab kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
6. Sikap Kerja Judgment atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
7. Inisiatif Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.
8. Keterampilan teknis pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
9. Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.
10. Kepemimpinan kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

11. Administrasi kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya
12. Kreativitas kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Sedangkan menurut Robbins (2015:206) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas. kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu. merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.
5. Kemandirian. merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti :dorongan atau daya penggerak: motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. motivasi kerja adalah pendorong semangat bekerja. jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka orang tersebut dapat mencapai tujuannya tetapi jika seseorang tersebut motivasinya rendah maka orang tersebut tidak mampu mencapai tujuannya baik yang bersumber dari dalam individu maupun dari luar individu.

Motivasi Kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. begitu seseorang termotivasi maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuannya. menurut Nopriadi (2021:50) bila individu tersebut mendapatkan posisi atasan, maka motivasi kejanya akan mempengaruhi motivasi kerja para bawahan atau tim kerjanya, sehingga akhirnya menjadi lebih sigap terhadap pekerjaan dan menghasilkan kinerja tim yang tinggi. bila semua atau sebagian besar tim kerja yang ada di dalam organisasi berkinerja dengan baik, maka tentulah akan mendongkrak kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fauzia (2019:31) Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian karyawan di motivasi kearah tujuan itu. Secara umum motivasi bertujuan agar karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimas sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Sedangkan menurut Rianto (2005:53) motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang atau

kelompok orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

### **2.1.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Tingkah laku bawahan umumnya didukung oleh atasan (organisasi) guna untuk mewujudkan tujuan harus diperhatikan, diawasi, serta diarahkan pada kerangka pelaksanaan tugas dalam mewujudkan tujuan yang sudah di tentukan. tujuan motivasi juga untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar secara sadar sengaja timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2010:97) Tujuan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain adalah:

1. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja mengenai tugas-tugasnya
2. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
3. Meningkatkan partisipasi serta kreativitas pekerja
4. Menciptakan kondisi serta ikatan kerja yang bagus
5. Mengefektifkan pengadaan pekerja
6. Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi pekerja
7. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan pekerja
8. Mengembangkan produktivitas kerja
9. Meningkatkan kepuasan kerja serta moral
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut Malayu (2015:146) tujuan pemberian motivasi antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan



kedisiplinan karyawan.

4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan pemberian motivasi diatas dapat di simpulkan bahwa pemberian motivasi sangat berperan penting dalam penentuan prestasi kerja karyawan, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **2.1.2.3 Jenis Motivasi**

Secara garis besar ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari kemauan diri sendiri untuk melakukan sesuatu tanpa adanya imbalan eksternal yang jelas seperti mendapatkan hadiah atau bonus. Contoh motivasi intrinsik adalah ketika kamu mengerjakan pekerjaan yang baru dan merasa yakin jika pekerjaan tersebut akan bermanfaat bagi kamu secara pribadi. Dengan keyakinan itu, maka kamu akan menikmati prosesnya dan sukarela mengerjakannya. Jenis motivasi intrinsik seperti ini sangat bagus dimiliki dan terus dijaga, sebab kamu tidak membutuhkan orang lain untuk menginspirasi atau mendorong kamu. Selain itu, bentuk motivasi seperti ini juga lebih lama bertahan karena itu berasal dari keyakinan diri sendiri

2. Motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi yang mengacu pada perilaku yang di dorong oleh penghargaan eksternal seperti gaji, pengakuan, pujian, nilai, ketenaran dan sebagainya. Jenis motivasi ini berasal dari luar individu berbeda halnya dengan motivasi intrinsik yang berasal dari dalam keyakinan diri sendiri. Salah satu contohnya saat seseorang developer tetap mengerjakan pekerjaan rutin setiap hari yang tidak menyenangkan karena alasan untuk mendapatkan uang. meski motivasi ekstrinsik bisa bermanfaat untuk beberapa kasus tertentu

Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Winardi (2016:6) masing-masing tipe motivasi memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang

#### 2.1.2.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Anwar (2009:93) adalah :

1. Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Syahyuti (2010:34) indikator motivasi adalah :

1. Dorongan mencapai tujuan Seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. dorongan tersebut dapat berasal dari diri sendiri maupun dari organisasi.
2. Semangat kerja Sikap mental dari individu yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan. semangat kerja dapat mendorong seorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan

penyuguh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Kreatifitas kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi – kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. kreatif juga dapat dikatakan kemampuan untuk memecahkan masalah dengan membuat idea atau gagasan – gagasan baru. dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal.
5. Tanggung jawab sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

### 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

### 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan atau tidak motivasi yang telah diberikan atau tidak.

### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

## **2.1.3 Stres Kerja**

### **2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja, menurut Robbins (2003:376) stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. Riri Dkk (2021:6) Stres dapat menyebabkan berbagai gejala fisik,

emosional, dan perilaku. Sedangkan menurut Abdullah (2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana yang oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hary (2008:105) stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. stres kerja juga terjadi karena suatu tekanan atau perasaan yang menekan di dalam diri seseorang yang di sebabkan oleh ketidak seimbangan antara harapan dengan kenyataan. menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Sedangkan menurut Munandar (2008:10) mengatakan bahwa stres kerja adalah hasil dari kurang atau tidak adanya kecocokan antara seseorang (dalam kepribadian, bakat dan kecakapannya) dengan lingkungannya sehingga mengakibatkan ketidak mampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam hidupnya.

#### **2.1.1.2 Pendekatan Mengatasi Stres Kerja**

Stres kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari, namun pegawai dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada tanpa memperoleh dampak yang negatif. Pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan dapat memecahkan setiap stres kerja yang dihadapi dan akan memiliki kemampuan dalam menangani masalah-masalah baru yang akan muncul di kemudian hari.

Adapun pendekatan yang dilakukan untuk mengatasi stres kerja yaitu:

1. Pendekatan Individu :

1. Pendekatan Keimanan
2. Melakukan meditasi dan pernapasan
3. Melakukan relaksasi
4. Dukungan social dari teman-teman dan keluarga
5. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan Perusahaan :

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

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015:40) pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi beberapa penerapan seperti :

1. Penerapan teknik manajemen waktu yang dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik
2. Olahraga, seperti renang, bersepeda, berjalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.

3. Relaksasi untuk mengurangi ketegangan, seperti meditasi dan biofeedback atau teknik pengendalian fisiologis.
4. Memperluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka.

Sementara itu pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pegawai, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan pegawai. Menurut Mangkunegara (2013:40) terdapat empat cara pendekatan dalam mengatasi stres kerja, yaitu dengan dukungan sosial, mediasi, biofeedback, dan program kesehatan pribadi.

Menurut Badeni (2020:17-18) ada dua cara yang dapat dilakukan untuk menghadapi stres kerja, yaitu:

1. Mengatasi stres kerja secara individual dapat dilakukan dengan cara:  
Manajemen waktu, latihan fisik, relaksasi
2. Penanganan organisasional dilakukan dengan cara:  
Perbaikan seleksi personel, Penggunaan penetapan tujuan yang realistis perancangan ulang pekerjaan, perbaikan komunikasi organisasi. penegakan program kesejahteraan korporasi

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aktivitas pekerjaan merupakan suatu hal yang rentan mengakibatkan stres kepada pegawai. stres kerja tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola agar tidak menimbulkan dampak yang



negatif. beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja adalah dengan membuat perencanaan kerja seefektif dan seefisien mungkin agar dapat menghemat waktu pengerjaan dan mencapai target yang dikehendaki, menerapkan pola hidup sehat seperti berolahraga, makan makanan yang bergizi, dan beristirahat yang cukup, serta harus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam menghadapi kemajuan teknologi

### **2.1.1.3 Sumber stres kerja**

Sumber-sumber stres merupakan kondisi atau peristiwa yang membuat seseorang menjadi stres. Jadi sumber stres kerja adalah kondisi atau peristiwa di lingkungan kerja yang membuat karyawan stress. menelusuri tentang stres kerja, maka harus diketahui tentang penyebab terjadinya stres yang berakibat pada kegiatan sehari-hari dan pekerjaan atau stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan yang menghambat dan mengganggu dalam proses sebuah aktivitas pengerjaan yang pada akhirnya menurunkan potensi maksimal dari hasil yang dikerjakan individu. Agustina (2017:2) karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam kerja. Hal-hal yang menjadi sumber stres akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu. berikut adalah sumber-sumber stress kerja yaitu:

1. Konflik dengan rekan kerja

Tidak sedikit orang yang merasa kalau dirinya tak mendapatkan rekan kerja yang cocok, ketidakcocokan dalam bekerja inilah yang rentan menimbulkan konflik antara pegawai. Pastinya, konflik yang berkelanjutan

akan meningkatkan stress dan membuat pekerjaan jadi tak optimal.

## 2. Tidak Bisa Menahan Emosi

Meski pikiran berantakan, tapi cobalah untuk tetap menjaga emosi diri, sebab, faktor pemicu stress saat bekerja juga bias di karenakan hal ini. Jangan sampai kemarahan ini menyebar di kantor dan di perlihatkan pada rekan atau atasan. Bila dirimu tidak bias menstabilkan emosi dengan baik, tandanya bahwa dirimu sedang dilanda stress

## 3. Tumpukan Pekerjaan

Datangnya tugas-tugas baru di saat tugas lainnya belum di selesaikan, kerap kali membuat para karyawan kelelahan. Bila terjadi berkelanjutan, maka beban atau tumpukan pekerjaan ini bisa memicu stress

## 4. Notifikasi Di Luar Jam Kantor

Faktor pemicu stres bekerja juga bisa di karena di hubungi di luar jam kantor, untuk seorang karyawan atau staf kadang kala merasa tidak enak untuk mengabaikan pesan dari atasannya.

## 5. Masalah Personal

Tidak selamanya stress bersumber dari pekerjaan kantor, bisa juga karena factor eksternal yang memicu gangguan pikiran. seperti masalah personal dengan keluarga, teman ataupun pasangan, dapat memberikan tekanan-tekanan pada pikiran sehingga membuat produktivitas jadi terhambat

Menurut Handoko (2001:40) terdapat dua kategori penyebab stres yaitu :

### 1. *On the job* (masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi)

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu

3. Kualitas supervisi yang jelek
  4. Iklim politis yang tidak aman
  5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
  6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
  7. Kemenduan peranan (role ambiguity)
  8. Frustrasi
  9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
  10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
  11. Berbagai bentuk perubahan
2. Off-the-job (masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi)
    1. Kekuatiran finansial
    2. Masalah-masalah yang berkaitan dengan anak
    3. Masalah-masalah fisik
    4. Masalah-masalah perkawinan
    5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
    6. Masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara

#### **2.1.1.4 Indikator stres kerja**

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat,

beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai. indikator stres kerja menurut Robbins (2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. . Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut Sunyoto (2018:63), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Penyebab fisik.
2. Beban kerja.
3. Sifat pekerjaan.
4. Kebebasan.
5. Kesulitan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dari penelitian ini penulis mengambil beberapa contoh jurnal penelitian terdahulu sebagai arahan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. contoh yang diambil berupa jurnal-jurnal mengenai motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Kuncoro (2013:102) penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Royani (2007:152) menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. berikut ialah contoh jurnal peneliti terdahulu yang dijadikan panduan:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Anggita Nurjannah, 2021	Pengaruh stres kerja Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor cabang medan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Asumsi Klasik</li> <li>- Regresi Linear Berganda</li> <li>- Uji T</li> <li>- Uji F</li> </ul>	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perum Bulog kantor cabang Medan. Secara parsial

			<p>diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perum Bulog Kantor Cabang Medan. Secara simultan diketahui bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.</p>
Pradnya paramita saputra dan I gusti ayu dewi adnyani, 2019	Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap	- Regresi linear berganda	Untuk meningkatkan kepuasan kerja handaknya meingkatkan motivasi yang

	kepuasan kerja karyawan		dirasakan karyawan, melakukan komunikasi yang efektif di dalam organisasi dan stres kerja karyawan harus di kelola agar dapat meningkatkan kepuasan kerja
Riri Arfarina. 2021	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Cemerlang Kota Datar	- Regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap karyawan. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Tri Wartono, 2017	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji korelasi produk moment</li> <li>- Uji korelasi</li> <li>- Uji signifikansi koeficient korelasi (uji t)</li> </ul>	Terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang di tunjukan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stress kerja mempengaruhi



			<p>kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% di pengaruhi oleh factor-faktor lain. Setelah di lakukan uji signifikasi di dapat hasil 10,643 maka <math>H_0</math> di tolak dan <math>H_a</math> di terima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan</p>
Tiara Nanda Annisa, 2021	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Teknik atau model analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25	<p>Stres kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial stres kerja</p>

			berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.003, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.000 dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.531
Tedi Pitri, 2021	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kolerasi pearson product moment</li> <li>- Koefisien determinasi</li> <li>- Regresi linier berganda</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi PPIC pada PT. Great aparel Sukabumi,

			<p>sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti diluar variabel motivasi kerja dan stres Kerja</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. melakukan sebuah penelitian diperlukan langkah-langkah yang baik dan sistematis guna menyusun data diperlukan untuk penelitian tersebut. menurut Sopia (2008:30) menyatakan bahwa kerangka konseptua yaitu kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. menilai kinerja karyawan dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan motivasi. pengukuran kinerja akan membawa karyawan pada tiga indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. cermati kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menilai sejauh mana ia mampu mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan standar perusahaan. kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengarahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan dapat mendorong terjadinya motivasi yang menularkan dan meningkatkan komitmen, kepuasan kerja karyawan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan dapat berupa penghargaan kepada karyawan yang sangat menentukan kelangsungan hidup karyawan dengan standar pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi bisa mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras.

## **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan daya konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengakibatkan tidak optimalnya kinerja yang dihasilkan karyawan. kemudian dalam jangka Panjang, stres kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan karyawan mengalami frustrasi yang berlebihan dan dapat memicu karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan. selain memperhatikan tingkatan kinerja karyawan perusahaan juga diharapkan memperhatikan kondisi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan di saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

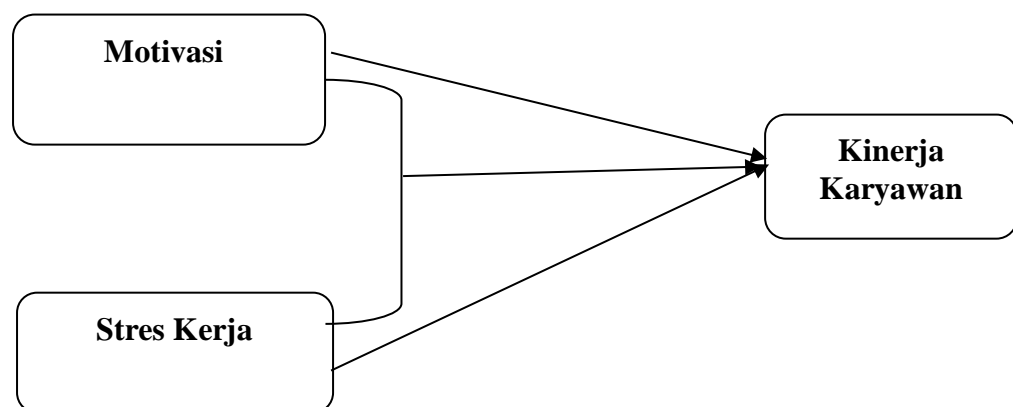
Handoko (2001:25) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. segala macam bentuk stress kerja pada dasarnya disebabkan karena karyawan kurang mampu untuk mengenali tingkat kemampuannya dalam beraktivitas dan memaksakan keterbatasan kemampuannya tersebut untuk menghadapi aktivitas yang berlebihan yang mengakibatkan perasaan depresi dan juga stress dalam bekerja.

## **3. Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Handoko (2001:98) stress dapat membantu atau menjadi fungsional, tetapi juga bisa berpesan atau merusak kinerja karyawan. hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk memotivasi atau mengganggu. Kinerja yang baik

akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, selain itu juga dapat mengurangi stress yang berlebihan. terkadang juga stress di butuhkan karena bagi beberapa individu stress secara positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. selain motivasi, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stress kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan psikis seseorang mencapai suatu kesempatan dimana kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila seorang karyawan telah termotivasi dengan tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja tanpa adanya stress kerja maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat. dan perusahaan pun harus memperhatikan hal ini karena perusahaan berkewajiban memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.



**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Margono (2010:105) menjelaskan bahwa hipotesis berasal dari kata hipi dan thesis, hip berarti kurang dari sedangkan thesis artinya pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya sementara. hipotesis merupakan sebuah kemungkinan jawaban dari permasalahan yang diajukan Jesslyn (2000:159) hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara tentang hal yang buat, guna menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk pengecekan.

Hary (2008:120) mengartikan hipotesis sebagai kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang bersifat sementara, serta merupakan konstruksi peneliti mengenai masalah penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih sedangkan menurut Sugiyono (2015:100) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah peneliti yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Paluta Inti Sawit Medan
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Paluta Inti Sawit Medan
3. Motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Paluta Inti Sawit Medan