

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Satu dari banyak faktor keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan semua program kerja adalah peran serta dan kerja keras Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM merupakan komponen tak terpisahkan dalam keberadaan sebuah perusahaan, dimana komponen tersebut berisi karyawan, tenaga kerja, atau pegawai yang bertugas sesuai dengan bidang- bidang yang ditunjuk oleh perusahaan, dan memiliki kecakapan di bidang-bidang yang diberikan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki peranan penting untuk menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan. Karyawan merupakan asset yang sangat penting yang dimiliki perusahaan dibandingkan yang lainnya, karena karyawan sebagai penggerak utama dalam perusahaan. Di dalam diri setiap karyawan memiliki sifat dan perilaku yang berbeda. SDM yang berkualitas tinggi akan mampu memberikan kinerja maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan, serta mampu menjadi performa perusahaan tetap kuat dan stabil dalam kondisi apapun, begitupun sebaliknya. Dalam menjaga performa SDM tetap baik dan stabil, perusahaan harus memperhatikan kondisi yang dapat menghambat kinerja para karyawannya salah satunya adalah Stres. Menurut Gaol, (2016), Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Siagian, (2016:30), menambahkan bahwa stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Stres yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan berbagai cara, antara lain: keluar (resign), tindakan yang ditujukan untuk keluar dari organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Biasanya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun karena tekanan atasan dan persaingan di lingkungan kerja menimbulkan stres kerja, tekanan pada tingkatan tertentu dapat menyebabkan karyawan berkinerja menjadi lebih baik. Hal tersebut terjadi karena tingkat stres tertentu akan memicu karyawan untuk memunculkan ide-ide inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan, sehingga stres menjadi situasi yang konstruktif.

Adanya dampak stres baik dampak positif maupun negatif terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja sudah seharusnya mendapat perhatian dalam siklus hidup perusahaan. Minimnya beban kerja memungkinkan pekerja memperoleh lingkungan yang nyaman sehingga mengurangi tingkat stres. Akan tetapi, tingkat stres yang rendah dapat menimbulkan perasaan kebosanan dalam bekerja, menurunnya motivasi, absensi dan ketidakpedulian yang berujung pada rendahnya kinerja karyawan. Di sisi lain, jika karyawan kelebihan beban pekerjaan, maka kinerja karyawan akan menurun. Tingkat stres yang tinggi akan menimbulkan perasaan tertekan,

lelah maupun depresi. Penelitian yang dilakukan oleh Bimantoro dan Noor, (2012), menemukan bahwa tingkat stres yang optimal, baik dari dalam pribadi maupun pengaruh luar, memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Karyawan, sehingga, tingkat stres yang optimal adalah tingkat ideal yang bisa dicapai, karena semangat, vitalitas, wawasan yang tajam dan ketenangan karyawan, maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, keterasingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi. Selain Stres, kondisi yang juga patut diketahui oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah Motivasi Kerja. Suwanto dan Donni, (2014:170) mengatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana diabdikannya dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Orang yang termotivasi akan melakukan tugas dalam waktu yang cukup lama dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan Motivasi karyawan, tapi juga menurunkan Stres kerjanya agar Kinerja Karyawan dapat tersalurkan ke arah yang benar dengan intensitas yang sesuai dan dilanjutkan dengan berjalannya waktu. Kedua kondisi tersebut

akan memberikan dampak yang baik atau buruk Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2015:67), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan yang baik tercermin dari kinerja seluruh karyawan yang ada didalamnya, yang sepatutnya juga harus baik. Bagi perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan mampu meningkatkan produktifitas kerja perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan, manajemen perusahaan perlu menerapkan dan memperhatikan faktor tenaga kerja sehingga karyawan dituntut meningkatkan kinerja secara efektif. Stres kerja akan berdampak beban pikiran bagi karyawan ditambah konflik antar rekan kerja, tugas-tugas pekerjaan yang berlebihan. Hal ini menimbulkan tekanan dan desakan waktu serta kurangnya motivasi dukungan kelompok dan pimpinan, tidak adanya reward atas kerja keras karyawan sehingga karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan Februari 2024 diketahui bahwa terdapat 20% karyawan pada bagian marketing yang tidak memenuhi target pemasaran. Target perbulan yang diberikan oleh PT . INDAKO TRADING CO CABANG MAKMUR MEDAN yaitu sebanyak 10 unit. Evaluasi kinerja diadakan setiap 3 bulan pada semua divisi. Jika ada karyawan yang memiliki Kinerja kurang, pihak

perusahaan akan memperbaiki Kinerja karyawan dengan memberikan Motivasi serta memonitoring Kinerja Karyawan tersebut. Terdapat beberapa karyawan yang kurang puas dengan Motivasi yang diberikan padahal setiap apel pagi pimpinan selalu memberikan Motivasi atau dukungan semangat kepada karyawan. Selain itu, pihak perusahaan selalu mengadakan agenda rutin yaitu family gathering yang diadakan setiap satu tahun sekali, akan tetapi selama pandemi Covid 19, kegiatan ini dinonaktifkan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan merasa tertekan dengan kondisi pandemi yang menyebabkan penjualan unit menjadi menurun sehingga Stres Kerja karyawan meningkat. Setelah usai pandemi covid 19 kegiatan ini diaktifkan kembali dan dapat mengurangi dampak stres terhadap karyawan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Stres Kerja dan Motivasi Kerja. Untuk itu pada penelitian ini, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indako Trading Co Medan Cabang Makmur”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Stres kerjadiakibatkan oleh banyaknya tekanan yang diterima karyawan berpengaruh terhadap penurunankinerja karyawan .

2. Karyawanti dan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.
3. Penurunan kinerja dikarenakan hubungan antar karyawan yang kurang baik sehingga pencapaiannya menurun.

### **1.3. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang pengaruh stres, motivasi, dan kinerja dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Indako Trading Co Medan Cabang Makmur.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indako Trading CO Medan Cabang Makmur?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indako Trading CO Medan Cabang Makmur?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indako Trading CO Medan Cabang Makmur?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Co Medan Cabang Makmur.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Co Medan Cabang Makmur.

- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Co Medan Cabang Makmur.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Universitas

sebagai salah satu bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi strata-1 manajemen.

3. Bagi peneliti

hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai salah satu kajian dalam ilmu manajemen terutama bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Referensi untuk peneliti sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan peneliti yang sama di masa akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Pengertian Stres kerja**

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai akumulasi stresor pembangkit stres situasi kerja yang dianggap "penuh tekanan" bagi sebagian besar orang (Ross & Altamaier, 1994).

Menurut mangkungara (2017:157) "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 rileks, cemas , tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan". Menurut Siagiaan (2017:300), menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Asutik, 2019:15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidak seimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi , proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Selanjutnya, stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara karyawan dan pekerjaan, (Beehr & Newman dalam Wijono, 2010:145). Juga definisi stres kerja merupakan



rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh individu, (Nykodyn & George dalam Wijono, 2010:145). Pendapat yang serupa diungkapkan Selye (dalam Wijono, 2010:145) jika stres kerja adalah sebuah konsep yang terus menerus bertambah karena jika meningkatkan permintaan tuntutan kerja maka potensi stres kerja juga semakin meningkat dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah.

### **2.1.2. Penyebab Stres Kerja**

Menurut Sopiah (2018) terdapat beberapa penyebab stres kerja, yaitu:

#### **1. Lingkungan fisik**

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

#### **2. Stres karena peran tugas stresor**

Karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran ditempat mereka bekerja.

#### **3. Penyebab stres antar pribadi (inter-personal stressor)**

Penyebab stres antar pribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan

munculnya stres kerja.

#### 4. Organisasi

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

### **2.1.3. Dampak Stres Kerja**

Menurut Sopiah (2018:91), dampak atau akibat stres bisa dilihat dari tiga aspek yaitu:

#### 1. Fisik

2. Fisik akibat stres pada fisik mudah dikenali karena adanya sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang mengalami sakit.

#### 3. Psikis

Psikis dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

#### 4. Perilaku

Perilaku akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, dan agresi di tempat kerja.

#### 2.1.4. Cara 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.

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

- a) Penerapan teknik manajemen waktu yang dapat membantu seseorang untuk mengawasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik.
- b) Olahraga seperti renang, bersepeda, berjalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.
- c) Relaksasi untuk mengurangi ketegangan, seperti meditasi dan biofeedback/teknik pengendalian fisiologis.
- d) Memperluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka.

### **2.1.5.IndikatorStresKerja**

Menurut Robbins Indikator stres kerja (dalam jafar, 2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaanseseorang 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 dicitakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Pihak dalam gaya kepemimpinan organisasi beberapa organisasi dapat diikuti dan ditakuti. Kesejahteraan fisik dan mental seseorang dapat dipengaruhi oleh stres ditempat kerja. Seseorang mungkin mengalami kecemasan, lekas mearah, kehilangan pekerjaan sebagai akibatnya, yang dapat membatasi kreativitas mereka.

Menurut Mangkunegara (2013:157), beberapa penyebab stres kerja yang dapat dijadikan sebagai indikator dari stres kerja yaitu:

1. Bebankerjayangdirasakanterlaluberat
2. Waktukerja yang mendesak
3. Kualitaspengawaskerjayangrendah

4. Iklimkerjayangtidaksehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab kerja
6. Konflikkerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja

## **2.2. Motivasi**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi**

Hasibuan (2013:38) menyebutkan motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Siagian (2013:138), motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Rivai (2014:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu

bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Sutrisno (2015:40), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simple karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkan.

### **2.2.2. Tujuan Manfaat Motivasi**

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:145) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
4. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

9. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Rivai (2014:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

### **2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklarifikasikan ke dalam empat jenis yang satusama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Airlangga (2018:17), menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian :

#### **1. Motivasi positif**

Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar diabekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

#### **2. Motivasi negatif**

Motivasi negatif sering dilakukan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat

organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

### 3. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

### 4. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

#### **2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Airlangga (2018:131) menyebutkan motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia (disebut motivasi internal) berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor dari luar diri manusia (motivasi eksternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi. *Motivator factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk disini adalah :

*Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)

*Recognition* (penghargaan)



*Workinself* (pekerjaan itu sendiri)

*Responsibility* (tanggung jawab)

*Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan karir)

*Advancement* (kesempatan untuk maju)

Menurut Hasibuan (2013:157), ada 3 hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut :

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas.

Berikut teori motivasi dua faktor menurut Herzberg yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip oleh Siagian (2013:134) adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Teori Motivasi “ Dua Faktor Fedrick Herzeberg ”**

Faktor Ekstrinsik	Faktor Intrinsik
1. Kebujaksanaan administrasi 2. Supervisi 3. Gaji/Upah 4. Hubungan antar pribadi 5. Kondisi kerja	1. keberhasilan 2. Pengakuan/Penghargaan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan

Sumber: Siagian (2013:164)

### 2.2.5. Indikator Motivasi

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan fasilitas dan kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan diperkuat oleh Hasibuan (2013:162), dimensi ini diukur adalah :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu:
  - a. Mengembangkan kreativitas.
  - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Dimensi kebutuhan akan fasilitas, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu:
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia bekerja (*sense of belonging*)
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu:
  - a. Memiliki kedudukan terbaik

b. Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

## **2.3. kinerja karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Rivai dkk (2015:406), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja, yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya .

Sedangkan menurut Kusjono & Ratnasari (2019). Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapaitujuan organisasi.

Menurut Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Dari ketiga pendapat menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang tidak diragukan lagi akan dievaluasi berdasarkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dalam bidang keahliannya.

### **2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut prawirosentono dalam sutrisno (2010:176-178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran nya baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Otoritas dan Tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Displin

Secara umum disiplin, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **2.3.3. Aspek-aspek Kinerja karyawan**

Aspek –aspek kinerja pegawai menurut Prabu Mangkunegara (2010) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang

dikerjakannya

- b. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan
- c. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang buisabekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan

Menurut Soeprahinto (1996) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kualitaspekerjaan.
- b. Kuantitaspekerjaan.
- c. Kemampuanbekerjasendiri.
- d. Pemahamanpengenalanpekerjaan.
- e. Kemampuanmemecahkanpersoalan.

#### **2.3.4. Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (2012:233-234), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Jumlah Pekerjaan**

Dimensi ini menunjukkan jumlahpekerjaan yang dihasilkan individu atau sekelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standart kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh kaeryawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

## 3. Ketepatanwaktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaanpada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

## 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

## 5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan olehdua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja.

Sedangkan menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja dapat diukur

melalui, sebagai berikut:

a) Kualitas(mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

b) Kualitas(jumlah) Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan

c) Ketetapan waktu pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.

e) Efisiensi mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

## **2.4. Penelitian Terdahulu.**

**Tabel 2.3.**

### **Penelitian Terdahulu**

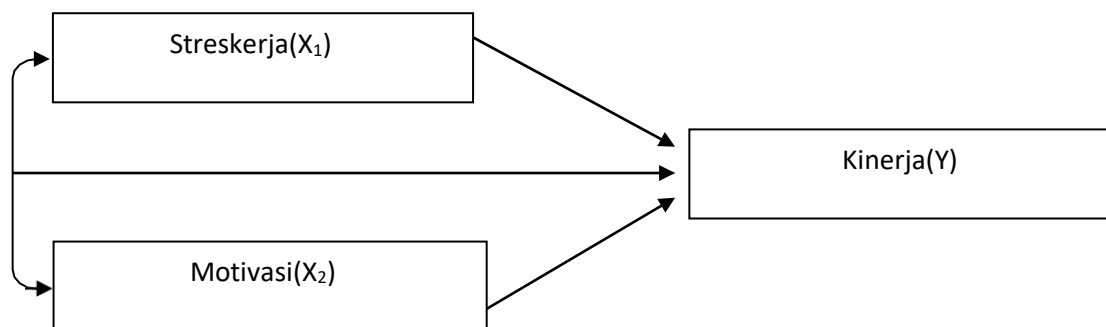
No	Nama penelitian (Tahun)	JudulPeneliti	Variabel	HasilPenelitian
1	AyukWidyaNanda, danAgus Sugianto (2020)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variablel independen : stres kerja dan motivasi kerja  Variabel dependen : kinerja karyawan	stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Nina Sabrina, Darmadi , dan Ratna sari (2020)	Pengaruh motivasi dan stress kerja Terhadap kinerja karyawan di CV Muslim Galery Indonesia	Variabel independen : motivasi dan stres kerja  Variabel dependen: kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Rini Rahmawati,Ni Wayan Eka Mitariani, dan Ni Putu Cempaka Dhaema dewi Atmaja (2021)	Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka	Variablel independen : stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan  Variabel dependen : kinerja karyawan,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.



## 2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagaimana salah yang penting (Sugiyono, 2015:88). Untuk memberikan gambaran konsepsi pemikiran dan pola hubungan antar variabel yang diteliti, maka dapat dilihat alur kerangka pemikiran secara skematis berikut :

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka konseptual**



Keterangan :

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus di uji kebenarannya atas suatu penelitian yang dilakukan agar dapat mempermudah menganalisis (Aprilian,2016). Berdasarkan penelitian terdahulu, kerangka berpikir yang telah disampaikan, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub>:Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Co Medan Cabang Makmur.

H<sub>2</sub>:Motivasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indako Trading Co Medan Cabang Makmur.

H<sub>3</sub>:Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Co Medan Cabang Makmur.