

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Landasan Teoritis**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian dan Tujuan Motivasi**

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya.

Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Dari pengertian motivasi kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai motivasi kerja meliputi:

1. Menurut Komang (2012:193) “Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada

hakikatnya ada secara internal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

2. Menurut Usman (2014:152) “Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi juga merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.
3. Menurut Andri (2015:71) “Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri
4. Menurut Wilson (2012:313) “Motivasi adalah tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari motivasi menurut Sunyoto Danang (2012):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

### 2.1.1.2. Jenis-jenis Motivasi

Berikut ini adalah penjelasan dari tiap jenis jenis motivasi yang disebutkan diatas:

#### 1. Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang yang lebih bergairan dan produktif. insentif sebagai motivasi kerja dilakukan dengan pengaturan suatu kondisi dan situasi untuk meningkatkan motif kerja karyawan, seperti :

- a. Insentif yang bersifat material seperti, pemberian tambahan uang lembur, gaji, upah atau barang kebutuhan sehari-hari.
- b. Insentif yang bersifat immaterial, misalnya pemberian kenaikan jabatan, piagam, penghargaan dan lainnya.

#### 2. *Carrot and stick approach*

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman jadi bagi karyawan yang telah menunjukkan aktivitas atau kretivitas yang baik, ia diberikan hadiah atau *reward*. Sebaliknya, bila karyawan menunjukkan penurunan terhadap aktivitas kerja, maka ia diberi semacam hukuman atau *punishment*.

### 3. Pendekatan Kemanusiaan

Pendekatan Kemanusiaan ini maksudnya dilakukan dengan membuat pendekatan yang lebih akrab. Sehingga, komunikasi yang sifatnya formal dalam hubungan antar individu bisa jadi lebih informal.

### 4. Supervisi

Supervise ini adalah bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen. Prinsipnya adalah supaya untuk menggali, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia dengan cara mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi, pertemuan staf, pengarahan dan lain sejenisnya. Supervisi ini biasanya dilakukan dengan cara pengendalian langsung dari atasan. Sebagai contoh, bentuk kunjungan kerja di lapangan atau yang biasanya dikenal dengan istilah inspeksi mendadak atau sidak alias *inspenction and on the spot check*.

### 5. Pembinaan disiplin

Pembinaan disiplin ini bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan. Artinya, terdapat kematangan proses belajar serta kesadaran untuk menerima kekuasaan serta kontrol dari atasan maupun

perusahaan. Konsep disiplin juga bisa dilakukan dengan beberapa jalan, seperti :

- a. pembinaan disiplin secara otoritas, ini dilakukan dengan penciptaan disiplin dengan jalan pemberian perintah yang harus dilaksanakan tanpa adanya alternatif keputusan.

- b. pembinaan disiplin secara bebas (*anarchi*), adalah bentuk disiplin di mana bawahan dapat menentukan bentuk disiplin yang dikehendakinya, sedangkan pihak atasan menerima apa saja kemauan dari bawahannya.
- c. pembinaan disiplin secara demokratis, adalah bentuk pembinaan disiplin yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi dan situasi dari bawahan. Akan tetapi, tetap tidak meninggalkan prinsip legalitas yang berlaku pada perusahaan dan negara.

### **2.1.1.3. Teori-teori Tentang Motivasi**

Berikut ini adalah penjelasan tentang teori-teori motivasi yaitu :

#### **1. Teori Kebutuhan**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. ini mengungkapkan jika 5 kebutuhan manusia tersebut berdasarkan hirarkinya. Dimulai dari kebutuhan yang sangat mendasar hingga mencapai kebutuhan yang paling tinggi. Hal-hal ini dibahas dalam teori hirarki kebutuhan. Berikut ini 5 kebutuhan manusia yang dibahas di dalamnya.

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual, kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari

ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a. *Existence needs* kebutuhan ini berhubungan dengan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makanan, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs* kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs* kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

## 3. Teori *Insting*

Teori insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin.

Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya *William James*, Sigmund Freud, dan Mc Dougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. Mc Dougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, laper, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

#### 4. Teori *Drive*

*Woodworth* menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang.

#### 5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli

psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

#### **2.1.1.4. Prinsip-prinsip Motivasi**

Menurut Anwar (2017:61) Ada lima prinsip motivasi, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

##### **2. Prinsip Komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

##### **3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan**

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerja.

##### **4. Prinsip Pendelegasian Wewenang**

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

## 5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### 2.1.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy (2016:116) faktor-faktor motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam sesuatu perusahaan.

f. Peraturan dan *flaksibel*

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

## 2.1.2. Stres Kerja

### 2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja 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 Danang (2015:216) “Stres Kerja konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”.

Stres Kerja bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif.

Menurut Irham (2017:214) “Stres Kerja 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”.

Stres Kerja tidak lagi dipandang sebagai masalah yang sulit dicari jalan keluarnya akan tetapi bagaimana seseorang belajar mengelola atau *me-manage* stress. Dengan kata lain stress dianggap sebagai sesuatu yang sulit bisa dihindari.

Menurut Adang (2015:261) “Stres Kerja merupakan situasi dan tuntutan nonspesifik yang mengharuskan seorang individu untuk merespons atau melakukan tindakan.

### 2.1.2.2. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Anwar (2017:284) Cara mengatasi stres kerja ada tiga pola dalam mengatasi stres kerja yaitu:

1. Pola Sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola Harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
3. Pola Patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial psikologis.

### 2.1.2.3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Stres yang di alami oleh seseorang biasanya dibagi menjadi dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:

1. Stres karena tekanan dari dalam (*internal faktor*)

Contohnya ketika di dalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak.

2. Stres karena tekanan dari luar (*esternal faktor*)

Contohnya dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat di mana ia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar

bekerja sesuai target atau bahkan harus di atas target, sementara kemampuan seseorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres.

#### **2.1.2.4 Pendekatan Stress Kerja**

Menurut Veithzal Rivai dalam tunjungsari (2011:5) pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

##### **1. Pendekatan individu meliputi :**

- a. Meningkatkan keimanan
- b. Melakukan meditasi dan pernapasan
- c. Melakukan kegiatan olahraga
- d. Melakukan relaksasi
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

##### **2. Pendekatan perusahaan meliputi :**

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c. Menyediakan sarana olahraga
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f. Melakukan restrukturasi tugas
- g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Irham (2018:3) “Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal”.

Menurut Wibowo (2017:188) “Penilaian Kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan”.

Menurut Akdon (2016:166) “Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategic, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik.

Manajemen Kinerja adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.3.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar (2017:57) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, yaitu:

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

### 2.1.3.3.Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan (*ex-post*).

Menurut Wibowo(2014:86) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif di cari oleh seorang individu atau organisasi untuk di capai.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kepada suatu tujuan dapat diselesaikan.

## 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang di defenisikan oleh standar.

## 4. Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, atau kompetensi kemampuan yang di miliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik,

## 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

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

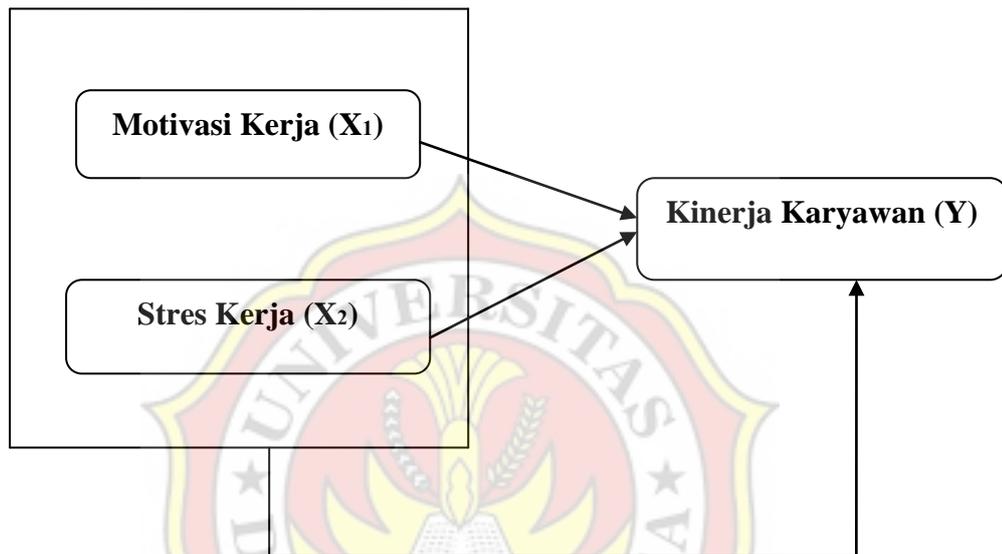
| No | Nama Peneliti                  | Sumber Tahun                                       | Judul   | Variabel                                    | Hasil Peneliti   |
|----|--------------------------------|--|---|---|--|
| 1  | Febriyani<br>Finda<br>Kapahang | Skripsi<br>Universitas<br>Dharma<br>wangsa<br>2015 | Pengaruh<br>Motivasi<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan<br>Studi Pada<br>Kantor<br>Kecamatan<br>Rataan<br>Kabupaten<br>Minahasa<br>Tenggara | Motivasi<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan | Berdasarkan analisis korelasi <i>product moment</i> menunjukkan bahwa pengaruh dan punya korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi merupakan faktor penting dan menentukan kinerja karyawan dalam instansi pemerintahan.   |
| 2. | Tri Wartono                    | Skripsi<br>Universitas<br>Dharma<br>wangsa<br>2017 | Pengaruh<br>Stres<br>Kerja<br>Terhadap<br>Karyawan<br>(Studi Pada<br>Karyawan<br>Majalah<br>Mother<br>And<br>BABY)                          | Stres<br>Kerja<br>Terhadap<br>Karyawan      | Penelitian ini disimpulkan bahwa Tingkat stress kerja karyawan pada majalah Mother And Baby adalah tinggi yaitu 59,78% dan dilihat dari sub variabel-variabel jawaban responden yaitu jawaban setuju sebesar 43,11%. Dan beban kerja terlalu banyak menyebabkan menjadi stres hal ini dapat dilihat dari jawaban sub variable setuju sebesar 59,86%. |

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat sebuah fenomena perilaku organisasi berupa pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Majaria kencana sakti. Tantangan-tantangan yang dihadapi Dunia retail elektronik di era globalisasi ini dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya, sesuai dengan visi-misinya, mengingat faktor sumber daya manusia yang dimiliki memegang peran penting dalam upaya perwujudan visi misi yang optimal maka kualitas manajemen sumber daya manusia pun harus ditingkatkan, untuk itu agar dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan dengan para karyawan menjadi sangat penting, salah satu hal yang penting dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan dan mengenai penanggulangan stres kerja para karyawan sebagai hasil dari proses bekerja mereka.

Menurut Sopiah (2008:85) “stres merupakan respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.” Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Konsekuensi dari stres dapat dibagi kedalam tiga kategori umum yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007). Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan ketika stress tidak diatasi dengan cepat maka akan berakibat negatif buat karyawan dan berdampak pada produktivitas kerjanya. Selain penanggulangan terhadap stres kerja yang dihadapi oleh karyawan salah satu usaha untuk

memperhatikan kepuasan kerja adalah dengan pemberian motivasi kerja karyawan secara optimal. Secara garis besar, kerangka pikir pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Majaria kencana saktisebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan dari perumusan masalah penelitian.

Menurut Punaji (2013 : 145) Hipotesis merupakan jawaban yang diharapkan atas permasalahan penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Majaria Kencana Sakti.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Majaria Kencana Sakti.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Majaria Kencana Sakti.
4. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Majaria Kencana Sakti.
5. Motivasi dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Majaria Kencana Sakti.
6. Motivasi dan Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Majaria Kencana Sakti.