

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Stres Kerja

2.1.2. Definisi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2011;157), mengemukakan bahwa “Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi sebuah pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan itu sendiri.

Menurut Rivai (2011;516), menyatakan bahwa “Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka”.

Menurut Prabu (2013:157), “Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja ini tampak dari antara emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan.”

Hasibuan (2010:201) stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang.

Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang yang nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja mengakibatkan karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

2.1.3 Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab Stres Kerja Menurut Handoko (2010:205-207) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu on-the-job dan off-the-job. Penyebab stres kerja on-the-job adalah sebagai berikut :

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. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

2.1.4 Indikator Pengukuran Stres Kerja

Untuk memahami indikator pengukuran stres kerja, maka harus melihat stres kerja sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stress di pekerjaan sebagai faktor eksternal dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari pegawai. Dengan kata lain, stres kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Beberapa indikator untuk mengukur stres kerja menurut

Menurut Mangkunegara (2013:157) indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban

- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
- 5) Beban lebih
- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Zurnali (2010:127) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam

organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis komitmen organisasional para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen ini sangat dibutuhkan oleh masing-masing perusahaan agar guna tetap bertahan di dalam organisasi atau tidak, karena bukan hanya komitmen saja yang dilihat namun didalamnya pun bersangkutan paut dengan psikologis seorang karyawan perusahaan tersebut. Dan menguji para karyawan bertahan atau tidak di dalam organisasi tersebut.

2.2.2 Faktor – Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014,p.78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Faktor Kesadaran Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
- b. Faktor Aturan Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan

sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

e. Faktor Kemampuan Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

2.3 Motivasi

2.3.1 Definisi Motivasi

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan kerja sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan danya tujuan.

Pengertian motivasi kerja menurut Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Sunyoto (2015:10) adalah suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”

Miftahun & Sugiyanto (2010:74) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan

memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Menurut Hasibuan sendiri (2000:142) Dalam **Arjuna Rizaldi** (2017) motivasi adalah:

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

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, serta diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut siagian dalam buku novita (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik Biografi yang meliputi:
 - a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.

b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan untuk berprestasi :

a) Target kerja

b) Kualitas kerja

c) Tanggung jawab

d) Resiko

2) Kebutuhan memperluas pergaulan

a) Komunikasi

b) Persahabatan

3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

a) Pemimpin

b) Duta perusahaan

c) Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Mangkunegara. (2016: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1) Kuantitas kerja

2) Kualitas kerja

3) Pengetahuan tentang pekerjaan

4) Perencanaan kegiatan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012: 69)

Rosyida (2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Jadi Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai denan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mangkunegara (2010:13) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara. (2016: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1) Kuantitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2) Kualitas kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3) Pengetahuan tentang pekerjaan

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4) Perencanaan kegiatan

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk menunjukkan gambaran, kerangka berpikir, dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang dipergunakan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti melakukan penelitian tentang Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja di PT. Pos Indonesia Bandung. Berikut isi kajian mengenai penelitian terdahulu pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	PENELITI	JUDUL/METODE/ SAMPel	HASIL PENELITIAN	PERBEDAAN/ PERSAMAAN
1.	Dr. Feby Milanie, S.E., M.M	Pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja personil pada sat brimob polda sumut	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut.	Perbedaan: penelitian hanya 2 variabel Persamaan: sama-sama membahas motivasi dan kinerja karyawan

2	Pingky Era Megawati (2019)	Pengaruh motivasi, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan: hanya 3 variabel Persamaan: sama-sama membahas motivasi, stress kerja dan kinerja karyawan
3	Nadia Antonita Christy dan Sholihati Amalia (2017)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Perbedaan: hanya 2 variabel Persamaan: sama-sama membahas stres kerja dan kinerja karyawan
4	Ade Agus Dima Purwa Diputra, Ida Bagus Ketut Surya (2019)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. DESTINATION ASIA BALI	stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan	Perbedaan: hanya 2 variabel Persamaan: sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan
5	Jaclyen Tielung (2013)	Pemberdayaan Karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) WILAYAH VII MANADO	Pengaruh antar variabel independen yang terdiri dari pemberdayaan karyawan, motivasi, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Perbedaan: 1 variabel yang berbeda Persamaan: sama-sama membahas motivasi dan komitmen organisasi
6	Nurul Inayah, S.E, M.Si (2016)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi	Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath.	Perbedaan: hanya 3 variabel Persamaan: sama-sama membahas motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yg telah diuraikan penulis mengenai variabel Stress Kerja, maka Stress Kerja merupakan sebuah hal negative bagi karyawan di suatu perusahaan manapun. Stress Kerja ini harus di hindari dari perusahaan manapun karna ada berdampak sangat tinggi dan bisa merugikan bagi karyawan dan perusahaannya. Hal ini akan membuat semua karyawan menimbulkan suatu ketidaknyamanan saat melakukan pekerjaannya. Indikator Stress Kerja yaitu sikap yang buruk dan berdampak negative kepada karyawannya.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau di suatu organisasi, harus mempunyai komitmen organisasi dalam bekerja apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja tetradap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seseorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya disbanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang mempunyai suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencerminkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk bekerja, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, begitupun karyawan yang ada pada di PT. Pos Indonesia Bandung ini. Oleh karena itu

karyawan harus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Dan komitmen organisasi pun sangat berlaku untuk perusahaan guna mempertahankan karyawan agar tidak mengundurkan diri dan di adakan komitmen ini agar perusahaan tersebut bisa di pandang oleh perusahaan lainnya ini terbaik dalam berkomitmen.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu atau perkelompok untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi bagi suatu perusahaan sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan, Dimana perusahaan akan mendapatkan sesuatu sesuai dengan apa yang diharapkan. Selepas dari hal itu tentu motivasi sangatlah dibutuhkan bagi setiap perusahaan guna untuk memberikan semangat dan bimbingan kepada para karyawan atau para kerabatnya, Selain itu motivasi bagi suatu perusahaan itu penting untuk memajukan persaingan yang positif di kalangan para usahawan atau perusahaan. Dengan adanya motivasi ini perusahaan akan sangat bisa dikembangkan sehingga bisa terus berkembang pesat di Negara ini, Ketika sebuah perusahaan membutuhkan suatu harapan untuk kemajuan. Suatu upaya untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih besar dan sukses.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan di suatu perusahaan. Begitupun sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari beberapa aspek seperti aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja dan kerja sama untuk

mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dan faktor kinerja bisa juga bisa dilihat dari segi waktu karyawan bekerja, jumlah absen, keterlambatan dan lamanya bekerja.

2.6.1 Keterkaitan Antar Variabel

Pada bagian ini penulis menjelaskan tentang teori dan hubungan antara variabel independen (Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung).

2.6.2 Keterkaitan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stress kerja pekerja mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu kinerja mereka, seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat.

Temuan ini mendukung oleh Mahardiani (2013) menemukan bahwa Hasil dari penelitian bahwa terdapat hubungan yang tidak berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi (kinerja) yang tinggi, semakin tinggi dorongan untuk berprestasi maka semakin tinggi juga produktifitas dan efektifitas demikian sebaliknya, stres menumbuhkan efek yang negative bagi kinerja.

2.6.3 Keterkaitan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Menurut Memari et al., (2013) dengan judul “The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance” menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

2.6.4. Keterkaitan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu

motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Oleh Gultom (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan dengan hasil analisis yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

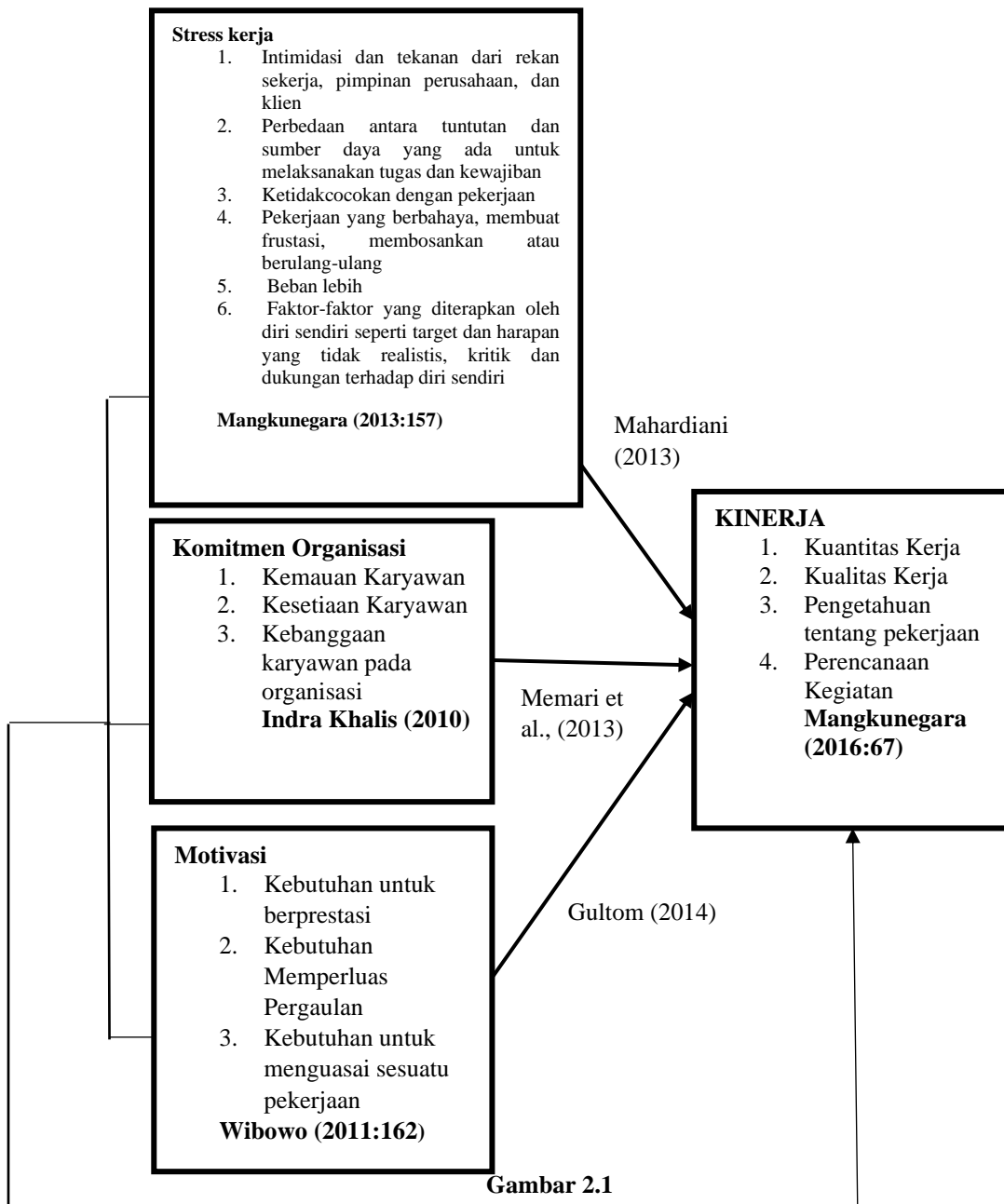
Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan telah memahami jika semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semangat yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan.

2.6.5 Keterkaitan Stres kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan di atas baik stress kerja, komitmen organisasi maupun motivasi sudah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagaimana bila ketiga variabel disatukan yakni stress kerja komitmen organisasi dan motivasi kerja apakah akan memberikan dampak yang sama seperti saat stress kerja, komitmen organisasi maupun motivasi kerja berdiri sendiri, atautkah ada perbedaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Noor Hidayati (2015) dapat dijelaskan bahwa terbukti ada pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja (X3), dan

motivasi kerja (X4) terhadap komitmen organisasi (Y), serta komitmen organisasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z).



2.7 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Bandung.

H2 : Diduga bahwa komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Bandung.

H3 : Diduga bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Bandung.

H4 : Diduga Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Bandung.