

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Untuk penulisan skripsi ini menggunakan juga menggali sumber informasi yang berasal dari penelitian terdahulu. Penelitian sebelumnya berfungsi untuk pertimbangan sebagai bahan dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan juga untuk perbandingan dalam kelebihan juga kekurangan yang telah ada. Dalam penelitian ini peneliti juga mencari informasi dari berbagai sumber yang ada seperti buku, juga skripsi terdahulu dengan maksud memperoleh informasi berkaitan dengan teori-teori berdasarkan judul yang dipakai untuk mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan karena tekanan dari diri individu mengakibatkan ketidakseimbangan fisik juga psikis, mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan kondisi kerja karyawan (Pandi Afandi, 2018). Stres kerja adalah Ketidak seimbangan fisik maupun psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkaitan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnnya (Priansa, 2019). Susanti dkk (2019) mencirikan stres yakni kejadian Ketika sseorang individu dihadapkan pada *opportunity*, *request*, atau *resource* berkaitan dengan kemauan individu dan yang hasilnya dilihat

menjadi tidak tentu dan penting. Menurut Robbins (2016) yang dimaksud Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Menjelaskan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, tampak dari *symptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak bisa rileks, cemas, juga gugup.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli diatas dapat diuraikan kedalam table oleh penulis sebagai berikut:

Tabel 2.1
Definisi-definisi Stres Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Pandi Afandi (2018)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan karena tekanan dari diri individu mengakibatkan ketidakseimbangan fisik juga psikis, mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan kondisi kerja karyawan.
2	Mangkunegara (2017)	Menjelaskan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, tampak dari <i>symptom</i> antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak bisa rileks, cemas, juga gugup.
3	Priansa (2019)	Stres kerja adalah Ketidak seimbangan fisik maupun psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkaitan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya.
4	Susanti dkk (2019)	Mencirikan stres yakni kejadian Ketika seseorang individu dihadapkan pada <i>opportunity</i> , <i>request</i> , atau <i>resource</i> berkaitan dengan kemauan individu dan yang hasilnya dilihat menjadi tidak tentu dan penting
5	Robbins (2016)	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada tuntutan, kendala atau peluang yang luar biasa.

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan pengertian diatas mengenai stress kerja maka penulis menggunakan pengertian dari Robbins (2016) yang dimaksud Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada tuntutan, kendala atau peluang yang luar biasa.

2.1.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres merupakan reaksi yang dirasakan secara fisik atau emosional yang disebabkan oleh beberapa hal. Salah satu penyebab stress kerja bisa dari lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja sehat karyawan akan antusias bekerja, tidak mudah sakit, mudah focus dan berkonsentrasi pada pekerjaannya, dengan begitu pekerjaan cepat selesai sesuai target dan waktu (Widi, Umi narimawati, 2022). Penyebab lain dari stres bisa disebut stressor yang adalah suatu kejadian atau situasi eksternal mengakibatkan seseorang merasa dalam keadaan yang berbahaya. Stressor bisa menjadi penyebab dari stres kerja yang dialami seorang karywan. Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018) mengkategorikan faktor penyebab dari stres, yakni:

1. Stressor Ekstraorganisasi, dikategorikan berasal dari perubahan keadaan social teknologi, keluarga, keadaan ekonomi, pengelompokan kelas juga ras, perbedaan penilaian juga perbedaan kesempatan karyawan untuk mendapatkan penghargaan juga promosi.
2. Stressor organisasi, yaitu mencakup suatu kebijakan, keadaan administrative, struktur organisasi, keadaan kerja, tanggung jawab tidak disertai otoritas, juga keadaan yang tidak biasa membuat karyawan menyuarakan keluhan, juga penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, didalamnya terdapat keadaan dimana karyawan tidak memiliki kebersamaan, karena suatu desain kerja, pembatasan juga tidak

mendapatkan dukungan social pada individu.

4. Stressor Individu, didalamnya terkait disposisi individu itu sendiri, berupa kepribadian, persepsi, *Personal control*, ketidak berdayaan yang dipelajari, ketahanan psikologis, juga keadaan konflik intra individu yang berasal dari frustrasi.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2016), memaparkan bahwa terdapat 5 indikator stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas, adalah berhubungan dengan pekerjaan karyawan ini mencakup desain pekerjaan seseorang, kondisi kerja dan letak fisik dari pekerjaan. Semakin besar kesalingtergantungan antara tugas-tugas karyawan dan tugas-tugas lain semakin besar kondisi stress.
2. Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang ditempatkan kepada karyawan sebagai fungsi dari peran tertentu yang ia mainkan di organisasi akibat dari konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit untuk disesuaikan atau dipenuhi, dialami Ketika karyawan diharapkan melakukan lebih daripada yang dimungkinkan. Ambigutas peran muncul ekspektasi perannya tidak ddipahami secara jelas dan tidak yakin apa yang dia lakukan.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres yang cukup tinggi terutama di kalangan

karyawan yang kebutuhan sosialnya tinggi..

4. Struktur Organisasi yaitu aturan yang berlebihan dan kurangnya kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi diri mereka adalah contoh variabel struktural yang mungkin menjadi potensi sumber
5. Kepemimpinan Organisasi yakni mewakili gaya supervisi dari manajer organisasi pada manajer, mereka membangun tekanan yang tidak realistis dan secara rutin memecat karyawan.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat dimana seorang pegawai mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Yang berarti pegawai berusaha menempatkan diri pada organisasi tersebut agar dianggap sebagai anggota. Lalu John P. Meyer (2017) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai Komitmen organisasional adalah kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Kasmir (2018), komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja dan diartikan juga atas kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuat. Selanjutnya berdasarkan Colquitt *et.,al* (2017) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni keinginan anggota organisasi untuk bertahan karena menginginkannya, butuh. Terakhir menurut Priansa (2018) menjelaskan bahwa

komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai kepada persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Tabel 2.2
Definisi-definisi Komitmen Organisasi Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Robbins dan Judge (2018)	Komitmen organisasi sebagai tingkat dimana seorang pegawai mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota.
2	John P. Meyer (2016)	Komitmen organisasional adalah kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
3	Colquitt <i>et.,al</i> (2017)	Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni keinginan anggota organisasi untuk bertahan karena menginginkannya, butuh.
4.	Kasmir (2018)	Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja dan diartikan juga atas kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuat
4	Priansa (2018)	komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai kepada persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.
5	Gusti dkk (2018)	Stress kerja adalah suatu kondisi berasal dari interaksi manusia dengan pekerjaannya yang merupakan keadaan ketegangan yang menghasilkan suatu ketidak seimbangan baik fisik juga psikis lalu mempengaruhi emosi, proses untuk berpikir, juga kondisi seorang pegawai individu dan yang hasilnya dilihat menjadi tidak tentu dan penting.

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan pengertian diatas mengenai komitmen organisasi maka penulis menggunakan pengertian dari Lalu John P. Meyer (2017) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai Komitmen organisasional adalah kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi..

2.1.2.2 Prinsip Membangun Komitmen Organisasi

Priansa (2017) menjelaskan bahwa terdapat lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan, yaitu:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri, artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri karyawan tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati, ikut merasakan terhadap apa yang dirasakan karyawan.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan, yaitu selain ingin dihargai, karyawan juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam John P. Meyer (2016) menjelaskan mengenai indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota karena keterikatan emosional, dan keterlibatan dengan organisasi. Dengan menerima nilai organisasi agar bersedia memberikan usaha kepada organisasi

2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*)

Didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota karena dari kesadaran individu tersebut mengenai kerugian dan keuntungan yang dialami jika meninggalkan organisasi dan jika bertahan diorganisasi.

3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota karena adanya perasaan kewajiban pegawai untuk harus bertahan diorganisasi meliputi kemauan bekerja sesuai tujuan dan tanggung jawab memberikan balasan kepada organisasi

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya (Mahendro & Donni 2018). Kinerja yaitu hasil seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu Ketika melakukan tugasnya (Fajar Nura'ini, 2017). Kinerja adalah hasil akumulatif dari semua aktivitas kerja dalam perusahaan (Robins & Coulter, 2016). Merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang diraih seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Priansa (2018) Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diimbang pegawai, hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Tabel 2. 3
Definisi-definisi kinerja

No	Penullis/Tahun	Definisi
1	Priansa (2019)	Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diimbang pegawai, hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

2	Mahendro & Donni (2018)	Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya
3	Robins & Coulter (2016)	Kinerja adalah hasil akumulatif dari semua aktivitas kerja dalam perusahaan
4	Fajar Nura'ini, (2017).	Kinerja yaitu hasil seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu Ketika melakukan tugasnya dalam periode tertentu Ketika melakukan tugasnya
5	Mangkunegara, (2017)	Merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang diraih seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan

Berdasarkan pengertian diatas mengenai kinerja karyawan maka penulis menggunakan pengertian dari Mangkunegara (2017), yaitu Merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang diraih seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan aset terpenting bagi organisasi. Kinerja pegawai sangat berdampak bagi kemajuan atau kemunduran organisasi, maka dari itu penting bagi pimpinan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar standar kinerja yang telah ditetapkan dapat direalisasikan. Gibson (dalam Ansory dan Indrasari, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus melihat apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaannya dan indikator yang perlu dicapai. Indikator kinerja merupakan ukuran yang menggambarkan pencapaian kinerja seperti yang telah ditentukan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja Menunjukkan ketepatan dan ketelitian, juga keterampilan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam penyelesaian pekerjaannya yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.
2. Kuantitas kerja dimana berkaitan dengan *Output* pekerjaan mengenai seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan menerapkan dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas
3. Tanggung jawab yaitu dapat tidaknya pegawai diandalkan untuk mengikuti instruksi melaksanakan pekerjaannya dan keinisiatifan untuk bekerja tanpa banyak pengawasan dan kehati-hatian
4. Pelaksanaan Tugas yakni sikap karyawan terhadap pekerjaannya yaitu sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap pegawai lain dan juga kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil

penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.4
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Per samaan
1.	Mariana Rachmawati, Mohd Haizam Saudi (2020)	Judul: <i>Analysis of Work Stress and Organization Commitment to Employees Performance Secretariat on District Tasikmalaya</i> Metode: Menggunakan SPSS Sampel: 100 karyawan	Secara simultan dan parsial, stres kerja dan Komitmen organisasi memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan	Persamaan: Metode yang digunakan sama Perbedaan: Jumlah sampel berbeda.
2.	Mochammad Fatchurohman, Rifdah Abadiyal (2019).	Judul: Peran Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Metode: Deskriptif kuantitatif metodologi Sampel: 67 karyawan perawat.	Hasil analisis data membuktikan bahwa Komitmen Organisasi, Stres Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.	Persamaan: Metode yang digunakan sama Perbedaan: Tidak menggunakan rumus Slovin
3.	Ehimen Abiodun Ulabor, Alegebe Ibiwunmi Bosedo (2019).	Judul: <i>Employee commitment and organizational performance in selected fast food outlets in Osun State</i> Metode: Menggunakan SPSS dari data kuisiner Sampel: 100 karyawan	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: metode yang digunakan sama. Perbedaan: Jumlah sampel berbeda

4.	Ludvig Esteban Stackhouse, Fredrik Mikael Zaman & Katherine Turner (2022)	Judul: <i>Effect of Employee Commitment on Organizational Performance; Case of Textile Firms in Sweden</i> Sampel: : 40 partisipan Metode: Deskriptif Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Metode yang digunakan sama Perbedaan: Indikator berbeda
5.	Shahida Parveen (2019)	Judul: <i>Exploring the Impact of Organizational Commitment on Employees Performance</i> Metode: <i>Descriptive quantitative research methodology</i> Sampel: 170 sampel	Berdasarkan hasil survei mendefinisikan bahwa komitmen karyawan memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Metode yang digunakan sama Perbedaan: Tidak menggunakan rumus Slovin
6.	Moh. Rizal Hedy Vanri Alam, Lisda L. Asi (2023)	Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo Kabupaten Nias Selatan Metode: Kuantitatif degan SPPS Sampel: 92 Responden.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variable komitmen organisasi.	Persamaan: Menggunakan variabel komitmen dan kinerja Perbedaan: Indikator Yang Digunakan Berbeda
7.	Agustinus Supriyanto, Nadiyah, (2022)	Judul: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Metode: Kuantitatif degan SPPS sampel: 50 karyawan	Hasil menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan sebanyak 33,4% terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Metode yang digunakan sama Perbedaan: Tidak menggunakan rumus Slovin

8.	Dedi Iskamto (2021)	<p>Judul: <i>Stress and Its Impact on Employee Performance</i></p> <p>Metode: Kuantitatif metode. Dengan analisis dan pengolahan hipotesis memakai SPSS</p> <p>Sampel: 87 employees</p>	Stres kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kinerja.	<p>Persamaan: Memakai kuantitatif metode dengan pengolahan data pada SPSS</p> <p>Perbedaan: Indikator berbeda.</p>
9.	Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, Erasma F.Zalogo (2021).	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan</p> <p>Metode: Kuantitatif dengan SPSS</p> <p>Sampel: 31 Responden.</p>	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan: Kedua Variabel Sama</p> <p>Perbedaan: Indikator Yang Digunakan Berbeda</p>
10.	Joko Sutopo (2018).	<p>Judul: Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten</p> <p>Metode: Statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda</p> <p>Sampel: 36 Karyawan</p>	Hasil menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan,.	<p>Persamaan: Metode yang digunakan sama</p> <p>Perbedaan: Jumlah populasi berbeda.</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Stres kerja merupakan keadaan respon psikologis yang bisa ditimbulkan akibat dari pekerjaan yang berakibat pada perasaan tidak nyaman lalu menghasilkan keadaan

emosi, dan kecemasan kerja. Keadaan stress kerja bisa dilihat dari Tuntutan tugas yang berupa kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik, letak fisik. Selain itu aspek lainnya yang bisa dilihat berupa tuntutan peran yaitu tekanan yang diberikan oleh seseorang kepada karyawan. Faktor lainnya yaitu Struktur organisasi dan Kepemimpinan Organisasi kurangnya kemampuan kepemimpinan bagi seorang pemimpin akan menimbulkan kesulitan bagi karyawan selain itu ketidak jelasan struktur organisasi juga menimbulkan kebingungan bagi karyawan yang mana hal ini akan menimbulkan stress kerja.

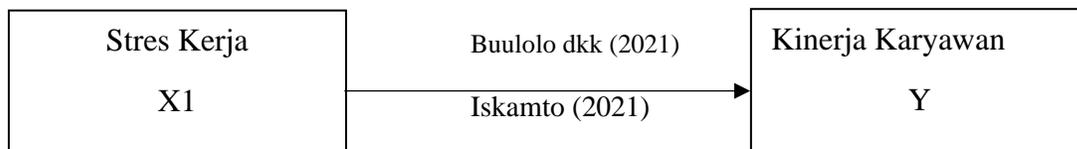
Komitmen organisasi merupakan keinginan, kemauan dan usaha dari seorang karyawan untuk organisasinya dengan berusaha untuk menerima tujuan, nilai juga aturan organisasi. Indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif dimana untuk tetap menjadi anggota karena keterikatan emosional, dan keterlibatan dengan organisasi. Selanjutnya komitmen kontinu karena keinginan menjadi anggota karena adanya keuntungan dan kerugian untuk bertahan dan komitmen normatif yang timbul akibat adanya rasa untuk mewujudkan tujuan organisasi dan tanggung jawab memberikan balasan kepada organisasi. Dengan adanya Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan mereka cenderung memberikan hasil kinerja baik itu karena komitmen organisasi meningkatkan keinginan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan usaha yang dilakukan karyawan untuk mewujudkan tujuan kerja menghasilkan cerminan kemampuan dari setiap karyawan, pada karyawan. Hasil kinerja yang ada dinilai oleh beberapa indikator yaitu Kualitas kerja menunjukkan ketepatan dan ketelitian, selanjutnya kuantitas kerja menyangkut banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu secara efisien. Indikator yang dinilai

lainnya berupa Tanggung jawab yaitu dapat tidaknya pegawai diandalkan, Lalu yang terakhir berupa pelaksanaan tugas yakni kemampuan dari karyawan untuk bisa menyelesaikan tugas dengan akurat. Kinerja sangat berdampak bagi kemajuan atau kemunduran perusahaan maka dari itu penting untuk menetapkan standar kinerja.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

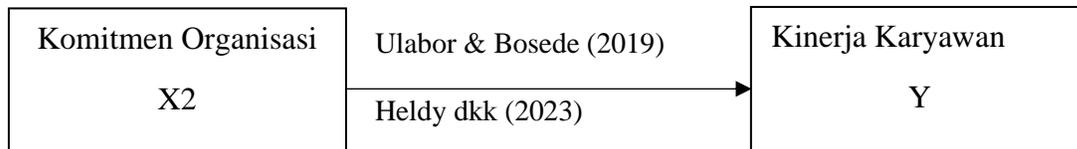
Berdasarkan penelitian dari Buulolo dkk (2021) memperlihatkan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja. Berdasarkan penelitian dari Dedi Iskanto (2021) dapat disimpulkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1
Keterkaitan Stress kerja Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Antara Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan

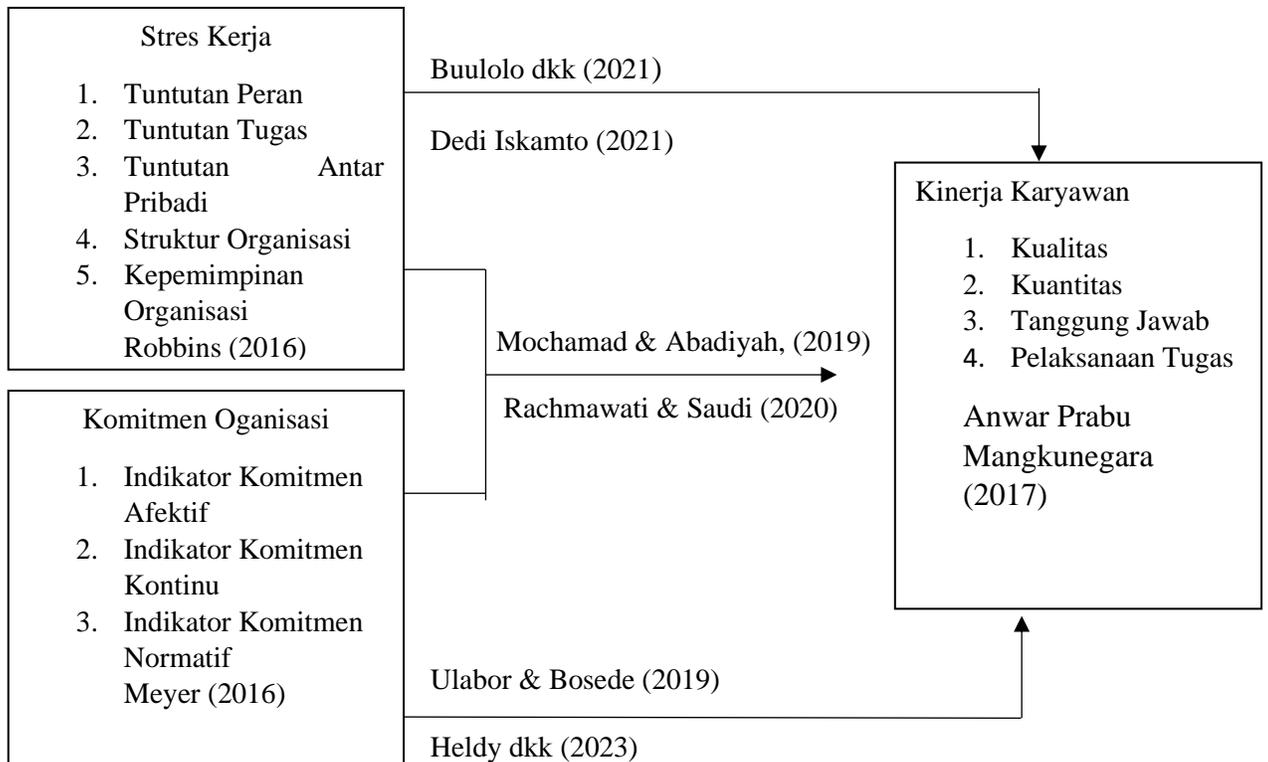
Berdasarkan penelitian dari Ulabor & Bosede (2019) didapat hasil Berdasarkan penelitian tersebut, dengan kesimpulan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian Hedy dkk (2023) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel stres kerja.



Gambar 2.2
Keterkaitan Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari Rachmawati & Saudi (2020) bahwa Secara simultan dan parsial, stres kerja dan Komitmen organisasi memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian Fatchurohman & Abadiyah, (2019) Hasil analisis data membuktikan bahwa Komitmen Organisasi, Stres Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. dinyatakan setiap peningkatan nilai variabel bersama-sama akan meningkatkan nilai Kinerja.



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau jugsalah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Stress Kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan
- Hipotesis 2 : Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- Hipotesis 3 : Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan
- Hipotesis 4 : Stres Kerja, dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.