

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki agar dapat berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2012). Untuk itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia / karyawan yang dimiliki agar tetap bisa produktif dan memiliki performa / kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing (Prawirosono, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : 1. Efektivitas dan Efisiensi 2. Otoritas dan Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif 5. Motivasi . Dari penjelasan di atas tampak bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang

rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Setiap karyawan memiliki titik jenuh dalam bekerja. Orang-orang yang mengalami titik jenuh akan menyebabkan karyawan menjadi stres nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan M. S., 2012).

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Sunyoto, 2013). Kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengunduran diri (*turnover*).

Stres merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan ketidak seimbangan di dalam diri individu yang bersangkutan, yang sering tercermin dari gejala-gejala seperti tak bisa tidur, keringat berlebihan, gugup, atau sikap lekas marah. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki tingkat stres kerja akan berdampak pada kinerja juga (Pratama, 2013)

Hal ini sudah dibuktikan oleh (Prasetio, 2020) pada penelitiannya dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada tahun 2020 yang menunjukkan hasil bahwa Stres kerja karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara masuk dalam kategori rendah. Hasil ini dapat dilihat melalui hasil tanggapan responden mengenai stres kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Akan tetapi perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara tetap perlu mengelola stres kerja karyawan dengan baik agar tidak ada hambatan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dan berdampak pada hal lainnya.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Noviansyah, 2016) dan (Zunaidah, 2016) pada penelitiannya dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja pada tahun 2016 yang menunjukkan hasil stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dan berdasarkan hasil analisis regresi, pengaruh variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja bisa terbukti. Stres kerja terendah atau tertinggi

itu mempengaruhi tingkat karyawan kinerja rendah (optimal), dapat disimpulkan bahwa stres kerja lebih dan rendah motivasi membuat frustrasi/tekanan dan penurunan kinerja. Dan akhirnya, pekerjaan stres lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Zeb et al., (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perbankan Sektor di Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. Penelitian Hidayati, dkk (2008) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. BRI Kebumen. Penelitian menurut Mulita Sari, dkk (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. Suroso, dkk (2006) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Agribisnis PT NIC.

Riset mengenai pengaruh (Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) sudah banyak dilakukan. Namun demikian, masih terbatas jumlah artikel yang membahas topik tersebut dalam bentuk *systematic literature review* (slr) atau studi kepustakaan. Oleh karena itu, penelitian ini dibuat menggunakan metode studi kepustakaan yaitu dengan mengkaji penelitian sebelumnya, yang bertujuan untuk memberikan analisis lebih dalam dan komprehensif tentang pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Systematic Literature Review Pengaruh Stres***

## ***“Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”***

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Sebaran jurnal yang membahas dampak dari stress kerja & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagaimanakah pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.?
3. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi stress kerja dan motivasi kerja karyawan?
4. Jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti stress kerja dan motivasi kerja.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sebaran jurnal yang membahas dampak dari stress kerja & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apasajakah yang mempengaruhi stress kerja dan motivasi kerja.
4. Untuk mengetahui jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah keilmuan manajemen khususnya pembahasan tentang Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menjadi alternative model penelitian kepustakaan yang belum banyak dilakukan oleh mahasiswa STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat memberikan pemahaman tentang tatacara yang tepat berupa kemampuan dalam menganalisa mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Agar penelitian ini fokus dan sesuai dengan kaidah *systematic literature review* (SLR) maka batasan pada penelitian ini adalah:

1. Populasi: Studi tentang pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Hasil: Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Desain penelitian: Analisis korelasi, komparasi dengan pendekatan kuantitatif
4. Tahun Publikasi: Tahun 2020 – 2021
5. bahasa: bahasa indonesia
6. bentuk publikasi : artikel jurnal