

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 STRES KERJA

2.1.1 Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran 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 kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko T. H., 2012) Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya (Sasono, 2014). Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja.

Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan M. S., 2012). Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi

sevara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan mengalami berbagai gejala negative yang pada gilirannya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Jadi stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Luthans, 2014)ada beberapa penyebab stres kerja:

1. Stres Ekstraorganisasi. Stres ekstra-organisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

1. Perubahan sosial. Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.
2. Kesulitan menguasai globalisasi. Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran [pandangan dunia](#), produk, pemikiran, dan aspek-aspek [kebudayaan](#) lainnya. Dukungan keluarga. Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota

keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.

3. Stres organisasi. Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi.
2. Stres kelompok. Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:
- 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stress
 - 2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Dengan terjadinya kurang kebersamaan maka pimpinan dapat membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

2.1.3 Indikator Stress Kerja

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut (Robbins P. S., 2017) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan.

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi.

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu.

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian

karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

2.2 MOTIVASI KERJA

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Fred Luthans, 2012). Motivasi Kerja adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (McCormick, 2012).

Motivasi Kerja memiliki arti sebagai sikap mental dan keadaan kejiwaan manusia yang memberikan energi, menggerakkan/mendorong kegiatan dan mengarah/menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Steiner dan Barelson, 2012). Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012).

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 serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Motivasi

merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010).

Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi (Wexley, 2012) Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu.

Menurut (Siagian S. P., 2011), motivasi kerja sebagai daya dorong barang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara (Robbins S. , 2012) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-

masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan M. , 2013). 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. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko T. H., 2014).

Jadi motivasi kerja adalah pemberian atau penimbulkan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi

2.2.2. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan M. , 2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi positif. Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.
2. Motivasi negatif. Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu

pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut (Wibiasuri, 2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu:

1. Materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. Non-materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
3. Kombinasi materiil dan non materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil /medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

(Fredick Hezberg, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

1. faktor intrinsic, yaitu: a) pekerjaan itu sendiri (the work it self), prestasi yang diraih (achievement), peluang untuk maju (advancement), pengakuan orang lain (ricognition), tanggung jawab (responsible).
2. Faktor extrinsic yaitu : a) gaji, b) kondisi lingkungan kerja c) Gaji

2.2.4 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara A. A., 2009) adalah:

1. Tanggung jawab yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja yaitu melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju dan keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja yang diwujudkan dengan keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

2.3.KINERJA KARYAWAN

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. 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 taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di

capai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2012) 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 kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono., 2010) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Sebenarnya kinerja merupakan satu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memilikisudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang di kemukakan oleh (Robbins S. P., 2010). Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan ability (A) Motivasi atau Motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (AxMxO). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Pabundu, 2012) .

Jadi kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkangan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

2.3.2 Jenis-Jenis Kinerja

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

(Robbins P. S., 2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja terdiri dari:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.

3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.

4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

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

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Bagi pengelola perusahaan atau organisasi, indikator kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Indikator ini berperan penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan digunakan sebagai indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individual. Menurut (Robbins P. S., 2012) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain: Mutu kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi

1. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.

2. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.
3. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya. Selain kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, pengelola perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektivitas penggunaan sumber daya sebagai indikator kinerja karyawan. Semakin karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku kemudian kinerja yang dihasilkan semakin baik maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Efektivitas penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target perusahaan atau organisasi.
4. Kemandirian. Kemandirian juga ternyata penting dalam penilaian indikator kinerja. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namun meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan.
5. Berkomitmen. Komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2.4 HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Stres dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Pada saat tingkat stres yang dialami karyawan rendah dan tidak ada stressor sama sekali, karyawan akan cenderung bekerja pada tingkat prestasi yang akan dicapai. Stres dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Ketika stres mengalami peningkatan sampai tingkat yang tinggi, kinerja akan semakin menurun disebabkan orang tersebut akan menggunakan tenaganya untuk mengatasi stres daripada untuk melakukan tugasnya. Veithzal Rivai (2004) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, menyatakan bahwa :Stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stresss terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

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 Pupuh Dwi Partika, Bambang Ismanto dan Lelahester Rina pada penelitiannya dengan judul pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali pada tahun 2020 yang menunjukkan hasil bahwa hasil penelitian hipotesis, stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjaya (2020), Steven (2020) dan Cindy (2020) yang sama-sama menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga pengelolaan tingkat stres dapat dilakukan dengan pendekatan tertentu untuk mengatasi stres. Beban kerja yang berlebihan bisa dikurangi untuk meminimalisir stres terhadap pegawainya, pemberian waktu istirahat yang cukup juga membantu karyawan merasa tidak terlalu terbebani oleh pekerjaan karena kurangnya jam istirahat. Pada akhirnya stres yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan aktivitas kinerja karyawan yang ada di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.

2.5 HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN

Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong bagi setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan aktivitas kerja, sehingga dapat memperoleh tujuan dan hasil yang maksimal. Bagi seorang karyawan motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

Hal ini sudah dibuktikan oleh (Rahadi, 2020) pada penelitiannya dengan judul studi literatur: hubungan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada

tahun 2020 yang menunjukkan hasil bahwa secara keseluruhan, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi, motivasi kerja akan cenderung lebih besar memengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan swasta daripada kinerja karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Edy Bachrun dan Hariyadi pada penelitiannya dg judul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rsud dr. syaidiman magetan pada tahun 2020 yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi kerja perawat di RSUD dr. Syaidiman Magetan sebagian besar memiliki kategori motivasi kerja cukup. Kinerja perawat di RSUD dr. Syaidiman Magetan sebagian besar memiliki kategori kinerja baik.