

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika perusahaan tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal

2.1.1.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terbagi atas 2

1. Faktor internal antara lain :
 - a) Kemampuan intelektualitas
 - b) Disiplin kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Motivasi karyawan
2. Faktor eksternal antara lain :
 - a) Gaya kepemimpinan
 - b) Lingkungan kerja
 - c) Kompensasi
 - d) Sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Iklim organisasi merupakan iklim kerja pada sebuah organisasi yang sangat penting bagi seorang pimpinan untuk memahami suatu kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan kepada bawhaannya sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja.
2. Kepemimpinan merupakan salah satu peran pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pemimpin juga harus mampu mengali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan potensi tersebut untuk kemajuan dan kepentingan organisasi.
3. Kualitas pekerjaan merupakan pekerjaan yang harus dilakukan dengan kualitas yang tinggi dan dapat memuaskan yang bersangkutan dan organisasi. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.
4. Kemampuan kerja merupakan kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
5. Inisiatif merupakan faktor dalam suatu usaha untuk meningkatkan kinerja. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan suatu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
6. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut defenisi, pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain. Pimpinan perlu untuk memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.
7. Daya tahan atau kehandalan merupakan apakah pekerja mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pekerja.
8. Kuantitas pekerjaan merupakan pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang tinggi serta dapat memberikan kepuasan yang bersangkutan dan organisasi. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai

dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Kedisiplinan merupakan hal yang dilakukan dalam memperhatikan peranan manusia dalam suatu organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan dan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terbagi atas 2

1. Unsur intrinsik meliputi :
 - a. Tingkat pendidikan
 - b. Tingkat pengetahuan
 - c. Tingkat keterampilan
 - d. Sikap motivasi terhadap kinerja
 - e. Tingkat pengalaman kerja
2. Unsur ekstrinsik meliputi :
 - a. Lingkungan keluarga
 - b. Lingkungan sosial budaya
 - c. Lingkungan ekonomi
 - d. Lingkungan belajar
 - e. Lingkungan kerja termasuk budaya kerja
 - f. Teknologi

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas pokok yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, karena kegiatan tersebut merupakan bentuk tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas dan juga dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada para karyawan tentang prestasi yang dicapainya

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator indikator sebagai berikut

1. Kinerja Kuantitatif

Kinerja kuantitatif terukur dengan data dan angka seperti produksi produk, penjualan atau pencapaian target. Hal ini membantu menilai sejauh mana karyawan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2. Kinerja Kualitatif

Kinerja kualitatif diukur dari kualitas hasil kerja termasuk kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi. Hal ini membantu memiliki nilai tambah yang diberikan pekerja pada produk atau layanan.

3. Kinerja Individu

Kinerja individu diukur berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pekerja menyelesaikan tugasnya dengan baik

4. Kinerja Tim

Kinerja Tim dinilai dari kerja sama dan kontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

5. Kinerja Potensial

Kinerja potensial mengukur kemampuan karyawan untuk berkembang dan memberikan nilai tambah dimasa depan.

Perbedaan pola kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sering kali menjadi faktor penghambat tim. Oleh karena itu, tim *HR* harus mampu melihat permasalahan kinerja yang terjadi di dalam perusahaan. Masalah yang berpotensi terkait kinerja karyawan yang harus di tangani oleh perusahaan adalah seperti berikut :

1. Pola komunikasi, karena sebagai makhluk sosial, kita tidak akan pernah bisa hidup sendiri. Kita membutuhkan orang lain untuk menjalani kehidupannya, termasuk urusan pekerjaan. Di dunia kerja, komunikasi merupakan hal mendasar yang dapat menunjang kinerja. Komunikasi juga bagian dari soft skill yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan. Namun, sering kali pola

komunikasi yang berjalan buruk antar satu karyawan dengan yang lain membuat kinerja perusahaan tidak berjalan lancar.

2. Konflik antar pekerja dan atasan, dampak dari buruk pola komunikasi yang tidak baik, tentu akan membuat konflik antar tim atau divisi. Tak terkecuali konflik antara karyawan dan atasan. Selain dipicu karena pola komunikasi yang buruk, konflik ini juga dapat ditimbulkan dari perbedaan pendapat, sehingga lingkungan kerja yang buruk otomatis akan membuat kinerja pekerja yang buruk juga.
3. Produktivitas kerja menurun, banyaknya beban kerja yang sering kali dilimpahkan kepada pekerja oleh perusahaan menjadi penyebab utama menurunnya tingkat produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa menilai bahwa penurunan ini disebabkan oleh rasa malas yang dimiliki oleh pekerja.
4. Kurangnya tingkat disiplin, rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh pekerja sering kali terjadi, seperti datang terlambat dan menunda tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan. Tentu saja, hal ini berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya.
5. Rendahnya kepuasan kinerja terhadap perusahaan, masalah terakhir yang tidak kalah penting yaitu tingkat kepuasan kinerja terhadap perusahaan. Mengingat pekerja merupakan asset yang penting bagi berjalannya perusahaan, perusahaan perlu memastikan bahwa pekerja selalu puas terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Cara memastikannya tentu saja dengan selalu mengadakan evaluasi kinerja pekerja dan juga perusahaan.

Kinerja termasuk dalam bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam suatu penilaian kualitas pekerja demi mempertahankan produktivitas seluruh pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang dinilai baik, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan apresiasi berupa *reward* atau penghargaan dalam bentuk lainnya dari perusahaan.

Kinerja juga harus diawasi oleh perusahaan dan harus mendapatkan apresiasi agar lebih meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan tersebut.

Perusahaan yang tidak dapat menjaga maupun mengelola kinerja karyawan kemungkinan akan menghadapi ketidakpatuhan hingga penyimpangan kinerja yang pada akhirnya mampu menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2023) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetio, 2022). Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2022), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2021) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetio, 2022) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam suatu menyelesaikan

kewajibannya.

Salah satu variabel kinerja yang penting adalah produktivitas. Stres kerja dapat mengurangi fokus dan konsentrasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketika karyawan merasa tertekan, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu atau menghasilkan output yang berkualitas tinggi. Ini menunjukkan bahwa manajemen stres menjadi kunci dalam menjaga produktivitas.

Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus & Amri, 2023) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Dalam kesempatan lain, Wijono (2022) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja. Selanjutnya, stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara karyawan dan pekerjaan.

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Dari kalangan pakar belum mendapatkan kata sepakat tentang persepsi batasan stres. Banyaknya definisi yang dijabarkan para ahli teori meluaskan arti dari stres kerja, namun stres kerja yang diutarakan oleh para ahli selalu berkuat pada aspek reaksi fisik, psikis, dan respon adaptif perilaku karena kesenjangan keinginan dengan kemampuan individu atas tuntutan kerja yang dibebankannya.

Tingkat stres kerja merupakan indikator penting dari tekanan emosional dan mental yang dialami individu dalam lingkungan kerja. Stres ini seringkali dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang

ketat, serta tuntutan yang tinggi dari atasan. Ketika karyawan merasa terbebani dengan tugas yang banyak dan waktu yang terbatas, mereka dapat mengalami perasaan cemas dan tertekan, yang berdampak negatif pada produktivitas mereka.

Selain beban kerja, tekanan dari atasan juga dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Ketika komunikasi yang tidak jelas atau ekspektasi yang tidak realistis terjadi, karyawan mungkin merasa tertekan untuk memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini dapat menciptakan atmosfer kerja yang penuh ketegangan, di mana karyawan merasa terjebak dan tidak memiliki kendali atas situasi mereka. Konflik dengan rekan kerja juga dapat memperburuk keadaan, menyebabkan ketegangan dan meningkatkan risiko stres.

Dampak dari stres kerja tidak hanya terasa di tempat kerja, tetapi juga dapat berpengaruh pada kesehatan fisik dan mental individu. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, seperti gangguan tidur, masalah pencernaan, dan depresi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan stres kerja dan mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung bagi karyawan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin dalam Guridno et al. (2021) yaitu:

1. Faktor Individu Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.
2. Pertimbangkan masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.

3. Masalah ekonomi. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stress dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka
4. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting dapat mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu

Faktor Organisasi Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

5. Ambiguitas politik. Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman. Seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.
6. Kemajuan teknologi. Hotel memasang teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. Hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi. Di abad ke terorisme adalah bentuk tekanan lingkungan yang terus berkembang, seperti runtuhnya World Trade Center yang disebabkan oleh teroris, yang membuat orang Amerika merasa terancam dan tertekan.

2.1.2.3. Indikator Stres Kerja

Kinerja pegawai akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasibuan (2022) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai

berikut: Berikut adalah deskripsi lebih mendalam mengenai indikator penyebab stres kerja:

1. Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang terlalu banyak, mereka dapat merasa tertekan dan kewalahan. Hal ini sering terjadi ketika ada penambahan tugas tanpa penyesuaian sumber daya atau waktu yang memadai. Karyawan yang terus-menerus bekerja lembur atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu cenderung mengalami kelelahan mental dan fisik. Jika situasi ini berlanjut, dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan akhirnya, stres yang berkepanjangan

2. Tekanan Waktu

Tekanan waktu muncul ketika karyawan diharapkan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang sangat singkat. Deadline yang ketat dapat menciptakan rasa urgensi yang mengganggu konsentrasi dan kualitas kerja. Ketika karyawan merasa mereka tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka dapat mengalami kecemasan yang meningkat, merasa tidak mampu memenuhi harapan, dan terpaksa mengorbankan kesejahteraan mereka demi memenuhi target. Tekanan waktu yang berkelanjutan bisa berkontribusi pada burnout dan masalah kesehatan mental.

3. Hubungan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketegangan atau konflik dengan kolega dapat menambah stres, terutama jika tidak ada saluran komunikasi yang efektif. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, di mana ada persaingan yang tidak sehat, kurangnya kolaborasi, atau masalah interpersonal, dapat menyebabkan perasaan isolasi dan tidak nyaman. Sebaliknya, hubungan yang baik dapat menjadi sumber dukungan, tetapi jika ada ketidakcocokan, itu bisa memperburuk situasi stres di tempat kerja.

4. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki dampak besar pada tingkat stres karyawan. Pemimpin yang otoriter, kurang komunikatif, atau tidak memberi umpan balik yang konstruktif dapat menciptakan suasana kerja yang menekan. Karyawan mungkin merasa tidak dihargai atau tidak didengar, yang dapat menyebabkan frustrasi dan penurunan motivasi. Sebaliknya, pemimpin yang memberikan dukungan, kejelasan, dan pengakuan dapat membantu mengurangi stress dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketidakpastian mengenai kebijakan manajemen juga dapat berkontribusi pada stres.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik di tempat kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, dan suasana, memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan. Ruang kerja yang sempit, berisik, atau kurang pencahayaan dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi. Selain itu, kurangnya fasilitas yang memadai, seperti ruang istirahat atau area untuk bersantai, dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk bersantai. Lingkungan kerja yang buruk tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga dapat berkontribusi pada stres yang berkepanjangan dan masalah kesehatan mental. Memahami indikator-indikator ini dapat membantu individu dan organisasi untuk mengidentifikasi sumber stres dan mencari solusi untuk strategi penanganannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
----	--------------------	---------------------	----------------------	---------------------

1.	Festinahati Buulolo (2021)	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN	Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai $(2.055) > (1,699)$ dan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$. Nilai artinya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Endang Sugiarti (2018)	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA BINTARO TANGSEL	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan studi lapangan, seperti: wawancara, observasi dan kuisisioner.	Dari hasil analisa diperoleh koefisien korelasi product moment diperoleh sebesar 0,509 artinya memiliki pengaruh cukup kuat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 56,85% hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh Stres Kerja sebesar 24,8% sedangkan sisanya sebesar 75,2%

			<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Bintaro yang berjumlah 97 orang/responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang/responden.</p>	<p>dipengaruhi oleh factor lainnya Selain Disiplin seperti Kepemimpinan, Lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu t_{hitung} (5,606) $>$ t_{tabel} (1,987) yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Sters Kerja (X) mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
3.	Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu	PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA	<p>Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja</p>

	Agus Jana Susila (2018)	BAGIAN TENAGA PENJUALAN UD SURYA RADITYA NEGARA	metode kuisisioner, pencacatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur.	dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.
4.	Ignatius Soni Kurniawan, Fahmi Al Rizki (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi pegawai PT Perkebunan Mitra Ogan pada Kantor Pin 2 Mitra Ogan sebanyak 125 orang. Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 100	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

			pegawai dengan kuesioner didistribusikan secara accidental sampling.	
5.	Putri Aniversari (2022)	PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisisioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 34 responden.	penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, sedangkan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dijabarkan dalam bentuk bagan, dengan substansi dalam bagan tersebut harus ditulis secara ringkas dan luas. Penggambaran kerangka konseptual adalah sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

→ = Parsial

X = Stres Kerja Mitra Grab (Independen) Y= Kinerja Mitra Grab (Dependen)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat adanya variabel bebas. Kerangka berpikir dalam penelitian ini menghubungkan antara faktor penyebab stres kerja, tingkat stres, dan strategi penenangan. Berikut adalah gambaran umum kerangka berpikir:

- a. Stress Kerja : Identifikasi Stress Kerja seperti beban kerja, tuntutan waktu, kondisi lingkungan, dan hubungan interpersonal yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja mitra Grab.
- b. Kinerja : Dalam konteks mitra Grab, kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti waktu pengantaran, kepuasan pelanggan, dan efektivitas operasional.

Prosesnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data mengenai faktor penyebab stress kerja.
- b. Mengukur tingkat stres yang dialami mitra Grab.

- c. Menganalisis efektivitas strategi kinerja yang ada.
- d. Merekomendasikan strategi penenangan yang lebih baik berdasarkan temuan penelitian.

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan agar mengetahui baik buruknya kebenaran dalam suatu penelitian. Definisi operasional didasarkan pada properti yang di definisikan untuk observasi. Untung menghindari kebingungan istilah yang digunakan dalam penelitian ini, definisi operasional variabel disediakan untuk menjelaskan beberapa istilah yang digunakan pada penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari, Stress Kerja (X), dan Kinerja (Y)

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Stress Kerja (X)	Faktor penyebab stres kerja mencakup berbagai elemen yang dapat menambah tekanan emosional dan mental pada karyawan. Salah satu yang utama adalah beban kerja, di mana jumlah tugas dan tingkat kesulitan dapat membuat karyawan merasa terbebani.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Tekanan Waktu 3. Hubungan Rekan Kerja 4. Kepemimpinan 5. Lingkungan Kerja 	<p>Skala Likert</p>
Kinerja Mitra Grab (Y)	Kinerja Mitra Grab Untuk mendefinisikan opera sional dari beberapa variabel kinerja, kita dapat menggunakan pendekatan yang spesifik dan terukur.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Kuantitatif 2. Kinerja Kualitatif 3. Kinerja Individu 4. Kinerja Tim 5. Kinerja Potensial 	<p>Skala Likert</p>

Secara keseluruhan, definisi operasional ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengukur dan memahami variabel-variabel utama dalam penelitian ini. Dengan mengukur tingkat stres kerja, mengidentifikasi faktor penyebabnya, dan menilai strategi penenangan yang digunakan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih baik tentang tantangan yang

dihadapi oleh mitra Grab serta cara-cara untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di masa depan.

2.5 Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu hypo (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang diurungkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan sebagai logis diantara dua variabel atau lebih yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan penelitian. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

Ha : ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja pada Mitra Grab

