

BAB II

Kajian Pustaka

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja ialah istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kinerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period". (Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh berdasarkan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu) (Bernardin&Russel, dalam Rahayu 2015)

Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya. Rivai (2013) mendefinisikan kinerja ialah alat bantu antar karyawan untuk berbagi pengetahuan tentang pekerjaannya yang mana diharapkan dapat mengubah suatu perilaku agar dapat mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan nilai keseluruhan organisasi yang diperoleh dari proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas kerja hingga ia dapat mencapai target perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2017), mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- 1) Usaha (*effort*), yaitu sinergi fisik dan mental seseorang yang dikerahkan dalam mengerjakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu karakter seseorang yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) *Role or task perception*, yaitu segala perilaku terhadap aktivitas yang dirasa perlu agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (dalam Kaswan & Akhyadi, 2015) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) Kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yaitu talenta, keterampilan, kecerdasan, pengetahuan, minat, karakteristik, kepribadian, dan lain-lain.
- 2) *Effort* yang dilakukan, sebagai contoh motivasi, etika kerja, kehadiran pergantian pegawai, desain pekerjaan.
- 3) Dukungan yang diberikan organisasi. Seperti, pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja, budaya perusahaan dan lain-lain.

Diharapkan apabila seluruh komponen tersebut tertanam dalam diri karyawan, maka tentunya prestasi kerjanya pun akan meningkat. Namun bukan berarti dengan tidak adanya atau kurang salah satu dari seluruh faktor tersebut lantas dapat mempengaruhi tidak optimalnya hasil kerja karyawan.

2.1.2 Aspek-Aspek Kinerja

Aspek kinerja dari Bernadin dan Rusell (dalam Rahayu, 2015), yang menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) aspek pengukur nilai kinerja, yakni :

a) Kualitas Kerja (*Quality*)

Yakni hasil kerja karyawan yang telah mencapai target guna sebagai wujud pemenuhan atas tujuan perusahaan. kinerja karyawan tersebut dikatakan baik bila hasil kerja mencapai target dan sasaran maka . Hal tersebut dapat menunjukkan tercapainya proses kerja mendekati kesempurnaan.

b) Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Yakni bahwa hasil kerja telah mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada tahap ini pula kinerja karyawan dianggap sudah baik. *Quantity* artinya jumlah produksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang.

c) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu dilihat pada saat karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar waktu kerja perusahaan. Pada tahap ini pula kinerja karyawan dikategorikan sudah baik. Keuntungan dari *timeliness* ialah mempermudah perusahaan untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan telah terselesaikan tepat waktu atau bahkan lebih cepat.

Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan aspek kinerja Bernadin & Russel (dalam Rahayu, 2015) untuk menjadi acuan kedepannya.

2.2 Pengertian Stres Kerja

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan stres kerja ialah suatu keadaan yang menggambarkan kondisi karyawan yang di hadapkan dengan beberapa permasalahan seperti tuntutan pekerjaan, ketidakpastian hasil pekerjaannya, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan individu terkait.

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan kondisi perasaan karyawan mengalami perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Symptom yang tampak dari stres kerja, antara lain ; emosi yang tidak stabil, cemas, tegang, insomnia, hipertensi, hingga gangguan pencernaan.

Menurut Keenan dan Newton (dalam Ruslina, 2014) stres kerja dianggap wujud dari penghindaran peran, yang didalamnya terjadi konflik peran dan beban kerja berlebih, sehingga kondisi tersebut menghambat prestasi dan kemampuan bekerja seseorang. Sedangkan Smet (dalam Wijanarko, 2016) berpendapat bahwa setiap pekerjaan bisa dikategorikan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja berlebihan dan konflik peran serta adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan gambaran kondisi atau respons karyawan saat tengah dihadapkan pada beberapa permasalahan yang menyangkut kepentingan dan memiliki dampak langsung terhadap individu yang mengalaminya.

2.2.1 Aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2017) 3 (tiga) sumber stres yang potensial adalah:

1) Tuntutan Tugas

ialah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan individu, seperti perihal jenis pekerjaan, kondisi kerja, dan lingkungan tempat kerja. Semakin tinggi tingkat ketergantungan antara karyawan satu dengan lainnya, dapat berpotensi terjadinya stres. Tuntutan tugas dipengaruhi oleh beberapa variabel di antaranya:

- a) Ketersediaan sistem informasi.
- b) Kelancaran pekerjaan.
- c) Kewenangan dalam melaksanakan tugas kerja.
- d) Kelengkapan alat yang digunakan untuk menunjang pekerjaan, dan
- e) Banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang harus dikerjakan.

2) Tuntutan Peran

Merupakan tekanan yang ditempatkan pada seorang individu yang menjalankan peran yang dilakukannya dalam organisasi. Konflik peran membuat harapan cukup sukar untuk diimbangi atau dipuaskan. Penilaian terhadap tuntutan peran yaitu :

- a) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
- b) Ketidaksamaan pendapat antara pemimpin dengan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c) Keterbatasan waktu kerja
- d) Beban kerja kompleks dan berlebih.

3) Tuntutan Interpersonal

Tuntutan interpersonal adalah tekanan dari rekan kerja. Dengan tidak adanya *support* dan ikatan relasi yang tidak baik dapat memicu stres.

Pengukuran variabel tuntutan interpersonal:

- a) Hubungan dengan supervisor
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Hubungan dengan keluarga
- d) Pengawasan oleh supervisor
- e) Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

Menurut Shukla & Srivastava (2016) terdapat lima aspek kinerja, sebagai berikut:

- 1) *Job stress*, keadaan yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang banyak dan memiliki keterbatasan waktu.
- 2) *Role expectation conflict*, yaitu keadaan saat ekspektasi kerja tidak sesuai dengan harapan.
- 3) *Coworker support*, yaitu adanya dukungan teman kerja dan konflik kerja seperti, tingkat kerja tim rendah, beban kerja berlebih, dan staf yang kurang memadai
- 4) *Work life balance*, yaitu adanya durasi kerja yang panjang atau beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan aspek stres kerja Robbins & Judge (2017) untuk menjadi acuan kedepannya.

2.3 Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli dkk (2001) Keterikatan kerja adalah kondisi pikiran yang positif dan memuaskan, terkait pekerjaan. Hal tersebut ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Semangat dapat ditinjau dari karyawan yang memiliki energi tinggi dan ketahanan atau kekuatan mentalnya saat bekerja, mau berupaya sekuat tenaga dalam bekerja, dan gigih saat tengah menghadapi hambatan. Dedikasi dilihat pada bagaimana keterlibatan dan kontribusi atau peranannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan penyerapan, dilihat dari bagaimana seseorang berkonsentrasi penuh dan antusias dalam pekerjaannya, yang mana sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Schaufeli & Bakker (dalam Indrianti 2012) mengemukakan bahwa ada dua hal yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu model modal psikologis (*psychological capital*) dan model JDR (*job demand-resources*). Modal psikologis mencakup harapan di masa depan, kepercayaan diri dan rasa optimis, serta resiliensi. Modal JD-R mencakup beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor, dan rekan kerja.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif dan semangat tinggi dalam menjalankan tugas kerjanya, berkontribusi dan menjalankan peranannya dengan baik, dan sangat antusias atau menghayati pekerjaannya.

2.3.1 Aspek-Aspek Keterikatan Kerja

Schaufeli dkk (2002) menjelaskan aspek-aspek keterikatan kerja antara lain:

1) Semangat (*vigor*)

Vigor yang terdapat dalam diri seseorang ditandai dengan keadaan fisik dan mentalnya yang tangguh. Dengan begitu diharapkan karyawan tersebut semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta tertanam keyakinan dan motivasi untuk menyukseskan tempatnya bekerja. Walaupun suatu saat nanti akan ditemui beberapa hambatan, dengan memiliki semangat yang tinggi akan membuat karyawan menjadi tekun dalam bekerja

meskipun memerlukan waktu yang relatif lebih lama. Pekerjaan pun dapat diselesaikan tepat waktu dan hasilnya pun akan maksimal.

2) Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi yang terdapat dalam diri seseorang dapat terlihat dari bagaimana ia memprioritaskan pekerjaannya dan memerlukan perhatian khusus guna mencapai tujuan hidupnya. Salah satu ciri karyawan berdedikasi tinggi ialah selalu menganggap pekerjaannya sesuai dengan *passion* nya dan sebagai kebanggaan tersendiri. Pekerjaannya juga akan dianggap sebagai tantangan yang mana harus diselesaikan agar hasilnya memuaskan. karyawan yang berdedikasi tinggi juga merasa terdorong untuk dapat mencapai target kerja sehingga dapat memajukan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

3) Penghayatan (*absorption*)

Dilihat dari bagaimana seseorang berkonsentrasi penuh dan antusias dalam pekerjaannya, yang mana sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Fokus nya pun tidak akan terbagi pada hal lain di luar pekerjaannya, sebab baginya pekerjaan adalah prioritas utama. Sulit bagi karyawan untuk berpisah dengan pekerjaannya karena telah merasa telah menyatu dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat ditinjau dari bagaimana seorang karyawan mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Macey dan Schneider (2009) aspek pembentuk work engagement, yaitu sebagai berikut:

1) *Work engagement* sebagai energi psikis

Pada kondisi ini terdapat rasa nyaman saat menjalani rutinitas kerjanya. Karyawan menerapkan energi psikis lebih memfokuskan dirinya terhadap pekerjaan yang tengah ia hadapi, artinya fokusnya tidak akan terbagi ke dalam hal lain di luar fokus utamanya yaitu pekerjaannya sendiri.

2) *Work Engagement* sebagai energi tingkah laku

Tentang tanggapan orang lain dalam melihat dan menilai *Work engagement* melalui perilaku yang tampak dan berupa hasil. Ditandai dengan perilaku :

- a) Seseorang yang dapat berpikir dan bekerja lebih aktif, dapat menentukan langkah atau tindakan selanjutnya yang harus diambil melalui berbagai pertimbangan yang tentunya sejalan dengan sasaran perusahaan.
- b) Seseorang yang tidak hanya terpaku pada *jobdesc*, melainkan juga mencari cara efektif/ alternatif lain guna mencapai sasaran kerja sehingga dapat menyukseskan organisasi.
- c) Karyawan giat mempelajari hal-hal baru guna memperluas dan mengasah kemampuan yang dimilikinya agar sejalan dengan visi misi perusahaan tempatnya bekerja
- d) Karyawan tidak mudah putus asa meskipun banyak hambatan dan dihadapkan walau dihadapkan pada situasi yang sulit.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan aspek *work engagement* Schaufeli & Bakker (2002).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang berisikan tentang semua hal yang mendukung penelitian. Berbagai macam keterkaitan antar variabel namun tidak selalu serupa dan identik dengan penelitian yang sedang disusun ini. Terdiri dari jurnal nasional dan internasional sebagai referensi untuk mendapatkan informasi tambahan, sehingga penulis dapat memandang permasalahan serupa. Penelitian terdahulu disajikan dalam bentuk tabel 2.1 berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun & Publikasi)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Windri S. Sengkey (Jurnal EMBA Vol.5 No.3 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN	Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh

		(Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ajeng Dina Mayawardani (Jurnal Manajemen, Vol.5, No.1 2016)	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) kantor pos Nganjuk	Menunjukkan secara simultan variabel stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Riandy (E-jurnal Administrasi Bisnis Vol. 4, No. 4, 2016)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan <i>Surveyor Service</i> di Samarinda	Menunjukkan bahwa Stres kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Agustina Hanafi, Zunaidah, Mistari Ulfa (<i>International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 8, Issue 8, August 2018</i>)	<i>The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees</i>	Menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT Muara Karyawan Alam Sejahtera. Namun, Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja PT Karyawan Muara Alam Sejahtera.
5	Cristine Julvia (jurnal ilmiah manajemen bisnis, Vol. 16, No. 1, 2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap kinerja Karyawan	Menunjukkan pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan signifikan berpengaruh negatif. Sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati

			signifikan berpengaruh positif.
6	Ade Agus Diama Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya (E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pt. Destination asia bali	Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pekerjaan kepuasan dan kinerja karyawan, kepuasan kerja punya positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan, kepuasan kerja dimediasi secara positif dan signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Qadoos Zafaer, Ayesha Ali, Tayyab Hammed, Toqeer Ilyas, Hafiz Imran Younas (American Journal of Social Science Research Vol. 1, No. 4, 2015)	<i>The influence of Job Stres on Employess Performance in The Industrial Sector Of Pakistan</i>	Menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Industri Sektor Pakistan
8	Mutiara Rita Perangin-Angin, Prihatin Lumbanraja, dan Yeni Absah (<i>International Journal of Research and Review Vol.7;</i>	<i>The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan</i>	Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan karyawan PT. Mopoly Raya Medan.

	<i>Issue: 2;February 2020)</i>		Keterikatan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT.Mopoly Raya Medan. Kepuasan kerja memiliki positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mopoly Raya Medan.
9	Ni Luh Putu Astuti, Ni Putu Sri Harta Mimba, dan Ni Made Dwi Ratnadi (Jurnal ekonomi & bisnis, Vol.5, No.12. 2016)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi	Menunjukkan <i>work engagement</i> berpengaruh positif pada kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana.
10	Sylvia Diana Purba, Chaterine, Saebani Hardjono, dan Bella Clarissa (Jurnal Dinamika Manajemen, Vol.10, No.2, 2019)	<i>Psychological Meaningfulness and Work Engagement Effect on Doctor's Job Satisfaction</i>	Menunjukkan bahwa kebermaknaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.
11	Muhammad Husain Hariyad (journal <i>psychology</i> , Vol.7, No.3. 2019)	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Karyawan	Menunjukkan pengaruh positif antara <i>psychological capital</i> terhadap <i>work engagement</i> pada karyawan.
12.	Lewiuci & Mustamu (Vol. 4, No. 2 2016)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada	Menunjukkan bahwa ketiga dimensi vigor, dedication, dan absorption memiliki

	Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin	pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13.	Lianasari, Paulus Wardoyo, Djoko Santoso (<i>Journal Neo-Bis Volume 11, No.2, Desember 2017</i>)	Pengaruh Stres Kerja, <i>Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang</i>
		Menunjukkan bahwa stres kerja dan <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja dan <i>employee engagement</i> juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
14.	Poornima Madan & Shalini Srivastava (Vol.4, No.2, 2015)	<i>Employee Engagement, Job Satisfaction and Demographic Relationship: An Empirical Study of Private Sector Bank Managers FIIB Business Review.</i>
		Menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keterikatan karyawan dan kepuasan kerja. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja.
15	Owais Nazir, Jamid Ul Islam (<i>Journal of Business Studies Vol. 6 No. 1, 2017</i>)	<i>Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement</i>
		Menunjukkan bahwa variabel <i>employee engagement</i> memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan
16	Meswantri, Awaludin (<i>International Review of Management and Marketing, Vol. 8, No.3 2018</i>)	<i>Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance</i>
		Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, penempatan, kompetensi, dan <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel kinerja baik secara parsial maupun simultan.

2.5 Kerangka Pemikiran

2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhdar (2012) Stres kerja dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Dampak positifnya dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Berbeda halnya dengan dampak negatif dari stres kerja, hal tersebut dapat bila dilihat dari sisi kesehatan dapat menurunkan kestabilan dan daya tahan tubuh, sehingga akan menurunkan kinerja individu dan menghambat karir.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustina Hanafi, Zunaidah, dan Mistari Ulfa (2018) yang berjudul “*The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees*” mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah level stres kerja, maka kinerjanya pun meningkat.

Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Amoako, et al (2017) & Blumenthal (2003). Menurut Robbins (2006) Berdasarkan Teori Inverted-U Relationship, diketahui bahwa ketika bekerja stres ada pada level rendah dan menengah, maka karyawan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan melakukan tugas dengan lebih baik, rajin, dan lebih cepat.

Disisi lain, apabila tingkat stres tinggi maka kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut dikarenakan tingkat stres yang berlebihan juga akan membuat karyawan menjadi tertekan, akibatnya karyawan tidak mampu lagi mengatasi tugas yang berat. Sehingga hal tersebut dapat memberikan hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dan kinerja.

Pernyataan tersebut dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Cristine Julvia (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan menurun.

2.5.2 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

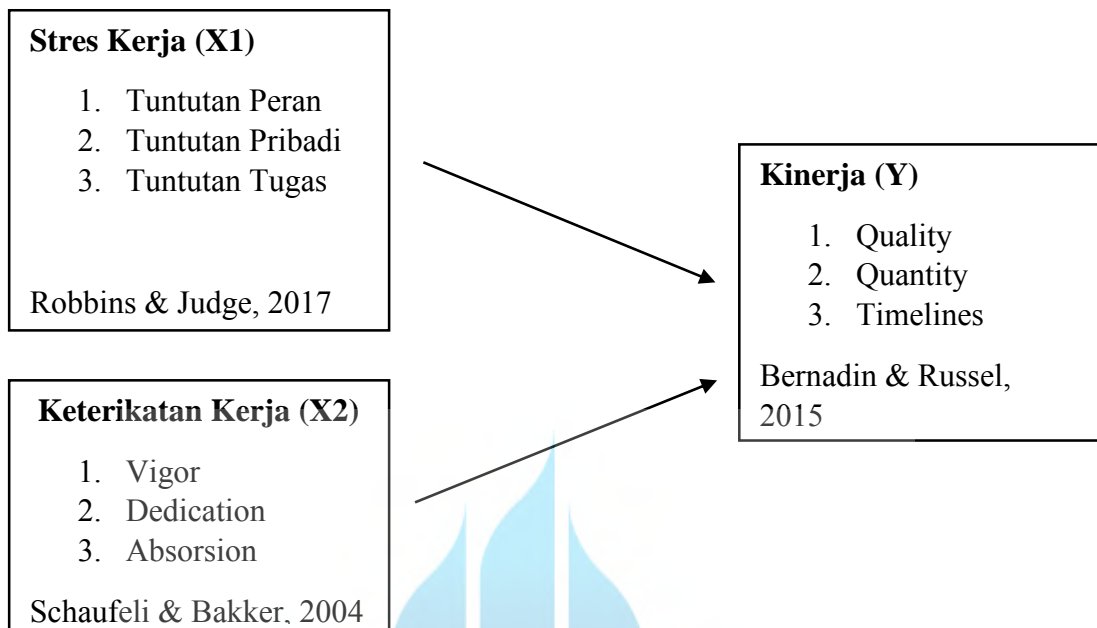
Keterikatan kerja dapat ditinjau dari keadaan karyawan terikat dengan pekerjaannya, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan berdasarkan inisiatif dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Keterikatan kerja harus dipupuk dalam setiap diri karyawan. Karena semakin baik keterikatan kerjanya, semakin baik pula kinerjanya.

Hal tersebut ditujukan agar karyawan merasa jadi bagian penting dari perusahaan tempatnya bekerja dan lebih antusias dalam memajukan perusahaan dan mengerahkan semua kemampuan potensial mereka. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa menjadi bagian dari suatu perusahaan yang secara otomatis akan terdapat hak dan kewajiban yang akan di dapatkan oleh seseorang, sehingga ia dapat menjalankannya dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan tempat ia bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci & Mustamu (2016) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin” menunjukkan bahwa bahwa ketiga dimensi *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Muliawan , Badia Perizade , & Afriyadi Cahyadi (2017) dengan judul “Pengaruh Keterikatan Karyawan (*employee engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang” hasil penelitian menyatakan sebesar 35,3% keterikatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMESCO Indonesia.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran serta uraian penelitian terdahulu sebagai landasan berpikir, dapat dirumuskan landasan berpikir, yaitu 3 (tiga) hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan SMESCO Indonesia

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh signifikan antara Keterikatan Kerja (Work Engagement) terhadap kinerja karyawan SMESCO Indonesia