

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Veithzal Rivai (2009:1008) menyatakan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Robbins (2007:368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

2.1.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut David Storm (dalam Margiati, 2009, p.73) stres kerja disebabkan:

- 1) Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, tetapi akan menjadi sumber stres bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisiknya maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
- 2) Supervisor yang kurang pandai, seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari biasanya bekerja dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.
- 3) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang terbatas. Dengan terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, mengakibatkan karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas agar sesuai sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan.
- 4) Kurang perhatian mendapat tanggung jawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberi tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai, sehingga jika karyawan harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, sedangkan keputusan diserahkan sepenuhnya pada atasan.

- 5) Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (*altruisme*).
- 6) *Frustration*. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.

2.1.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Anatan dan Ellitan (2007, p.62) dampak dari stres kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Dampak Negatif

Dampak Negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas.

2. Dampak Positif

Dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

2.1.4 Pendekatan Stres Kerja

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat memengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan

kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektifitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

1. Pendekatan Individu

Seseorang dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa.

a) Pendekatan Individu meliputi :

1. Meningkatkan keimanan
2. Melakukan meditasi dan pernapasan
3. Melakukan kegiatan olahraga
4. Melakukan relaksasi
5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan Perusahaan

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif,

komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan seseorang memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

b) Pendekatan Perusahaan meliputi :

1. Melakukan perbaikan iklim perusahaan
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
3. Menyediakan sarana olahraga
4. Melakukan analisis dan pekerjaan tugas
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan

2.1.5 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator dari stres kerja menurut (Robbins, 1996) yaitu:

1. Tuntutan tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan tugas terdiri dari : ketersediaan sistem informasi yang bisa diperoleh oleh karyawan, kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, serta banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
2. Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu. Pengukuran variabel

tuntutan peran terdiri dari : kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan, disiplin ilmu yang berbeda-beda pada suatu bidang pekerjaan, keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, beban pekerjaan yang ditanggung karyawan.

3. Tuntutan antar pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari : hubungan karyawan dengan supervisi, hubungan karyawan dengan rekan kerja, hubungan karyawan dengan keluarga, pengawasan yang dilakukan oleh supervisi (atasan), keahlian yang dimiliki oleh supervisi.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Hasibuan (1999) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu:

- a. Prinsip partisipasi
- b. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
- c. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- e. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin.
- f. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.3 Aspek-aspek Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Veithzal Rivai (2005, p.456), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Rasa aman dalam bekerja
- b) Mendapatkan gaji yang adil
- c) Lingkungan kerja yang menyenangkan

d) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut sedarmayanti (2007, p.233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu meningkatkan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang

diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi.

4. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan, dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga, dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai *sounding board* terhadap masalah mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah

mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performance* yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerikayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berada atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8. Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau

penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria/wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

9. Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

10. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai

orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, nilai.

Menurut Kussrianto (1990, p.102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Dari beberapa pendapat di atas bisa diartikan produktivitas merupakan hubungan antara keluaran atau hasil perusahaan dengan masukan yang diperlukan didalam pengelolaan suatu perusahaan yang berjalan mempunyai target dalam penecapain penghasilan akhir.

2.3.2 Tujuan Produktivitas Kerja

Guna mencapai efisiensi, produktivitas karyawan sangat diperlukan. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain. Menurut Ravianto (2005, p.45) adalah:

1. Peningkatan pendidikan dan latihan menambah pengetahuan dan ketrampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan umumnya bersifat formal.
2. Perbaikan penghasilan dan pengupahan Perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja menghambat pertumbuhan anak-anak tetapi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas yang rendah.
3. Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk berproduksi Seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitasnya dibanding dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.

2.3.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno(2009, p.105) Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Edy Sutrisno (2009, p.107) adalah :

1. Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karna itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.3.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut I Komang Ardana (2012, p.204), pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan, yaitu :

1. Pengukuran Produktivitas tingkat nasional (makro)
2. Pengukuran Produktivitas tingkat industry (sektor)
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
4. Pengukuran Produktivitas tingkat produksi (parsial)

Didalam pengukuran produktivitas memiliki empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu :

1. Meningkatkan keluaran, sedangkan masuk dipertahankan tetap.

2. Keluaran tetap, namun masukan diturunkan.
3. Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil
4. Keluaran turun, masukan turun lebih besar.

2.3.5 Metode- Metode Peningkatan Produktivitas Kerja

Adapun metode peningkatan produktivitas didalam kerja karyawan, menurut Danang Sunyoto (2012, p.205) adalah :

1. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja.
2. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat untuk perusahaan tersebut.
3. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif.
4. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan memanfaatkan sumber manusia secara lebih efektif.

2.3.6 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009, p.103-104) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Yaitu usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini bisa dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

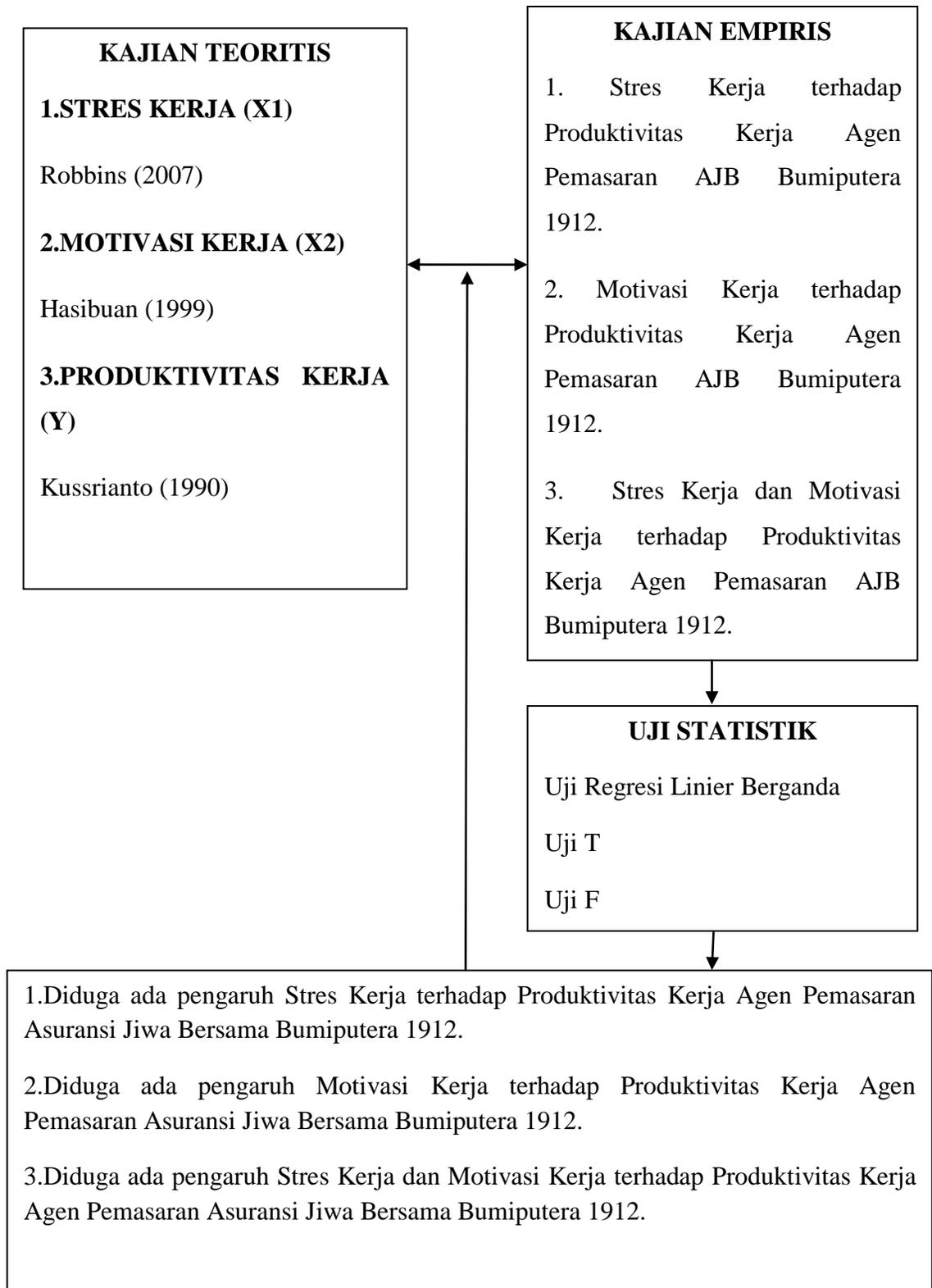
5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran



TABEL 1.4
2.5 Penelitian Terdahulu

NO	PERBEDAAN	PENELITIAN RURALISANI	PENELITIAN NURUL ANNISA	PENELITIAN ROOSALINAHE RA LUCIA	PENELITIAN Dra. Nuria Erisna,M.M dan Majar Purnama S.E
1	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Agen Pemasaran Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.	Pengaruh Persepsi karyawan tentang <i>teamwork</i> dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Loyalitas karyawan PT. Premium Lampung.	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja karyawan Universitas DE LA SALLE katolik Manado.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.
2	Tempat	Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912	PT. Premium Lampung	Universitas DE LA SALLE katolik Manado	PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung
3	Variabel Bebas dan Terikat	Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja	Persepsi karyawan tentang <i>teamwork</i> , Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja	Konflik, Stres Kerja, Produktivitas Kerja	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja
4	Teknik Sampling	Sampel Jenuh	<i>Simple random sampling</i>	<i>Stratified Sampling</i>	Sampel Jenuh
5	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Linieritas Garis Regresi	Diagram Analisa Jalur	Regresi Linier Berganda
6	Hasil Penelitian	Menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak ada pengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja ada pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Agen Pemasaran Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.	Menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Loyalitas karyawan.	Menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2009, p.93). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan data penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa :

2.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Roosalina Hera Lucia (2015) menemukan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja menyatakan bahwa sebagian besar karyawan Unika De La Salle tidak menganggap stres kerja sebagai faktor penghambat peningkatan produktivitas kerja. Stres Kerja lebih dikaitkan dengan situasi emosional individual, sedangkan produktivitas kerja lebih dikaitkan dengan tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan. Unsur emosional individual dianggap tidak harus menjadi penghalang tugasnya mencapai produktivitas kerja yang menjadi tujuan perusahaan. Dari uraian penelitian terdahulu tersebut yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H₁ : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Agen Pemasaran Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dra. Nuria Erisna M.M dan Majar Purnama S.E (2017) menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja menyatakan bahwa secara kerangka konseptual motivasi kerja diukur dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan *power*. Jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain konstan,

maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan. Seseorang akan lebih baik pekerjaannya bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi kerja. Dari uraian penelitian terdahulu tersebut yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Agen Pemasaran Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.