

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, 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 .

Priansa (2017:312) Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu .

Hamali (2016:241) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja .

##### **2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Priyoto (2014:204) stres kerja disebabkan :

- a. 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 .
- b. 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 .
- c. 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 .
- d. 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 .
- e. 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*).
- f. *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 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 .Pendekatan Individu meliputi:

- a. Meningkatkan keimanan
- b. Melakukan meditasi dan pernapasan
- c. Melakukan kegiatan olahraga
- d. Melakukan relaksasi
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f. 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 . Pendekatan Perusahaan meliputi:

- a. Melakukan perbaikan iklim perusahaan
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c. Menyediakan sarana olahraga
- d. Melakukan analisis dan pekerjaan tugas
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan

#### **2.1.4 Indikator Stres Kerja**

Dimensi dan stres kerja menurut Cooper dalam Novianto,dkk (2014), yaitu :

##### **1. Tuntutan Peran**

Tuntutan Peran adalah tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

##### **2. Tuntutan Pekerjaan**

Tuntutan pekerjaan adalah segala aspek fisik, psikologis, social dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis. Sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu.

##### **3. Lingkungan**

Lingkungan adalah segala sesuatu di sekitar individu dan mempengaruhi satu sama lain dengan membentuk system yang kompleks.

##### **4. Kemampuan Fisik**

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

##### **5. Kepemimpinan.**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2 Etos Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Desmon Ginting (2016:7) Etos Kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Uswatun Khasanah (2016:8) Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek: (1) motivasi yang melandasi, (2) niat, sengaja dan terencana, (3) punya tujuan.

Tasmara (2016:64). Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting, seperti:

- a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu pekerjaan direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- b. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- c. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda tanpa melakukan pengeluaran yang boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk ke depan.
- d. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

### **2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang menurut Tasmara (2016: 70), di antaranya:

#### 1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

#### 2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, seseorang yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja .

#### 3) Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada kehidupan yang akan datang .

#### 4) Kondisi lingkungan dan geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencapai penghidupan di lingkungan tersebut.

#### 5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

#### 6) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

#### 7) Motivasi intrinsik individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrinsik .

### **2.2.3 Indikator Etos Kerja**

Menurut Salamun dkk (2017) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu:

#### 1) Kerja keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi .

#### 2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya .

#### 3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai

dengan aturan yang sudah ditentukan .

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan .

#### 5) Rajin

Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan .

### **2.3 Kompensasi Non Finansial**

#### **2.3.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial**

Pengertian Kompensasi Non Finansial Menurut Marnisah (2019:109) Kompensasi Non Finansial adalah kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja dengan kata lain, Kompensasi balas jasa selain berupa uang .

Menurut Malayu Hasibuan (2017) Kompensasi Non Finansial adalah balas jasa yang tidak berupa uang, mempunyai manfaat tidak bisa dirasakan secara langsung oleh karyawan. Dapat dilihat dari tugas yang menarik, kesempatan mendapatkan pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman dan kerabat kerja yang menyenangkan.

Menurut Danang Sunyoto (2015) Kompensasi Non Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang, hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi non finansial berupa imbalan yang dibayarkan secara tidak langsung seperti jaminan sosial, liburan, dan berbagai tunjangan lainnya.

#### **2.3.2 Tujuan Kompensasi Non Finansial**

Menurut Malayu Hasibuan (2017) terdapat beberapa tujuan dalam pemberian Kompensasi Non Finansial yaitu :

- a. Perekrutan yang lebih efektif



- b. Perbaiki moral dan kesetiaan
- c. Kemangkiran lebih rendah
- d. Hubungan yang lebih baik
- e. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi
- f. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Menurut Malayu Hasibuan (2017) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah :

#### **1. Penawaran dan Permintaan**

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar .

#### **2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan**

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar .

#### **3. Organisasi Karyawan**

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil .

#### **4. Produktivitas Kerja Karyawan**

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil .

#### **5. Pemerintah**

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang .

#### 6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

#### 7, Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

### **2.3.4 Indikator – Indikator Kompensasi Non Finansial**

Menurut Marsinah (2019, p.110) Indikator yang dapat mengukur Kompensasi Non Finansial adalah :

1. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi Non Finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berupa pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik, peluang untuk di promosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status .
2. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

## **2.4 Produktivitas Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019 : 99) 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, dan nilai. produktivitas sebagai ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan Produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia.

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 yang efisien dan efektif.

Sedangkan Menurut Pettarani (2018) berpendapat bahwa Produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

### **2.4.2 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperialkuan, tetapi juga dapat mengandung aspek – aspek teknis. Untuk mengatasi hal iotu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor- faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi. Yang dimaksud etos kerja adalah norma – norma yang bersifat meningkat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik – praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor – faktor tersebut menurut Edy Sutrosno (2019, p.105) 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 dengan upaya melakukan perbaikan secara terus – menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

## 3. Pemberdayaan SDM

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

### **2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.102) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

#### 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

## 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.

## 3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **2.4.5 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016) 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 diembankan 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 .

## 2.5 Penelitian Terdahulu

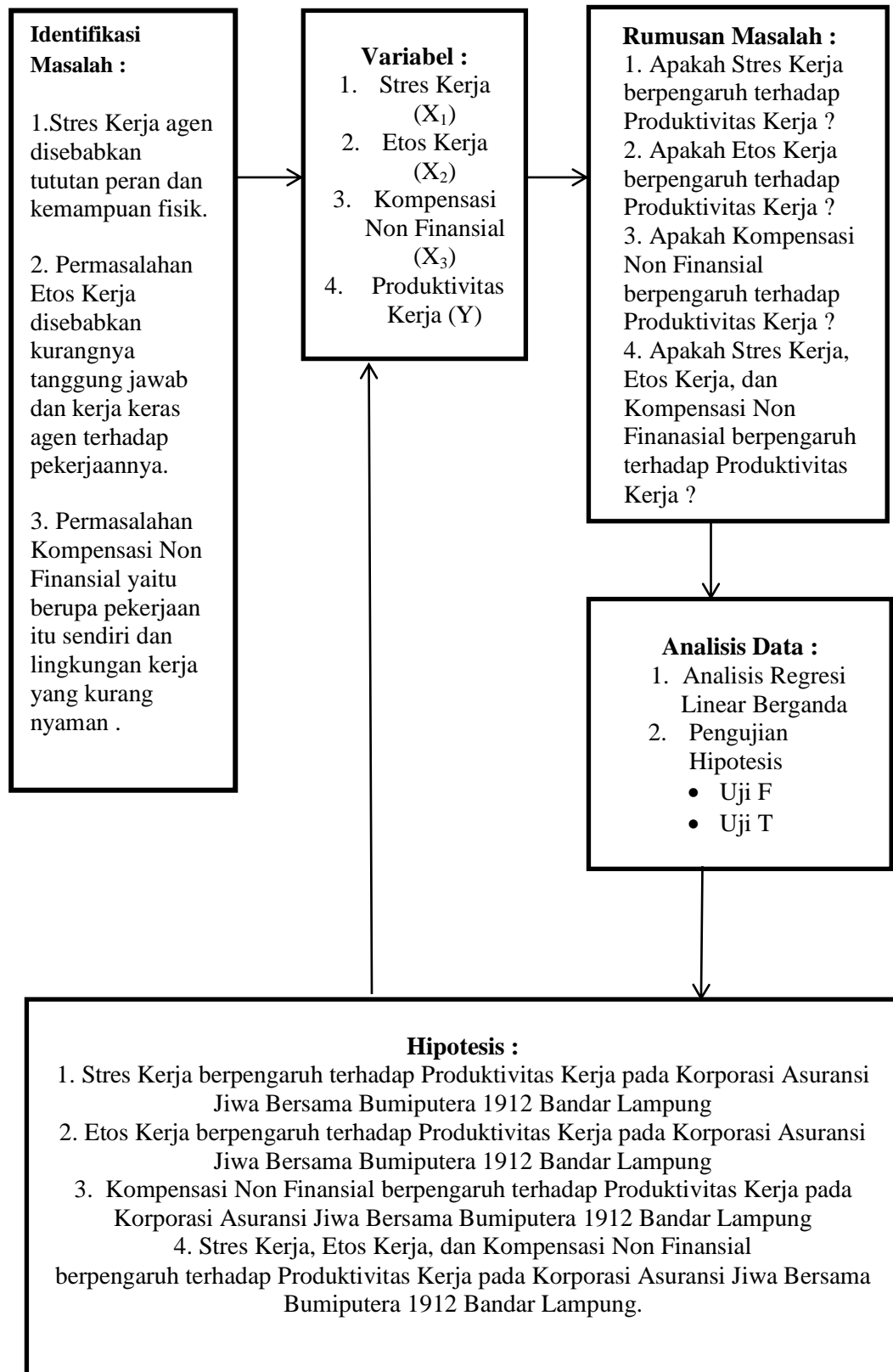
**TABEL 2.1**

<b>NO</b>	<b>NAMA PENELITI</b>	<b>JUDUL PENELITIAN</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
1.	1. Amalia Eka Safitri 2. Alini Gilang (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi	Metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Sampel penelitian ini yaitu sampel jenuh	Menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi
2.	1. Wenty Febrianti 2. Lela Nurlaela Wati (2020)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Retailindo	Metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sampel penelitian ini yaitu sampel jenuh	Menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial Dan Etos Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Retailindo
3.	1. Mira Hidayah 2. Yonathan Pongtuluran 3. Dirga Lestari (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Stres serta Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Samarinda	Metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sampel penelitian ini yaitu sampel jenuh	Menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres serta Etos Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Samarinda
4.	1. Enny Istanti 2. Achmad Daengs GS 3. Bramastyo Kusumo Negoro (2021)	The Effect Of Financial Compensation, Supervision And Job Stress On Employee	Methods of data collection by interview, distribution of questionnaires and study of	The results showed that Finansial Compensation, Supervision, Simultaneous

		Performance At PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan	documentation. The analytical method used is multiple linear regression, coefficient of determination and simultaneous testing	and partial Job Stress had a signifikan positive effect on Employee Performance with a coefficient of determination of 49,3%
5.	1. Achmad Faisal A. Sapada 2. H. Basri Modding 3. Ahmad Gani 4. Syamsu Nujum (2018)	The Effect Organizational Culture And Work Ethics On Job Satisfaction And Employees Performance	This study used Structural Equation Modeling (SEM) as research equipment	Result of study provides evidence that the organizational culture and work ethnic is proven to increase the perceived of employee job satisfaction proven to improve employee performance. Results are shown in different work ethnic in practice has not been able to improve the performance of employees. Perceived of employees job satisfaction proved able to act as a mediating variable in explaining the effect of organizational culture and work ethnics on employee performance.



## 2.6 Kerangka Pemikiran



## **2.7 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **2.7.1. Stres kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Priansa (2017:312) Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu .

Pada penelitian sebelumnya (Amelia Eka Safitri dan Alini Gilang : 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Witel Bekasi .

$H_1$  = Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung .

### **2.7.2. Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

(Desmon Ginting, 2016 : 7) Etos Kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja .

Pada penelitian sebelumnya (Wenty Febrianti & Lela Nurlaela Wati 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja Dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Retailindo .

H<sub>2</sub> : Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

### **2.7.3. Kompensasi Non Finansial (X<sub>3</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Kompensasi Non Finansial Menurut Marnisah (2019:109) Kompensasi Non Finansial adalah kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja dengan kata lain, kompensasi balas jasa selain berupa uang .

Pada penelitian sebelumnya ( Wenty Febrianti & Lela Nurlaela Wati 2020 ) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial dan Etos Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Retailindo.

H<sub>3</sub> : Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung .

### **2.7.4. Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Etos Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi Non Finansial (X<sub>3</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Menurut Sutrisno (2016:99) Produktivitas Kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan karyawan, sumberdaya atau bahan baku, dan uang) .

Pada penelitian sebelumnya ( Mira Hidayah : 2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Stres Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Samarinda.

H<sub>4</sub> : Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung .