

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan hasil penelitian pada intinya dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga tidak ada pengulangan yang akan dilakukan dalam penelitian selanjutnya.

Dari beberapa peneliti dan pembahasannya terdahulu yang telah ditelusuri oleh penulis, tidak ditemukan hal-hal yang konkrit membahas atau meneliti apa yang akan dibahas oleh penulis, berdasarkan hasil penelitian di bawah terdapat persamaan dengan penulis yang calon penulis lakukan yaitu sama-sama akan meneliti tentang stres yaitu tingkat stres karyawan. Akan tetapi ada penelitian terdahulu peneliti menemukan hal-hal yang berbeda dengan peneliti dengan antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarty Jafar pada tahun 2018 dengan judul Skripsi “ Pengaruh Stres kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII”. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. Dengan hasil penelitian bahwa penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. 1) Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor elekomunikasi Indonesia Regional VII, 2) Kepuasan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.pada Telekomunikasi Indonesia Regional VII, 3) Stes kerja perpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII.¹

¹ Sunarty Jafar, “*Pengaruh Stres kerja Dan Kepuasn kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*”. (Skripsi Sarjana: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar pada tahun 2012 dengan judul skripsi “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah Makssar”. Dalam penelitiannya ini bertujuan untuk menganalisis faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Kanor wilayah x Makassar. Dengan hasil penelian yang menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.²

Penelitian yang dilakukan oleh M. Rahardian Anugerah Putra pada tahun 2018 dengan judul skripsi “ Pengaruh Stres kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu (Studi Pada Keuangan Dan Aset Daerah)”. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan moivsi kerja terhadap kinerja staf keuangan di Pemkab Pringsewu. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variable stres kerja perpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja dan variable stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat deskriptif.³

Kesamaan dari penelitian tersebut adalah keduanya membahas tentang stres kerja terhadap karyawan. Penelitian pertama fokus pada stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua fokus kepada Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah Makssar.

² Hulaifah Gaffar, “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah Makssar*”, (Skripsi Sarjana: Universitas Hasanuddin Makassar, 2012).

³ M. Rahardian Anugerah Putra, “ *Pengaruh Stres kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pringsewu (Studi Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah)*”, (Skripsi Sarjana: Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2018).

Sedangkan penelitian ketiga fokus Stres kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan dari ketiga penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian dengan subjek penelitian yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya namun pada objek yang berbeda yaitu produktivitas serta tingkat stres karyawan bank BNI KCP Pinrang.

2.2 Tinjauan Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sedangkan menurut mangkunegara MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu sumber daya dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman yang perlu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.⁴ Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah salah alasan berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan usaha, untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi

⁴ Sabrina Salsabila Firdausy, “ Analisis Stres Kerja Kayawan Usaha Kecil CV INDOPRESS CEMERLANG CIOMAS BOGOR ”. (Skripsi Sarjana Institut Pertanian Bogor, 2016).

mencapai tujuannya.⁵ Maka dapat disimpulkan Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dalam suatu organisasi yang menekankan pada satu sumber daya manusia yang sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya, sehingga mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan dan organisasi.

2.2.1 Teori Produktivitas

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome*, yang berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or creative: creative*, dari kata *productivity* tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.⁶

Produktivitas kerja menurut Mathis, Robert L. dan Jackson John H adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.⁷ Melayu Hasibuan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga)

⁵ Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (Bandung: Bandar Maju).

⁶ Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi*, (Bandung: CV. Epsilon, 2008), h. 62.

⁷ Marthis, Robert L. dan Jackson John H., *Manajemen sumber daya manusia*,(Jakarta: Selemba Empat, 2001), h. 82.

dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.⁸

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan relisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat bahwa kemampuan organisasi untuk menyediakan sarana dan prasarana kerja yang digunakan untuk menunjang operasional organisasi sangat terbatas sementara tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.⁹

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah kegiatan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.¹⁰

Jadi dapat disimpulkan secara umum bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri dan pekerjaannya. Yang berkaitan dengan diri sendiri

⁸ Melayu Hasibun, *Organisasi dan Motivasi: dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 126.

⁹ Sondang P. Siagaan, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Cet ke-2; Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.2.

¹⁰ Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi*, (Bandung: CV. Epsilon, 2008), h. 62.

dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja. Yang berkaitan dalam pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan sikap kerja yang lebih baik, penghemat biaya, ketepatan waktu dan sistem teknologi yang sangat baik. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama.

2.2.1.1 Pengukuran Produktivitas

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan atau pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasangan fisik perorang atau perjam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan waktu kerja.

Menurut Henry Simamora bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselenggarakan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain. ketepatan waktu

diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu samapi dengan output.¹¹

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antar pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah mungkin atau berkurang serta tingkatnya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian kepada sasaran.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga.

Kegiatan pengukuran produktivitas kerja memiliki manfaat yang besar bagi lembaga atau organisasi, antara lain sebagai berikut:

1. Umpan baik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

¹¹ Henri Simamora, Manajemen Sumber Daya, (Yogyakarta: STAI EKPN, 2004), h. 612.

3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.¹²

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan suksesnya suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan esok hari harus lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan sebagai faktor harus dapat dipenuhi.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sesuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:¹³

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang

¹² Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STAI EKPN, 2004), h. 619.

¹³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), h. 283

dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan mengoperasikan computer. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan ia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

4. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakkan. Jika terpolakkan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja

seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan, sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.¹⁴

Sedangkan menurut payaman J. Simanjuntak berpendapat bahwa: produktivitas kerja karyawan sebagai suatu kesatuan sistem dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan digolongkan dalam dua kelompok¹⁵ yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung meliputi
 1. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 2. Kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelngsungan kerja.¹⁶

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat peoduktivitas karyawan yaitu pendidikan, dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, pengusaha peralatan. Dengan harapan karyawan semakin gairah dan memiliki semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat memperinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja

¹⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), h. 284.

¹⁵ Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan, (Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam)*, (Malang: UIN-Maliki Press), h. 38.

¹⁶ Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan, (Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam)*, h. 39.

2.2.1.3 Dimensi Produktivias

Menurut Agus dalam Nurjaman bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kuaitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. Kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah disepakati perusahaan.

2. Kuantitas pekerjaan

Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan mendiskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.

5. Disiplin Kerja

Berhubungan pada pemimpin atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas.¹⁷

2.2.2 Teori stress kerja karyawan

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada dasarnya saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Dengan mengesampingkan sebagai sudut pandang (mental, emosional, fisik, atau spiritual) yang dipakai untuk mengkaji stres.¹⁸ Stres merupakan ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada dasarnya saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Dengan mengesampingkan sebagai sudut pandang (mental, emosional, fisik, atau spiritual) yang dipakai untuk mengkaji stres. Stres merupakan salah satu bidang perhatian utama saat ini dalam suatu organisasi apapun dan dapat dianggap sebagai sebuah akibat desakan berbagai sebuah permasalahan yang dihadapi manusia yang ada di dalam organisasi. Griffin dan Moorhead menyebutkan bahwa stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang di ingin dicapai dalam dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres merupakan rangsangan yang berasal dari luar individu baik secara fisik maupun psikologi, dimana individu tersebut merespon rangsangan tersebut dengan berbagai cara. Individu tersebut akan mengalami stres apabila

¹⁷ Amelia Eka Safitri, Alini Gilang, “ pengaruh Stres kerja serta hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi” *Jurnal Ecodemica*, vol.3. NO 2. September 2019. H. 173

¹⁸ National Safety Council, *Manajemen Stres*, (Jakarta: EGC, 2003), h. 2.

rangsangan tersebut melebihi dari kapasitas yang dimiliki yang menyebabkan individu stres.¹⁹

Menurut Soedaryono, karyawan adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Menurut Robbins, karyawan merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan suatu kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan yang ditetapkan pemberi kerja.²⁰

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja di suatu badan usaha atau perusahaan pemerintah maupun swasta dengan imbalan mendapatkan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.²¹

2.2.2.1 Faktor-Faktor Penyebab Stres karyawan

Pekerjaan dengan hasil tinggi harus dicapai oleh pegawai. Menurut Mangkunegara ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

¹⁹ Kadek Suryani, Kadek Indah Sri Laksemini Dkk, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, (Bali: Nilacakra, 2019), h. 44.

²⁰ E Yonara, *Teori pegawai Bab 2 Landasan Teori resposiy.unair.ac.id*, h. 4. (Akses 14/01/2020 10.14 am).

²¹ Suyandi prawirorosentono, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, (Jakarta: BPFE UGM, 2016), h. 39.

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kualitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di gunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan, dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan pegawai dalam dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepada pegawai.²²

Adapun Faktor-faktor yang menjadi penyebab stres karyawan antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

²² OF Asmono, Bab II Landasan Teori Pegawai eprint.ums.ac.id/pdf , h. 9-10. (Akses 14/01/2020. 10.58 Am).

2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pemimpin/kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah masalah keluarga seperti istri, mertua, anak dan lain-lain.

2.2.2.2 Dimensi Stres kerja

Menurut Robbins menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, Yaitu:

1. Faktor Lingkungan

a. Ketidakpastian Ekonomi

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rajim penguasa sehingga menyebabkan kondidi politik menjadi tidak stabil.

c. Ketidakpastian teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2. Faktor Organisasi

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yanag dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang, faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya

dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

b. Tuntutan peran

Berhubung dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan hubungan pribadi

Merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

3. Faktor Individu

a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seseorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.

b. Masalah ekonomi yang disebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.

c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu sendiri.²³

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Dampak dari stres kerja dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu sebagai berikut:

²³ Amelia Eka Safitri, Alini Gilang, “ pengaruh Stres kerja serta hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi” *Jurnal Ecodemica*, vol.3. NO 2. September 2019. H. 173

1. Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala psikologi, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi yang berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Sedangkan menurut Cooper dan Marshall menguraikan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai stres di lingkungan kerja. Sebagaimana ditulis oleh Sudewi dan Krisnawati. Faktor-faktor tersebut dapat bekerja sendiri, maupun secara bersama-sama untuk memicu stres kerja.

1. Faktor intrinsik dalam pekerjaannya

- a. Lingkungan Fisik:

Berkaitan dengan fungsi biologis dan keamanan fisik pekerja di tempat kerja seperti : pencahayaan, suhu, kebisingan, getaran, populasi udara, kecelakaan.

Berdasarkan dari teori tersebut maka dapat dijadikan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Dekorasi ruangan
- 2) Kondisi ruangan kerja
- 3) Fasilitas dan alat bantu
- 4) Keadaan udara
- 5) Ketenangan

b. Tuntutan tugas

- 1) Kerja gilir (shif) justru dapat menimbulkan stres karena terjadinya perubahan ritme atau sirkulasi kerja, pola suhu tubuh dan pelepasan adrenalin.
- 2) Beban kerja dapat diberikan menjadi beban kerja kuantitatif bila tugas yang diberikan terlalu banyak dan terlalu sedikit.

c. Lama kerja

Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Biasanya karyawan mempunyai kemampuan normal untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

2. Peran individu dan organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai perannya dalam organisasi, artinya tenaga kerja memiliki sekumpulan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan aturan organisasi dan harapan atasan.

3. Pengembangan karir

Merupakan pembangkit stres yang potensial, pengembangan karir meliputi ketidakpastian pekerjaannya dan promosi yang dibeberikan atau bahkan kurang.

- a. Ketidakpastian pekerjaan : perubahan lingkungan atau situasi kerja menimbulkan masalah baru yang dapat menimbulkan dampak terhadap perusahaan dan untuk mengatasinya perusahaan seringkali melakukan negosiasi.

b. Promosi berlebihan/kurang : promosi berlebihan mempunyai dampak yang sama dengan beban kerja berlebihan, misalnya promosi terlalu dini yang tidak sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang belum dimiliki.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Sudah menjadi kebutuhan setiap individu untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan individu lainnya. Demikian pula di lingkungan kerja. Hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menimbulkan ketegangan psikologis yang dapat berupa rendahnya kepuasan kerja.

5. Struktur dan iklim organisasi

Sejauh mana seseorang diikutsertakan untuk berperan dan terlibat dalam organisasi dan ada tidaknya dukungan sosial dalam lingkungan kerja, dapat menjadi sumber stres kerja.²⁴

2.2.3 Prinsip Perbankan Syariah

Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syariah.²⁵

Bank syariah merupakan lembaga intermediasi dan penyedia jasa keuangan yang bekerja berdasarkan etika dan sistem nilai islam, khususnya yang bebas dari bunga (riba), bebas dari kegiatan spekulatif yang nonproduktif seperti (maysir), bebas

²⁴ Andi Ihsan Sabban, "gambaran stres kerja pada karyawan bank BRI syariah cabang Makassar", (skripsi sarjana: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2010).

²⁵ Ascarya, Diana Yumita, Bank Syariah Gambaran Umum (Jakarta: PPSK BI, 2005), h. 4.

dari hal hal yang tidak jelas dan merugikan (gharar), berprinsip keadilan, dan hanya membiayai kegiatan usaha yang halal. Bank syariah sering di samakan dengan bank tanpa bunga merupakan konsep yang lebih sempit dari bank syariah.

Bank syariah atau biasa disebut Islamic Bank di Negara lain, berbeda dengan bank konvensional pada umumnya. Perbedaan utamanya terletak pada landasan operasi yang digunakan. Kalau bank konvensional beroperasi berdasarkan bunga, sedangkan bank syariah beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil, ditambah bagi hasil dan sewa. Hal ini didasarkan bahwa bunga mengandung unsur riba yang dilarang oleh agama islam. Menurut pandangan islam di dalam sistem bunga terdapat unsur ketidakadilan karena pemilik dana mewajibkan peminjam untuk membayar lebih dari pada yang di pinjamkan tanpa memperhatikan apakah peminjam menghasilkan keuntungan atau mengalami kerugian.dalam hal ini ada pihak yang dirugikan oleh pihak lainnya. Lebih jauh lagi apabila dilihat dari perspektif ekonomi, bank syariah dapat pula didefinisikan sebagai sebuah lembaga intermediasi yang mengalirkan investasi public secara optimal (dengan kewajiban zakat dan larangan riba) yang bersifat produktif (dengan larangan judi) serta dijalankan sesuai nilai, etika, moral, dan prinsip islam.

Dalam operasionalnya, perbankan syariah harus selalu dalam koridor-koridor prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Keadilan

yakni berbagi keuntungan atas dasar penjualan riil sesuai dengan kontribusi dan resiko masing-masing pihak. Diantara pesan pesan Al-Quran (sebagai Sumber Hukum Islam) adalah penegakkan keadilan. Kata adil berasal dari bahsa arab ‘ *adl* yang secara harfiah bermakna sama. menurut kamus bahasa Indonesia, adil berarti

sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada orang yang benar dan sepatutnya. Dengan demikian seorang disebut berlaku adil apabila ia tidak berat sebelah dalam menilai sesuatu, tidak berpihak kepada salah satu, kecuali keberpihakannya kepada siapa saja yang benar sehingga ia tidak akan berlaku sewenang-wenang.

Dalam terminology adil adalah menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan sesuatu hanya pada yang berhak serta memperlakukan sesuatu pada posisinya. Implementasi keadilan adalah berupa aturan interaksi maupun transaksi yang melarang unsur magrib.

2. Kemitraan, yang berarti posisi nasabah investor (penyimpan dana), dan pengguna dana, serta lembaga keuangan itu sendiri, sejajar dengan mitra usaha yang saking besinergi untuk memperoleh keuntungan.
3. Transparansi, lembaga keuangan syariah akan memberikan laporan keuangan secara terbuka dan kesinambungan agar nasabah investor dapat mengetahui kondisi dananya.
4. Universal, yang artinya tidak membedakan suku, agama, ras, dan golongan dalam masyarakat sesuai dengan prinsip islam sebagai rahmatan lil alamin.

Bank syariah juga mengikuti aturan-aturan dan norma-norma islam, seperti yang disebutkan dalam pengertian di atas, yaitu :

1. Bebas dari bunga (riba)

Riba berarti “tambahan“ yaitu pembayaran premi yang harus dibayarkan oleh sipeminjam kepada pemberi pinjaman disamping pengembalian pokok, yang ditetapkan sebelumnya atas setiap jenis pinjaman. Riba dilarang dalam islam secara bertahap, sejalan dengan kesiapan masyarakat pada masa itu, seperti juga pelarangan

yang lain seperti judi dan minuman keras. Tahap pertama disebutkan bahwa riba akan menjauhkan kekayaan dari keberkahan Allah, sedangkan sedekah akan melipatkan keberkahan berlipat ganda. Alternatif yang ditawarkan oleh Islam sebagai pengganti riba/bunga yang utama adalah praktek bagi hasil, ketika peminjam dan yang meminjamkan berbagai dalam resiko dan keuntungan dengan pembagian sesuai dengan kesepakatan. Dalam hal ini tidak ada pihak yang tertindas (dizalimi) oleh orang lain.

2. Bebas dari kegiatan spekulatif yang non produktif seperti perjudian (maysir)
Istilah maysir pada awalnya dipakai untuk permainan anak panah pada zaman sebelum Islam, ketika tujuh peserta bertaruh untuk mendapatkan hadiah. Maysir secara harfiah berarti memperoleh sesuatu dengan sangat mudah tanpa kerja keras atau mendapat keuntungan tanpa kerja. Dalam Islam maysir yang dimaksud di sini adalah segala sesuatu yang mengandung unsur judi taruhan atau permainan beresiko.
3. Bebas dari hal-hal yang tidak jelas dan meragukan (gharar)
Gharar secara harfiah berarti akibat, bencana, bahaya, resiko, dan sebagainya. Dalam Islam yang termasuk gharar adalah semua jenis transaksi ekonomi yang melibatkan unsur ketidakpastian, penipuan, atau kejahatan. Semua jenis transaksi yang mengandung unsur ketidakjelasan dalam jumlah, kualitas, harga, dan waktu, resiko, serta penipuan atau kejahatan termasuk gharar. Yang termasuk contoh gharar adalah penjualan barang yang belum ditangan penjual, penjualan dimasa yang akan datang, penjualan barang yang sulit dipindahtangankan, penjualan yang belum ditentukan harga jumlah dan kualitasnya, dan penjualan yang menguntungkan satu pihak.
4. Bebas dari hal-hal yang rusak dan tidak sah (bathil) dan

5. Hanya membiayai kegiatan usaha yang halal.

Secara singkat empat prinsip pertama biasa disebut anti MAGRIB (maysir, gharar,riba, dan bathil)

2.3 Tinjauan Konseptual

Dalam skripsi ini yang berjudul “ Analisis Produktivitas Kerja Terhadap Tingkat Stres Karyawan Bank “ untuk memahami maksud dari penelitian tersebut maka calon peneliti akan memberikan definisi dari masing masing kata yang terdapat dalam judul tersebut.

2.3.1 Analisa Produktivitas Kerja

Analisis adalah penguraian salah satu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antara bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan memahami arti keseluruhan.²⁶

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome*, yang berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or creative: creative*, dari kata *productivity* tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.²⁷

Produktivitas kerja menurut Melayu Hasibuan mengemukakan bahwa adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga)

²⁶ Nurul Oktina, *Kamus ekonomi* (Surakarta: PT. Aksara Sinergi Media, 2012), h. 12.

²⁷ Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi*, (Bandung: CV. Epsilon, 2008), h. 62

dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya..²⁸

2.3.2 Tingkat Stres Karyawan

Tingkat menurut Kbbi adalah susunan yang berlapis lapis atau berlenggak-lenggak seperti lenggek rumah, tumpuan pada tangga (jenjang). Tinggi rendahnya martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan peradaban, derajat dan sebagainya).²⁹

Tingkat merupakan suatu pangkat, kedudukan, lapisan, atau kelas suatu susunan. Dimana tingkat sangat penting dalam kedudukan yang menandakan bahwa adanya suatu perbedaan tinggi rendahnya suatu posisi. Dengan kata lain tingkat merupakan suatu pemisah antara pangkat yang tinggi ke pangkat yang lebih rendah.

stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang di ingin dicapai dalam dalam kondisi penting dan tidak menentu.³⁰

Karyawan merupakan mereka yang bekerja pada badan usaha, atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan.³¹

²⁸ Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: dasar peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996),h.126.

²⁹ PUSAT BAHASA DEPARTEMEN NASIONAL, *KAMUS BAHASA INDONESIA*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), h.1528.

³⁰ Kadek Suryani, Kadek Indah Sri Laksemmini Dkk, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, (Bali: Nilacakra, 2019), h. 44.

³¹ Suyandi Prawirorosentono, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, (Jakarta: BPFE UGM, 2016), h. 39.

2.4 Bagan Kerangka Pikir

Kerangka adalah garis besar atau rancangan isi kerangka (dalam hal ini skripsi) yang dikembangkan dari topik yang telah ditentukan, ide-ide atau gagasan yang terdapat dalam kerangka fikir pada dasarnya adalah penjelasan atau ide bawahan topik dengan demikian kerangka merupakan rincian topik atau berisi hal-hal yang bersangkutan paut dengan topik.

Dalam penelitian ini peneliti berusaha semaksimal mungkin untuk membahas dan menemukan secara sistematis permasalahan dengan harapan bahwa kajian ini dapat memenuhi syarat sebagai suatu karya ilmiah. Berdasarkan pembahasan diatas penulis dapat merumuskan kerangka piker sebagai berikut:

Gambar. 2.1

