

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kapabilitas seseorang menjadi versi yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g) **Pemberhentian**

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stress adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang Hasibuan (2013:204). Menurut Gibson (2011:399) Stress Kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan fisik berlebihan kepada seseorang. Seseorang mengalami ketegangan karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya kondisi tersebut bisa datang dari dalam maupun luar diri seseorang Nurmalasari, (2015) sedangkan seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika stress yang dialami melibatkan lingkup organisasi/perusahaan. Secara umum definisi dari stress kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang berpengaruh pada kondisi fisik, jalan pikiran dan emosi kondisi tersebut dapat disebabkan dari dalam maupun dari

luar diri seseorang. Disimpulkan stres kerja merupakan kondisi ketidakharmonisan dari individu dan lingkungan kerja. Stress pada umumnya dipandang sebagai suatu hal yang negatif tetapi pada kenyataannya stres kerja dapat membantu dalam meningkatkan kapabilitas diri seseorang untuk lebih mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam memenuhi berbagai persyaratan dalam kebutuhan kerja sehingga memaksa seseorang untuk berubah, bertumbuh dan beradaptasi sejalan dengan tingkat stress kerja yang tidak mencapai puncak. Stress kerja yang tinggi dan sudah mencapai puncak hanya akan menimbulkan kinerja seseorang menurun karena stress sudah mengganggu pelaksanaan kerja dan menyebabkan kondisi tertekan pada pegawai

b. Jenis jenis Stress Kerja

Stress kerja seringkali diidentifikasi dengan dampaknya yang negatif namun tidak semua stress berakibat negatif ada pula sisi positif dari stress Berney dan Selye dalam (Dewi, 2012) mengungkapkan ada empat jenis stress :

1. *Eustress (good stress)*

Merupakan kondisi stress dimana menimbulkan stimulus, sehingga memiliki efek bagi seorang individu yang mengalaminya. Contohnya seperti tantangan yang muncul mencakup tanggung jawab, tekanan waktu, dan tugas yang berkualitas tinggi sehingga memberikan stimulus positif bagi seorang individu

2. *Distress*

Merupakan kondisi stress yang menimbulkan dampak yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti tantangan yang muncul

tidak menyenangkan atau bahkan berlebihan dan menguras tenaga sehingga berdampak negatif bagi seorang individu

3. *Hyperstress*

Merupakan kondisi stress yang berdampak luar biasa bagi seorang individu yang mengalaminya meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi tetap saja stress ini membuat individu menjadi terbatas kemampuan beradaptasinya

4. *Hyporstress*

Merupakan kondisi stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres yang dikareanakan karena bosan dan pekerjaan rutun yang terkesan monoton

c. **Faktor Faktor Penyebab Stress Kerja**

Stress kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Handoko (2001: 201) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi

9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi / perusahaan. Penyebab stress “*off-the-job*” antara lain:

1. Kekuatan finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (seperti perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

d. Indikator Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) yang menjadi indikator dalam stress kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja, merupakan sekumpulan atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
2. Sikap Pemimpin, merupakan reaksi atau respon seorang pemimpin pada perusahaan yang diambil berdasarkan situasi dan kondisi pada perusahaan tersebut
3. Waktu Kerja, merupakan waktu untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat dilaksanakan pagi, siang, sore, ataupun pada malam hari

4. Konflik, merupakan fenomena sosial dimana terjadinya pertentangan atau pertikaian baik dalam lingkup individu maupun kelompok
5. Komunikasi, merupakan proses ketika seseorang atau kelompok menciptakan dan menyalurkan informasi agar terhubung dengan orang atau suatu kelompok lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan ataupun verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak
6. Otoritas Kerja, merupakan kekuasaan atau wewenang pegawai dalam melakukan kegiatan kerjanya.

e. *Stress Level (Tingkat Stress)*

Stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stress kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan tuntutan dari pekerjaannya Soewondo (2011) sedangkan level adalah tingkatan atau ukuran pada suatu obyek. Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa *stress level* merupakan tingkat ukuran dari seseorang yang mengalami ketegangan karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya.

2.1.2 *Work Behavior (Perilaku Kerja)*

a. *Pengertian Perilaku Kerja*

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini.(Theedens, 1996, p.16). Definisi perilaku kerja menurut

Robbins (2002, pp.35-39) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini. Menurut Maulana (2012) perilaku kerja merupakan apapun kegiatan atau aktivitas yang dikerjakan oleh seorang pegawai mulai dari berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip melayani pelanggan dan lain sebagainya. Perilaku kerja dipengaruhi oleh individu sendiri maupun lingkungan dan keadaan di sekitar pegawai. Perilaku kerja merupakan kemampuan kerja sikap maupun tingkah laku pegawai yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang ada di tempat kerja.

b. Faktor Pembentuk Perilaku Kerja

Perilaku kerja tidak dapat terbentuk dengan sendirinya terdapat beberapa faktor pembentuk kerja yang menjadikan karakteristik atau perilaku setiap karyawan berbeda menurut (Siagian, 2006, p.54) terdapat empat faktor pembentuk perilaku kerja

1. Faktor Genetik

yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latar belakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemarah, penyabar dan lain-lain.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari.

3. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal.

4. Faktor Pengalaman

Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya.

c. Indikator *Work Behavior*

Menurut Bryson (2003:41) indikator *work behavior* adalah sebagai berikut :

1. *Cooperative social skills* (kemampuan berhubungan sosial), merupakan bentuk perilaku, perbuatan dan sikap yang ditampilkan oleh individu ketika berinteraksi dengan orang lain disertai dengan ketepatan dan kecepatan sehingga memberikan kenyamanan bagi orang yang berada di sekitarnya
2. *Work quality* (Kualitas kerja), merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna

3. *Work habits* (Kebiasaan kerja), merupakan kegiatan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi
4. *Personal presentation* (Pengendalian diri), merupakan Pengendalian diri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri secara sadar agar menghasilkan perilaku yang tidak merugikan orang lain, sehingga sesuai dengan norma sosial dan dapat diterima oleh lingkungannya

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Onsardi, (2019) mendefinisikan istilah kinerja merupakan pengertian dari *performance* yang berarti hasil kerja atau perestasi kerja. Dalam istilah yang lebih luas kinerja bukan hanya hasil kerja saja tetapi proses berlangsungnya pekerjaan juga termasuk dalam kinerja. Dalam lingkup manajemen kinerja memiliki pengertian yang hampir sama yaitu hasil kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan baik individu, kelompok dalam suatu instansi atau organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Mernurut Mangkunegara (2010), mendeskripsikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas berdasarkan standart yang telah ditentukan oleh organisasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dari tugas yang dilaksanakan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora

(2004) menyatakan kinerja mengacu pada tercapainya tugas yang diberikan kepada karyawan untuk membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Dari berbagai macam definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil berproses dari tugas yang diberikan pada karyawan yang dilaksanakan dengan bertanggung jawab berdasarkan standart yang telah ditentukan perusahaan guna mencapai keberhasilan perusahaan, karena kinerja para karyawan sangat berpengaruh bagi berhasil tidaknya suatu perusahaan.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2004) karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki sikap bertanggung jawab yang tinggi
2. Berpikir efisien untuk mencapai program kerja yang diprogramkan
3. Berani mengambil resiko dan menanggung resiko yang akan dihadapi
4. Memiliki tujuan yang jelas tidak hanya angan angan
5. Memiliki rencana kerja yang jelas dan berusaha untuk merealisasikannya
6. Memanfaatkan feedback yang diberikan untuk semua kegiatan kerja yang dilakukan

c. Faktor faktor Kinerja Karyawan

Menurut Munafiah (2011) kinerja karyawan memiliki dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal ialah faktor faktor yang berhubungan dengan dalam diri seseorang yang meliputi sifat, motivasi, umur, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, pendidikan dan faktor dalam diri yang lainnya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor dari luar diri seorang karyawan yang

meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem gaji, rekan kerja dan faktor dari luar lainnya.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas, merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu
2. Kuantitas, merupakan jumlah atau banyaknya sesuatu
3. Ketepatan Waktu, merupakan kemampuan untuk menyelesaikan segala sesuatu secara tepat pada waktunya.
4. Efektivitas, merupakan ketepatan pada tujuan yang telah direncanakan sebelumnya atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.
5. Kemandirian, merupakan kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan mengambil inisiatif sendiri

2.1.4 Work From Home (WFH)

Work From Home atau dapat disingkat menjadi (WFH) merupakan penyebutan bagi istilah bekerja di rumah. Tidak hanya di rumah saja terkadang karyawan yang melakukan kegiatan ini di cafe, restoran dan tempat lainnya sesuai dengan keinginannya. Dalam masa pandemi ini pemerintah mengeluarkan kebijakan *work from home* kepada karyawan untuk mengurangi tingkat penyebaran virus COVID-19 dan untuk melindungi keselamatan karyawan itu sendiri. *Work From Home* merupakan alternatif dilakukannya kegiatan kerja yang fleksibel yang memanfaatkan teknologi yang ada. Tetapi dalam pelaksanaan

kebijakan ini terdapat kelemahan dan keuntungannya masing masing menurut (Mungkasa, 2020) berikut kelemahan dan keuntungan *work from home*

Tabel 2.1.
Manfaat, dan kelemahan dari Sudut Pandang Kerja, Pemberi Kerja dan Masyarakat

Kategori	Manfaat/Kelebihan/Keunggulan	Kelemahan/Kekurangan/Tantangan
Dimensi Ekonomi – Manajemen		
Pekerja	Kemandirian dan keleluasaan menentukan jadwal kerja	Terbatasnya pengayaan belajar langsung (<i>on-the-job</i>) dan berkurangnya transfer pengetahuan secara langsung
	Berkurang/hilangnya waktu perjalanan ke kantor	Terbatasnya interaksi dengan pimpinan yang dapat berdampak pada karir
	Berkurangnya biaya perjalanan, dan parkir	Merasa terisolasi dari jejaring sosial kantor
	Meningkatnya semangat, komitmen bekerja, dan tingkat kepuasan kerja	Merasa tidak disukai oleh rekan kerja
	Terhindarnya dari <i>kasak kusuk</i> kantor (<i>office politics</i>)	Bertambahnya biaya rumah tangga baik listrik, pulsa, dan lainnya
	Meningkatnya kompetensi dan kemahiran	Duplikasi peralatan kerja di rumah dan di kantor
	Meningkatnya pendapatan dan tabungan	Tidak tersedianya cukup ruang, serta suasana yang mendukung untuk bekerja di rumah
		Ketersediaan regulasi yang memadai
Pemberi Kerja	Meningkatnya produktivitas pekerja dan kualitas pekerjaan	Manajer menganggap sebagai ancaman terhadap identitas, harga diri dan jabatan
	Berkurangnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan	Kesulitan memantau kinerja pekerja
	Meningkatnya masa kerja pekerja terutama pekerja berkualitas	Kesulitan mengukur tingkat produktivitas pekerja
	Berkurangnya biaya kantor	Mendorong perubahan organisasi keluar dari zona nyaman
	Pekerja dimungkinkan bertambah tanpa menambah luasan kantor	Sulit diterapkan untuk organisasi engan manajemen yang terpusat
	Pemanfaatan manajemen pengetahuan, bekerja jarak jauh, dan <i>e-learning</i> dapat	Kesulitan mendorong sinergitas tim
	Menghasilkan sinergi dan manfaat ekonomi	Peluang berdampak negatif terhadap melemahnya jejaring sosial kantor

		Belum dilengkapi legalitas bekerja jarak jauh
		Tambahan biaya untuk transisi termasuk untuk pelatihan dan pendampingan
		Ketersediaan regulasi yang memadai
Dimensi Lingkungan – Teknologi		
Pekerja	Memungkinkan dengan teknologi memperoleh data dan informasi dari luar kantor	Tidak tersedia atau kualitas internet kurang memadai. Termasuk kehandalan ketersediaan listrik
		Perangkat tidak lengkap atau kurang dukungan teknis
Pemberi Kerja	Ketersediaan teknologi memungkinkan memantau kegiatan dan target pekerja secara langsung	Keamanan data dan informasi perusahaan dapat terancam
	Berkurangnya penggunaan kertas	Perkembangan teknologi demikian cepat dapat mengganggu irama kerja
		Ketergantungan pada teknologi dapat mengalami kegagalan atau kurang optimal
Masyarakat	Berkurangnya emisi dan kualitas udara membaik	Mendorong fenomena rebakan kota (<i>urban sprawl</i>)
	Strategi pengelolaan bangkitan lalu lintas (<i>Travel Demand Management/TDM</i>)	
	Tidak membutuhkan penambahan rencana dalam Rencana Tata Ruang	
Dimensi Sosial		
Pekerja	Mengurus kepentingan keluarga dan berkehidupan dengan lebih nyaman	Kesulitan membedakan antara waktu kerja dan urusan pribadi
	Terhindar dari stres menghadapi kemacetan	Bekerja lebih lama dari waktu standar
	Berkurangnya biaya pengasuhan anak	
	Berpeluang lebih banyak terlibat dalam kegiatan komunitas	
Pemberi Kerja	Menerima pegawai dari berbagai daerah tanpa terikat pertimbangan geografis	
	Meningkatnya citra perusahaan	

	Berpeluang menciptakan bisnis baru	Terciptanya geger budaya (<i>cultural shock</i>) berupa kesan menjadi pengangguran, dan perubahan kebiasaan keluarga, tetangga dan komunitas yang belum siap.
Masyarakat	Peluang kerja lebih besar bagi disabilitas, ibu yang sedang mengasuh balita dan lanjut usia	
	Meningkatnya keamanan jalan	

Sumber : (Mungkasa, 2020)

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh Stress Kerja dan *Work Behavior* terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 di PTPN XII Kebun Kerowono Kabupaten Lumajang peneliti terlebih dahulu mengamati dan mempelajari hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.2.
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Analisa	Kesimpulan
1.	Wathon & Yamit (2005)	Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua	Faktor individu (X_1), Budaya Organisasi (X_2), perilaku Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara faktor individu, budaya organisasi, perilaku kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Ninin Non Ayu Salmah	Pengaruh Stress Kerja	Stress Kerja (X_1),	Analisis Regresi	Hasil dari penelitian ini memberikan

(2015)	dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII CINTA MANIS	Kepuasan Karyawan (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	Linier Berganda	makna bahwa secara persial stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTPN VII CINTA MANIS Ogan Ilir.
3. Emiliana Luh Damayanthi (2015)	Hubungan Antara Stress Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan	Stress kerja (X ₁), Motivasi kerja (X ₂), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan positif signifikan dengan kinerja. Semakin tinggi stress kerja pada seorang karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.
4. Wisna Wardani Sidik, Samdin, Dedy Takdir Syarifuddin (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X ₁), Perilaku Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini lingkungan kerja dan perilaku kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Konawe Utara karena pegawai memiliki perilaku kerja sendiri.
5. Ela Nurdiawati dan Nina Atiatunnisa (2018)	Hubungan Stress Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku Dengan Kinerja Karyawan	Stress Kerja (X ₁), Stress Kerja Fisiologis (X ₂), Stress Kerja Psikologis (X ₃) Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja fisiologis dan stres kerja psikologis dengan kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja perilaku tidak ada hubungan

			(Y)		dengan kinerja karyawan.
6.	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ESTA GROUP JAYA	Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stress Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja. stress kerja pribadi maupun pada organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7.	Wahyu Maulana (2019)	Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TRIJAYA EXCEL MADURA Melalui Kepuasan Kerja	Promosi jabatan (X_1), Kompensasi (X_2), Stress Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja (Y_2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya kepuasan kerja dalam perusahaan ini dipengaruhi oleh adanya promosi jabatan yang merata dan terbuka, kompensasi yang memadai serta pengelolaan stres kerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan lebih optimal, faktor perolehan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan guna meraih kesempatan untuk promosi jabatan ke level yang lebih meningkat memiliki pengaruh yang signifikan dalam perusahaan ini sedangkan untuk stres kerja dalam mencapai kinerja

				yang baik belum memiliki pengaruh yang tidak signifikan.	
8.	Evi Sofiana, Tri Wahyuni, dan Syarifah Novieyana (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), Kinerja Staff Pengajar (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak terbukti adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja staff pengajar dikarenakan variabel kinerja dosen lebih sedikit dibandingkan variabel lain yang artinya stress kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan
9.	Widiatmo, (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Stress Kerja (X_3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Balai Besar wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya. Sedangkan Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Balai Besar wilayah Sungai Brantas Wiyung Surabaya.
10.	Hattami Amar dan Zakiyudin Fikri (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap	Kompetensi (X_1), Perilaku Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh variabel perilaku kerja terhadap kinerja pemeriksa di Inspektorat, perilaku kerja mencakup

		Kinerja (Y) Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka			indikator/faktor keterlibatan kerja, semangat dan kegairahan kerja, daya inisiatif kerja, serta keterikatan terhadap organisasi. Keterlibat an kerja merupakan faktor dominan disebabkan oleh pengalaman (masa kerja) dan pendidikan serta adanya perintah tugas dari pemeriksaan yang telah terstruktur..
11	Chusnah, Henri Purwanti (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SGI	Disiplin Kerja (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Karyawan
12	Zainal Arifin, Nazief Nirwanto, Abdul manan (2019)	Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performanc e through Employee Engagement	Job Performanc e, (X ₁), Job Satisfaction (X ₂), Employee Engagement (Y)	Multiple Linear Analysis	Improve employee job performance is not enough just by the unilateral policies of companies such as improving work methods, wages, discipline rules, co- workers, supervision and promotion.
13.	Utin Nina Hermi Sri Yanthy Yosepha (2019)	The Model of Employee Performanc e	Leadership Style, Motivation (X ₁), Motivation (X ₂), Work Discipline	Multiple Linear Analysis	Simultaneous test and partial test. Findings from the results of this study are leadership style, motivation, work discipline and

(X₃),
Employee
Performanc
e (X)

employee
performance of PT.
Trakindo Utama
Pontianak is in a
pretty good category,
so it still needs
attention,
improvement and
improvement.
Simultaneously the
influence of
leadership style,
motivation and work
discipline has a
significant effect on
employee
performance.

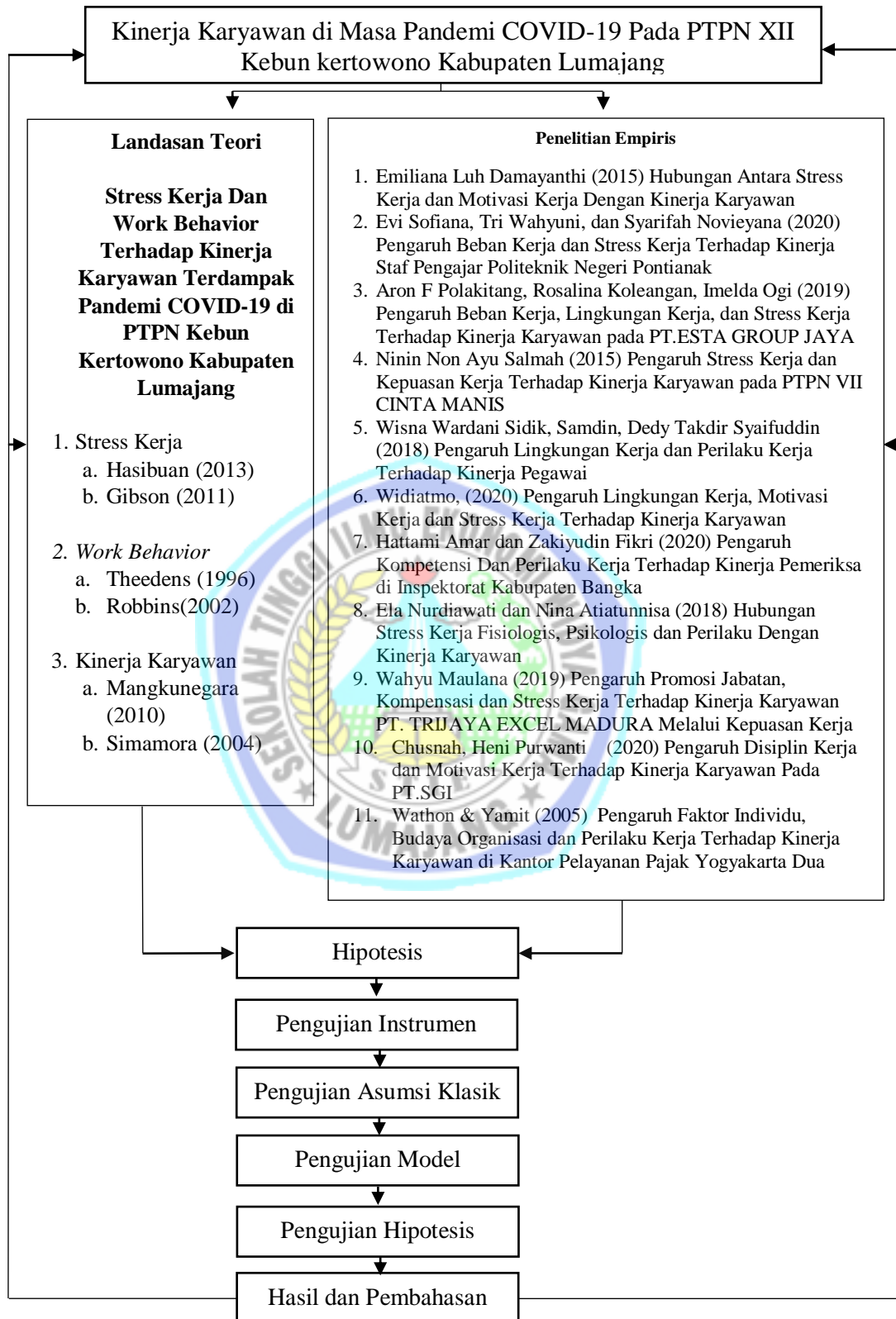
Sumber : Penelitian Terdahulu 2005 -2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu kerangka yang menjelaskan alur atau langkah yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Suriasumantri (2010:322) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah yang dijadikan sebagai dasar untuk menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat variabel yang saling mempengaruhi. Variabel tersebut yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi stress kerja dan *work behavior*. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:89) kerangka pemikiran merupakan penyatuan hubungan antara variabel yang disusun dari sekian banyak pendapat yang telah dijelraskan. Dari pendapat yang sudah dijelaskan kemudian dianalisis secara teratur dan kritis, sehingga dapat menghasilkan penyatuan antara variabel yang

akan diteliti. Penyatuan berhubungan dengan variabel kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah proses atau alur penelitian sementara penyatuan hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai pendapat yang sudah dijelaskan serta dianalisis secara sistematis sehingga menghasilkan penyatuan variabel yang diteliti oleh peneliti. Ringkasan Penelitian disajikan pada gambar di bawah ini :



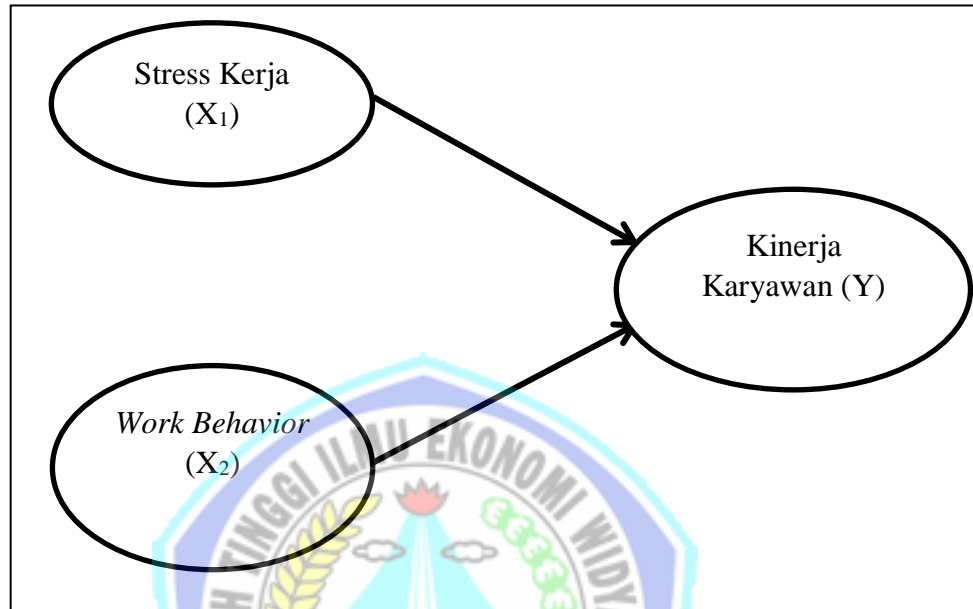


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Hasil olah data 2021

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari uraian kerangka pemikiran diatas maka dapat disimpulkan kerangka konseptual seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Sumber : Stress Kerja (Gibson 2011), *Work Behavior* (Robbins 2001), Kinerja Karyawan (Mangkunegara 2010)

Dari kerangka pemikiran penilitan diatas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel independen yaitu stress kerja dan *work behavior* kemudian terdapat variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang harus dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan *work behavior* terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 di PTPN XII Kebun Kertowono Kabupaten Lumajang.

2.5 Hipotesis

Menurut Silaen (2014:58) mengungkapkan bahwa arti dari hipotesis merupakan bagian dari dua penggalan kata kata yaitu *hypo* dan *thesis* yang merupakan proposisi atau pernyataan suatu kebenaran yang terbentuk sebagai bukti. Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang menjadi objek dalam sebuah penelitian. Hipotesis dapat dikatakan jawaban sementara karena belum terbukti secara data karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

Stress kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Gibson (2011:399) Stress Kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan fisik berlebihan kepada seseorang. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiatmo, (2020) dan Emiliana Luh Damayanthi (2015) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 di PTPN XII Kebun Kertowono Kabupaten Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Work Behavior (Perilaku Kerja) adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini.(Theedens, 1996, p.16). Perilaku kerja mempengaruhi kinerja karyawan hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Wathon, Yamit (2005) dan Wisna Wardani Sidik, dkk (2018) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : *Work Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 di PTPN XII Kebun Kertowono Kabupaten Lumajang

