

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang serta perilaku kerja seseorang, kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya, artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaan tersebut yang akan menentukannya adalah kinerjanya.¹

Kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi perusahaan. Kinerja juga merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) oleh seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu, kinerja tidak hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.²

Hal ini didukung dengan adanya teori Cartwright dan Cooper dimana dijelaskan bahwa stress kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*,(Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2016), Hlm.182

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,(Yogyakarta: PustakaPelajar, 2009), hlm. 8

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja seseorang adalah sebagai berikut:³

a. Kemampuan dan Keahlian

Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, jika seseorang karyawan merasa senang atau gembira maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

c. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

d. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Atau dengan kata lain komitmen adalah keputusan untuk menjalankan kesempatan yang telah dibuat sehingga komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

e. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk melanjutkan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, (Jakarta : rajawali pers), 2016. Hlm.

masuk kerja selalu tepat waktu. Sehingga Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3. Tujuan Penilaian / Evaluasi Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja yakni untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah: ⁴

- a. Untuk meningkatkan saling pengertian diantara sesama karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya untuk meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan karyawan.
- d. Merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

4. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:⁵

- a. Kualitas

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hlm. 10.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 2001), hlm 201

Kualitas kerja karyawan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dan dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektifitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, uang, teknologi, tenaga) dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan Komitmen kerja karyawan .

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab

stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwa.⁶

Stres kerja merupakan suatu ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada segala kondisi pekerjaan.⁷

Menurut Anwar Prabu stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dilihat dari gejalanya, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, sulit tidur, suka menyendiri, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.⁸

Stres kerja bisa muncul karna karena adanya sumber-sumber stres. Sumber-sumber stres tersebut dapat di timbulkan oleh kondisi di lingkungan kerja, maupun dari diri pribadi.

2. Sumber-sumber Stres Kerja

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Veithzal Rivai, Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa kondisi, antara lain:⁹

- a. Perubahan Organisasi. Perubahan-perubahan yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidak pastian. Banyak perubahan dibuat tanpa pemberitahuan resmi.
- b. Tingkat kecepatan kerja. Tingkat kecepatan kerja dapat dikendalikan oleh mesin atau manusia. Akibat dari kecepatan yang ditentukan oleh manusia adalah amat

⁶ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta,2016) hlm.257

⁷ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*,(Jakarta:Rajawali Pers, 2014), Hlm. 308

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 157.

⁹ Veithzal Rivai dkk, *Islamic Human Capital Management*, Cetakan Ke-2, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 660.

besar, karena pekerja tidak dapat memuaskan kebutuhan yang penting untuk mengendalikan situasi.

- c. Lingkungan fisik. Walaupun otomatis perusahaan adalah suatu cara untuk meningkatkan produktifitas, hal itu juga mempunyai kelemahan-kelemahan yang berhubungan dengan stres. Aspek-aspek lain lingkungan kerja yang berkaitan dengan stres adalah tempat kerja yang sesak, kurangnya kebebasan pribadi, dan kurangnya pengawasan.

3. Jenis Stres

Quick mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:¹⁰

- a. Eustress, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan bersifat membangun.

Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat yang tinggi.

- b. Distress, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

4. Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres adalah sebagai berikut:¹¹

- a. Konflik peran (*role conflict*)

¹⁰ Veithzal Rivai zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 274

¹¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta: 2011), hlm. 255

Kombinasi dari tuntutan dan harapan yang diberikan pada para karyawan atau anggota lain dalam organisasi perusahaan yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan tersebut, maka akan timbulah konflik.

b. Peran yang tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidak jelasan seseorang atau karyawan mengenai peran yang harus dilaksanakan, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Seseorang terlalu menghayati banyak pekerjaan yang harus diselesaikannya, atau karena keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang dia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih berpotensi sebagai sumber stres. Karena tanggung jawabnya terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier (*career development*)

Yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi perusahaan yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya.

C. Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi sehingga menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Konflik yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.¹²

Menurut Winardi konflik merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau kelompok menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka.¹³

Menurut Husien menyatakan bahwa Konflik adalah sebagai sesuatu perjuangan atau perselisihan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara jelas atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya.¹⁴

Konflik merupakan masalah yang serius dalam setiap organisasi, yang mungkin dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak kinerja karyawan yang baik.¹⁵

2. Sumber Konflik

Sumber-sumber Konflik dapat dibagi menjadi lima bagian, yaitu:¹⁶

a. Biososial

¹² Veithzal rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers) 2014. Hlm. 718

¹³ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 384.

¹⁴ Husien Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm.

¹⁵ Veithzal Rivai zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 284

Berdasarkan pendekatan ini frustrasi sering menghasilkan agresi yang mengarah pada terjadinya konflik. Frustrasi juga dihasilkan dari kecenderungan ekspektasi pencapaian yang lebih cepat.

b. Kepribadian dan Interaksi

Kepribadian yang abrasif (suka menghasut), gangguan psikologi, kemiskinan, persaingan, perbedaan gaya interaksi, ketidak sederajatan hubungan.

c. Struktural

Kekuasaan dan status merupakan hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, seperti hal asasi manusia, gender dan lainnya.

d. Budaya dan Ideologi

Intensitas konflik dari perbedaan politik, sosial, agama dan budaya. Konflik ini juga timbul antara masyarakat karena perbedaan sistem nilai.

e. Gabungan

Sumber-sumber konflik itu menjadi satu, sehingga menimbulkan kompleksitas konflik itu sendiri.

3. Komponen Konflik

Secara Umum Konflik Terdiri atas tiga Komponen, yaitu:¹⁷

a. Kepentingan

Sesuatu yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan bagi kepentingan pribadi seseorang.

b. Emosi

¹⁷ Veithzal rivai, dkk, *Kepemimpinan dan Prilaku Oganisas*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.283

Sering diwujudkan melalui perasaan yang menyertai sebagian besar interaksi manusia seperti marah, kebencian, takut, penolakan.

c. Nilai

Komponen konflik yang paling susah dipecahkan karena nilai ini merupakan hal yang tidak bisa diraba dan dinyatakan secara nyata.

4. Jenis Konflik

Jenis konflik antara lain:¹⁸

a. Konflik dari diri seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. ia merasa bimbang, mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan yang melebihi kemampuannya.

b. Konflik antar individu

Konflik antar individu terjadi sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan di mana hasil bersama sangat menentukan.

c. Konflik antar anggota kelompok

Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu

¹⁸ Rivai, *Op.Cit.*, hlm. 647.

5. Indikator Konflik

Menurut Fitriana indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:¹⁹

a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau kelompok menerima informasi tidak sama atau yang berbeda dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau kelompok memiliki ketidak samaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi perselisihan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara seseorang dalam suatu perusahaan, seringkali adanya perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian persepsi, nilai, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau kelompok saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik bisa terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada orang lain.

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak merasa nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal suasana hatinya atau perasaan.

¹⁹ Subechi Maulana M, Skripsi: “Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang) (Semarang: UNS, 2015), hlm. 40.

D. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir Karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa pengertian perusahaan atau manajemen SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk pengembangan karir karyawan selama bekerja.²⁰

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.²¹

Kemajuan karir sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka dari pada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karir sebenarnya juga menjadi tanggung jawab kedua belah pihak. Mereka yang mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karir harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan karirnya.²²

2. Tujuan Pengembangan Karir

Adapun Tujuan dalam Pengembangan Karir adalah sebagai Berikut:²³

- a. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan
- b. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai
- c. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka

²⁰ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), hlm.322

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2015), hlm.77

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Media Group,2012), hlm.160

²³ Anwar, *Op.Cit.*,hlm.78

- d. Memperkuat Hubungan antar Pegawai dan Perusahaan
- e. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial
- f. Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-Program Perusahaan.

3. Kendala Pengembangan Karir

Adapun kendala-kendala yang dihadapi perusahaan dalam menyusun dan menerapkan perencanaan karir atau pengembangan karir adalah sebagai berikut.²⁴

a. Sikap diskriminatif

Artinya adanya perbedaan dalam penilaian karena pertimbangan tertentu, terutama untuk perusahaan keluarga, atau sahamnya dimiliki sekelompok orang yang berlatar belakang tertentu. Suku, agama, bahkan alumni terkadang menjadipertimbangan yang tidak tertulis, dan sering lebih dominan untuk dilakukan.

b. Tidak objektif

Artinya dalam pelaksanaan sering kali pihak penilaian bersikap tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pertimbangan ini bersifat individu karena sesuatu hal yang ada dalam diri si penilai yang kebenaran menurutnya sendiri. Akibatnya sering kali seseorang yang seharusnya karirnya meningkat malah terhambat karena sikap yang tidak atau kurang objektif tersebut.

c. Formasi jabatan

Artinya jabatan yang tersedia terkadang tidak mampu menampung promosi yang seharusnya diberikan, misalnya karena skala perusahaan yang tidak terlalu besar. Akibatnya persyaratan untuk jabatan tertentu menjadi lebih berat.

d. Kekurangan sumber daya manusia

²⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta:PT Raja grafindo persada),2016. Hlm.172

Artinya perusahaan kekurangan tenaga kerja yang potensial untuk menduduki suatu jabatan. Hal ini berbahaya jika diperhatikan secara baik. Dalam hal ini perusahaan harus melakukan sistem kaderisasi yang baik sehingga pada saat dibutuhkan tidak terjadi kevakuman atau kekosongan jabatan.

4. Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir

Tentu saja untuk mencapai proses karir yang baik, perlu diperhatikan prinsip-prinsip antara lain:²⁵

1. Pegawai bertanggung jawab atas karirnya sendiri.
2. Keahlian pegawai didasarkan pada usaha perjuangannya sendiri.
3. Perencanaan karir dibuat secara sadar dan sukarela
4. Sukses dijabarkan dengan baik oleh diri pegawai sendiri.

5. Indikator Pengembangan Karir ²⁶

- a. Prestasi kerja yang memuaskan

Yaitu prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya, tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seseorang pektja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

- b. Pengenalan oleh pihak lain

Yaitu bahwa berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya seseorang karyawan dipromosikan seperti atasan langsung dengan pimpinan bagian kepegawaiaan mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana karirnya, bukan berarti bahwa seorang pekerja

²⁵ Kasmir, *Op.Cit.*, hlm.174

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Media Group,2012), hlm.164

harus menonjolkan diri. Sikap yang lebih cepat ialah merendah tapi dengan prestasi kerja yang memuaskan.

c. Pemanfaatan mentor dan sponsor

Pengalaman menunjukkan bahwa pengembangan karir seseorang sering berlangsung dengan lebih mulus apabila ada orang lain dalam organisasi yang dengan berbagai cara dan jalur bersedia memberikan nasihat kepadanya dalam usaha meniti karir. Nasihat tersebut berupa informasi tentang berbagai kesempatan atau peluang yang tersedia untuk dimanfaatkan seperti pendidikan tambahan, pelatihan, seminar dan sebagainya.

d. Dukungan para bawahan

Yaitu bagi mereka yang sudah menduduki posisi manajerial tertentu dan mempunyai rencana karir yang ingin diwujudkan, dukungan para bawahanpun sangat membantu.

e. Pemanfaatan kesempatan

Yaitu telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerjaanya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi stres kerja, konflik kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti/Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2013), <i>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) Ada pengaruh negatif dan signifikan sters kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) Ada pengeruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan. ²⁷	Variabel Penelitian: Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y1).	Objek penelitian yang di gunakan adalah Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara.

²⁷ Chadek Novi Charisma Dewi dkk, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara".e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 2, 2014.

<p>Tamauka Marsello, Cristoffel Kojo, Victor. P. K. Lengkong (2014), Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manad.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Konflik peran, (2) konflik kerja dan (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara simultan.²⁸</p>	<p>Variabel Penelitian: Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1).</p>	<p>Objek penelitian yang di gunakan adalah Pt. Air Manad.</p>
<p>Subechi Maulana M. (2015), Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang).</p>	<p>Menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.²⁹</p>	<p>Variabel Penelitian: Kinerja Karyawan (Y1).</p>	<p>Rumus penentuan sampel: <i>proportional random sampling</i>. Sedangkan penulis menggunakan rumus penentuan sampel <i>Purposive Sampling</i>.</p>
<p>Noor 'Aini Aslihah (2015), Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah</p>	<p>Menyimpulkan bahwa ada Pengaruh stress kerja individu dan stress kerja organisasi secara</p>	<p>Variabel Penelitian: Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y1).</p>	<p>Rumus penentuan sampel: <i>Simple Random Sampling</i>. Sedangkan</p>

²⁸ Tamauka Marsello dkk, "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manad". Jurnal EMBA. Vol.3 No.3, 2014.

²⁹ Subechi Maulana M, Skripsi: "Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)". (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2015).

Binama Semarang.	simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. ³⁰		penulis menggunakan rumus sampel <i>Purposive Sampling</i> .
Ria Puspita Sari (2015), Pengaruh Stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan jambuluwuk malioboro boutique hotel yogyakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Stres kerja, dan (2) konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jambuluwuk malioboro boutique hotel yogyakarta. ³¹	Variabel Penelitian: Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1).	Objek penelitian yang di gunakan adalah karyawan Jambuluwuk malioboro boutique.
Tamauka marsello Geovanni (2015) pengaruh konflik peran , konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) konflik peran, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. ³²	Variabel Penelitian: Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) konflik peran (X3) dan (Kinerja Karyawan (Y1).	Objek penelitian yang di gunakan adalah PT. Air Manado.
Ikhwanushalihin (2013) Pengaruh Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Di Kota Bangun Kabupaten Kutai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Di Kota	Variabel Penelitian: Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1).	Objek penelitian yang di gunakan adalah Kantor Kecamatan Di Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara.

³⁰ Noor 'Aini Aslihah, Skripsi: "*Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang*". (Semarang: UIN Walisongo, 2015).

³¹ Ria Puspita Sari M, Skripsi: "*Pengaruh stres kerja, dan Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada jambuluwuk malioboro boutique hotel yogyakarta.)*". (Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

³² Tamauka Marsello Geovanni, Skripsi: "*Pengaruh konflik peran, stres kerja, dan Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Air Manado.)*". (Universitas Negeri Manado, 2015).

Kartanegara.	Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. 33		
Puji Isyanto (2013) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia. ³⁴	Variabel Penelitian: Pengembangan karir (X1), Kinerja Karyawan (Y1).	Dalam penelitian ini menggunakan desain analisis deskriptif verifikatif dan analisis kuantitatif.
Naily El Muna (2012) Analisis Pengaruh Pengembangan karir dan pemeliharaan SDM terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Malang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Malang. ³⁵	Variabel Penelitian: pengembangan karir (X1), pemeliharaan SDM (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1).	Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.
Zamzami (2012) Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas sosial aceh .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai dinas sosial aceh. ³⁶	Variabel Penelitian: iklim organisasi (X1), pengembangan karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1).	penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

³³ ikhwanushalihin, Skripsi: “Pengaruh stres kerja, dan Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai kantor kecamatan kota bangun kutai kartanegara.)”. (Universitas Negeri kartanegara, 2013).

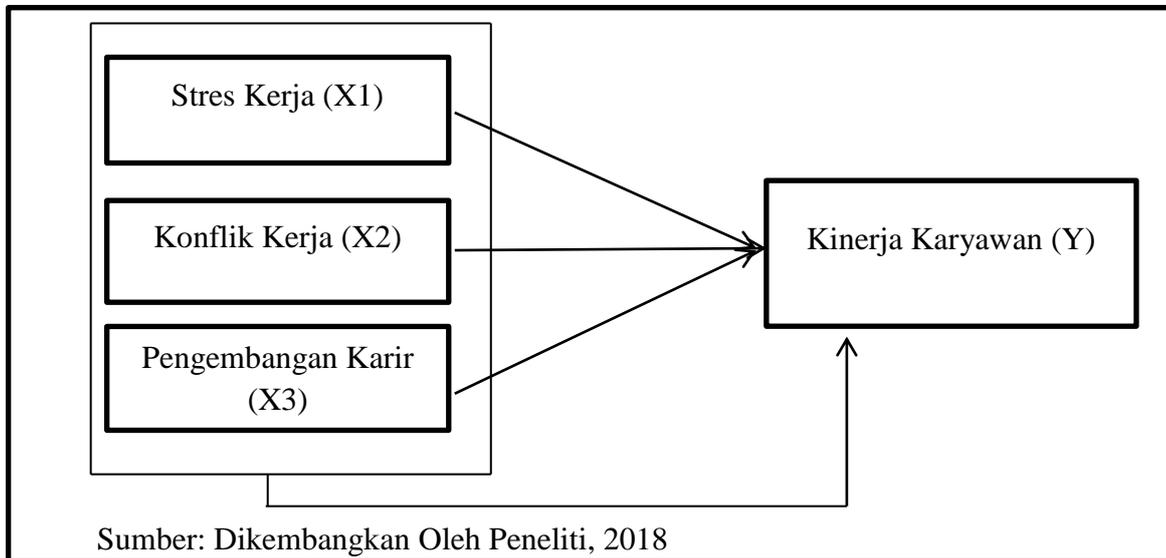
³⁴ Puji Isyanto, Skripsi: “Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Excel Utama Indonesia Karawang)”. (Universitas Negeri karawang, 2013).

³⁵ Naily El Muna, Skripsi: “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemeliharaan SDM terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai kantor PT BNI Syariah Cabang Malang)”. (Universitas Negeri Malang, 2012).

³⁶ Zamzami, Skripsi: “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai dinas sosial aceh)”. (Universitas Negeri Aceh, 2012).

F. Kerangka Teori

Kerangka Pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Variabel independen dalam penelitian ini adalah Stres Kerja, Konflik Kerja dan Pengembangan Karir sedangkan Kinerja Karyawan sebagai Variabel dependen. Model ini ingin menunjukkan dan meneliti keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen.

G. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Saina Nur (2015)³⁷ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada universitas Khairun Ternate.

H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

konflik adalah pertentangan antar dua atau lebih individu atau kelompok yang memiliki perbedaan antara pekerjaan saat menjalankan tugas atau diluar tugasnya.³⁸

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Irwan (2017)³⁹ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar.

H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.⁴⁰ Dengan adanya pengembangan karir dalam perusahaan maka karyawan akan merasa kinerja mereka dihargai dengan meningkatnya kedudukan mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ita Rifiani Permata Sari (2015)⁴¹ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Malang.

³⁷ Saina Nur, Skripsi: "*Pengaruh Konflik, stres kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Universitas Khairun Ternate)*".(Ternate: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015).

³⁸ Lina Anatan dan Lena Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm. 60

³⁹ Muhammad Irwan, Skripsi: "*Pengaruh stres Kerja dan konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Kalla Kakao Industri kota makasar)*". (Makasar: Universitas Yapis Papua, 2017).

⁴⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2015), hlm.77

⁴¹ Ita Rifiani Permata Sari, Skripsi: "*Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Studi kasus di PT. Telkom Malang*". (Malang: Universitas Politeknik Negeri Malang, 2015).

H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang serta perilaku kerja seseorang, kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, kinerja tidak hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.⁴² Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa,

H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja, Konflik Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

⁴² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,(Yogyakarta: PustakaPelajar, 2009), hlm.