BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam perusahaan. Secanggih apapun teknologi, sebanyak apapun modal, dan sebanyak apapun bahan baku yang dimiliki oleh perusahaan, jika tidak ada SDM maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang andal dalam bidangnya masing-masing.

Memiliki sumber daya manusia yang andal merupakan hal yang diinginkan setiap perusahaan. Perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mengetahui bagaimana kondisi SDM yang ada di dalam perusahaan tersebut. Kondisi SDM merupakan hal yang selalu perlu dipantau oleh perusahaan, karena SDM yang baik bisa membawa perusahaan menjadi baik.

1. Stres Kerja

Hidup manusia tidak pernah terlepas dari masalah dan rutinitas. Sehingga seringkali orang mengalami berbagai bentuk stres. Stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tuntutan khusus terhadap seseorang.[1] Menurut Hani Handoko, stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.[2]

Setiap orang memiliki reaksi yang berbeda terhadap situasi stres yang dialami. Ada orang yang hanya sedikit saja mendapatkan masalah, sudah bisa langsung merasakan sedih. Ada juga orang yang lebih santai dalam menghadapi masalah.

Disamping itu, untuk memulihkan stres pun tiap orang berbeda. Ada yang bisa dengan cepat dan mudah pulih kembali. Namun, banyak juga orang yang sering susah melupakan dan melepaskan diri dari situasi yang dialami.

Kondisi yang dapat menyebabkan stres disebut dengan *stresors*. Berikut ini adalah kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres.

a. Tingkat individu
   1) Konflik peran
   2) Kelebihan beban peran
   3) Ketidak jelasan peran
   4) Tanggung jawab atas orang
   5) Pelecehan
   6) Kecepatan perubahan
b. Tingkat kelompok
   1) Perilaku manajerial

[1] John M. Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh, Jilid 1,* (Jakarta: Erlangga, 2006)
[2] Hani Handoko, *Manajemen Personalia…*,200.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Kurangnya kohesivitas

3) Konflik intrakelompok

4) Status yang tidak sesuai

c. Tingkat organisasi

1) Teknologi

2) Gaya manajemen

3) Rancangan organisasi

4) Politik

5) Budaya[3]

Selain disebabkan dari dalam perusahaan, stres bisa disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Masalah-masalah tersebut antara lain:

a. Kekuatiran finansial

b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

c. Masalah-masalah fisik

d. Masalah-masalah perkawinan

e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal

f. Masalah-masalah pribadi lainnya.

Stres kerja memiliki dampak terhadap kehidupan. Dampak stres dapat terlihat dari kondisi fisik, psikis, dan perilaku individu. Berikut ini merupakan dampak dari stres.

[3] Freemont E. Kast, James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Keempat, A. Hasyim Ali, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Fisik

Kondisi fisik seseorang yang terkena stres itu mudah dikenali. Stres yang terlalu lama dapat berdampak pada kesehatan seseorang, seperti penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, dan akan bertambah sakit jika sedang mengalami sakit.

b. Psikis

Dampak stres secara psikis diantaranya adalah ketidak puasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

c. Perilaku

Stres dapat dikenali dari perilaku individu, yakni kinerja rendah, naiknnya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, dan tingkat absensi kerja tinggi.

Ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur stres kerja seorang karyawan, yakni:

a. Konflik peran
b. Ketersediaan waktu
c. Kelebihan beban kerja
d. Pengembangan karier
e. Tanggung jawab[4].

Perusahaan dituntut harus bisa mengendalikan stres yang dialami oleh para karyawan. Berikut ini merupakan langkah-langkah berurutan yang disarankan untuk memanajemeni stres karyawan.

[4] Istijanto Oei, *Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), 189-190.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Mendengarkan perasaan staf. Langkah pertama yang dilakukan oleh manajer adalah memahami perasaan dan segi pandangan karyawan yang mengalami frustasi. Hal ini dapat dilakukan dengan meminta karyawan menyatakan masalahnya, perasaan mereka, dan persepsi mereka. Kemudian sebaiknya manajer mengulangi kembali perasaan karyawan di akhir pembahasan.
2. Memberitahukan perasaan kecewa sendiri. Kebanyakan keadaan yang menimbulkan frustasi pada karyawan, manajernya juga mengalami kekecewaan. Sebaiknya manajer mengungkapkan rasa kecewanya. Karena dengan begitu, bisa jadi manajer bisa lebih dekat dengan karywan.
3. Kemukakan rasa bersalah (jika ada). Terkadang, manajer ikut menambah kekecewaan para karyawan. Ia mungkin memberi harapan dan janji kepada karyawan tetapi tidak ditepati.
4. Bantulah para karyawan agar sepenuhnya mengungkapkan perasaan mereka. Perilaku manajer memberi contoh dalam memberitahukan perasaannya dan mengakui bersalahnya. Ini dapat membantu karyawan mengungkapkan seluruh perasaan mereka.
5. Bantulah staf untuk menerima dan menghadapi kenyataan. Memberikan pengertian kepada karyawan untuk bergerak maju dan tidak terpaku kepada perasaan itu.[5]

[5] Udai Pareek, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: PT Ikrar Mandiriabadi, 1996), 141.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada zaman sekarang tuntutan pekerjaan semakin banyak dan kompleks. Hal ini membuat sebagian orang merasa sangat terbebani, frustasi, dan stres. Pada akhirnya, stres dapat membuat manusia berputus asa atas rahmat Allah, padahal Allah telah berfirman dalam Qs Yusuf ayat 87:

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ ۖ إِنَّهُ لَا يَيْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kamu yang kafir”.

Selain itu, Allah telah berjanji bahwa pasti ada jalan disetiap kesulitan. Allah telah berfirman dalam Qs Al Insyirah ayat 5.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْراً

Artinya: “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.

Disebutkan di dalam sebuah hikmah arab bahwa,

رَوِّحُوْا الْقُلُوْبَ سَاعَةً فَسَاعَةً؛ فَإِنَّ الْقُلُوْبَ إِذَا تَعِبَتْ كَلَّتْ

“Hiburlah diri atau jiwa dengan berkala. Karena jiwa jika telah penat ia akan tumpul”.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dari gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang sedang dihadapi. Ada tiga karakteristik pokok motivasi, yakni (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah atau tujuan.[6]

Motivasi sangat penting dan dibutuhkan oleh perusahaan. Motivasi untuk bekerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Ketika karyawan memiliki motivasi untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan mudah tercapai. Oleh karena itu, manajer harus bisa selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya.

Sebagai proses psikologis yang ada pada diri seseorang, motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini dibedakan menjadi dua, yakni faktor intern dan faktor ekstern. Berikut ini merupakan faktor intern dan ekstern motivasi menurut Edy Sutrisno (2009).[7]

Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor-faktor intern motivasi yakni:

a. Keinginan untuk dapat hidup
b. Keinginan untuk dapat memiliki
c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

[6] Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008), 169.
[7] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 116-120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Keinginan untuk berkuasa.

Faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang, yakni dari lingkungan di sekitar tempat kerja. Faktor-faktor ekstern motivasi yakni:

a. Kondisi lingkungan kerja
b. Kompensasi yang memadai
c. Supervisi yang baik
d. Adanya jaminan pekerjaan
e. Status dan tanggung jawab
f. Peraturan yang fleksibel.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan. Karena dengan memberikan motivasi, karyawan diharapkan dapat meningkatkan mutu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin dalam pemberian motivasi kepada karyawan. Hal-hal tersebut antara lain:

a. Memahami perilaku bawahan

   Pemimpin dituntut untuk memperhatikan, mengamati perilaku bawahan masing-masing. Karena setiap orang pasti memiliki perilaku yang berbeda.

b. Harus berbuat dan berperilaku realistis

   Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemimpin harus mengetahui hal ini dan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda. Ini terjadi karena setiap orang memiliki kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang yang lain.

d. Mampu menggunakan keahlian

Seorang pemimpin harus bisa menggunakan keahliannya yakni dalam hal menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, memberikan bimbingan bagi yang belum berprestasi, membagi tugas sesuai dengan kemampuan bawahan, memberikan umpan balik hasil pekerjaan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang.

e. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Seorang pemimpin hendaknya memberikan motivasi kepada bawahan disesuaikan dengan keadaan bawahan. Sehingga, motivasi bisa mendorong karyawan berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin.

f. Harus dapat memberi keteladanan

Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawannya. Karena, karyawan tidak akan menghormati dan simpati kepada pemimpin yang hanya bisa berbicara tanpa bisa berbuat.

Berikut ini adalah indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi karyawan, yakni:

a. Insentif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kelangsungan kerja

c. Pengembangan karir

d. Kondisi kerja

e. Aktualisasi diri

f. Pengakuan

g. Tanggung jawab[8]

Motivasi dalam Islam merupakan hal yang penting. Umat muslim dianjurkan untuk menjadi orang kaya, dimana kekayaan itu akan digunakan dijalan Allah. Selain itu, Allah lebih suka dengan orang tangan di atas dari pada tangan di bawah. Hadits riwayat Bukhari menyatakan yang artinya:

"Tiada makanan yang lebih baik dari pada hasil usaha tangan sendiri". (HR. Bukhari).

Umat muslim dalam kehidupan sehari-hari harus memiliki keseimbangan dan sinergi antara kehidupan dunia dan akhirat. Tidak hanya mementingkan akhirat, namun juga meraih kebahagiaan dunia. Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Qashas ayat 77 sebagai berikut:

{وَابْتَغِ فِيْمآ ءَاتَاكَ اللهُ الدَّارَ الآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الأَرْضِ إِنَّ اللهَ لَا يُحِبُّ المُفْسِدِيْنَ}

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang

[8]Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Cetakan Keempat*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), 162.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".

Umat muslim diwajibkan untuk berusaha. Hal ini karena Allah tidak akan mengubah nasib suatu hamba kecuali ia telah berusaha untuk merubah nasibnya sendiri. Hadits riwayat Thabrani mengungkapkan makna penting dibalik usaha dan motivasi.

Artinya: "Sesungguhnya Allah telah mewajibkan kalian berusaha, maka oleh sebab itu hendaklah kalian berusaha". (HR. Thabrani)

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal penting dalam perusahaan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.[9] Semakin kecil *input* yang digunakan untuk mencapai target penghasilan, semakin produktif kegiatan tersebut. Seseorang dikatakan produktif ketika ia mampu memenuhi target sesuai dengan standard perusahaan.

Menurut Justine T. Sirait, produktivitas adalah suatu sikap mental, menciptakan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan mengusahakan hari esok lebih baik dari hari ini.[10] Ini berarti seorang karyawan dituntut untuk selalu bisa memperbaiki usahanya dari waktu ke waktu. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu

[9] Ibid, 99.
[10] Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek*…, 247.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang bisa selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas tenaga kerja ini memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut yakni:

a. Pendidikan dan pelatihan
b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
c. Hubungan antara atasan dengan bawahan
d. Motivasi/kemauan
e. Kesempatan kerja.

Menurut Sjahmien Moellfi, secara garis besar ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:[11]

a. Beban kerja. Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun social yang mempengaruhi tenaga kerja.
b. Kapasitas kerja. Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu.
c. Beban tambahan akibat lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja.

Adapun faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas menurut Siagian (dalam Edy Sutrisno) adalah:[12]

[11] Sjahmien Moellfi, *Ilmu Gizi*, (Jakarta: PT Papas Sinar Sinanti Bhatar), 75.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Perbaikan terus-menerus. Salah satu hal yang harus dilakukan seluruh komponen organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan secara terus-menerus.
b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan. Mutu tidak hanya berkaitan dengan hasil produksi yang dipasarkan, tapi juga menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi ikut terlibat.
c. Pemberdayaan SDM. SDM merupakan unsur paling penting dalam organisasi. Memberdayakan SDM merupakan hal yang harus dilakukan oleh perusahaan. Karena dengan memberdayakan SDM, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Produktivitas merupakan hal diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi.[13]

a. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan seberapa banyak target dapat tercapai.
b. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:[14]

---

[12] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*…, 105.
[13] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, *Edisi Ketiga* (Bandung: Mandar Maju, 2009),58.
[14] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*…, 104.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Kemampuan

   Kemampuan karyawan dapat dilihat dari keterampilan yang dimiliki serta profesionalitas dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.

3. Semangat kerja

   Karyawan berusaha menjadikan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

4. Pengembangan diri

   Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

5. Mutu

   Selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik, karena dengan mutu, kualitas kerja seorang pegawai dapat diketahui.

6. Efisiensi

   Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma.[15] Allah Swt. berfirman dalam QS. At-Taubah Ayat 105:

{وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ}

[15] Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 329.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya: “Dan Katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Amalan agama Islam menjadikan seseorang menjadi produktif. Misalnya seperti sholat. Orang membutuhkan sajadah, mukena, peci, tasbih, dan lain sebagainya. Kebutuhan ini menjadikan seseorang berperilaku produktif dengan cara membuat barang-barang tersebut. Produktivitas tidak diukur dari kuantitas yang telah dicapai seseorang tapi juga oleh kualitas pekerjaan yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

1. Ratna Suryani (2011), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Quality Assurance* di PT. Liebra Permana.Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan mengkaji sejauh mana pengaruh kompensasi dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan divisi *Quality Assurance* di PT. Liebra Permana. Objek pada penelitian tersebut adalah PT. Liebra Permana, dengan sampel yang digunakan sejumlah 120 orang. Waktu penelitian yakni tahun 2011. Adapun variabel yang dianalisis adalah kompensasi, stres kerja, dan produktivitas kerja. Hasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan stres kerja secara simultan cukup berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan secara parsial, kompensasi lebih berpengaruh terhadap produktivitas dari pada stres kerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Suryani (2011) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Suryani (2011)adalah variabel bebas menggunakan kompensasi dan stres kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel stres kerja dan motivasi. Selain itu, perbedaan terletak pada analisis data, dimana penelitian Ratna Suryani menggunakan regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan uji korelasi rank spearman.

2. Ibriati Kartika Alimuddin (2012), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan (eksternal dan internal) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom. Objek pada penelitian tersebut adalah PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar, dengan sampel sebesar 54 orang. Waktu dilakukannya penelitian adalah pada bulan Oktober-November 2012. Adapun variabel yang dianalisis adalah motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah motivasi eksternal lebih berpengaruh terhadap produktivitas dari pada motivasi internal.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin (2012) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin (2012) adalah variabel bebas hanya menggunakan motivasi sedangkan pada penelitian ini menggunakan stres kerja dan motivasi. Selain itu, perbedaan terletak pada analisis data, dimana penelitian Ibriati Kartika Alimuddin menggunakan regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan uji korelasi rank spearman.

3. Resky Astrini (2012), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makassar dan untuk mengetahui variabel yang lebih berpengaruh.Objek pada penelitian tersebut adalah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar, dengan sampel sebesar 42 orang. Waktu dilakukannya penelitian adalah pada bulan Mei, 2012. Adapun variabel yang dianalisis adalah motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi intrinsik lebih berpengaruh terhadap produktivitas dari pada motivasi ekstrinsik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Resky Astrini (2012) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Resky Astrini (2012) adalah variabel bebas hanya menggunakan motivasi sedangkan pada penelitian ini menggunakan stres kerja dan motivasi. Selain itu, perbedaan terletak pada analisis data, dimana penelitian Resky Astrini menggunakan regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan uji korelasi rank spearman.

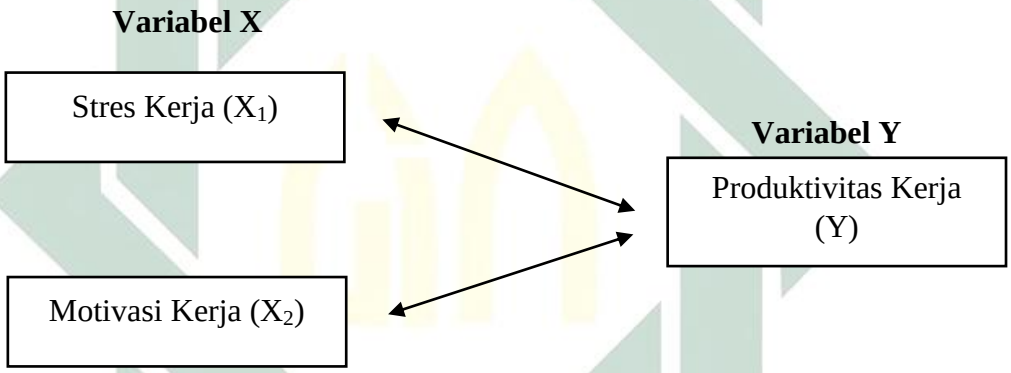
4. Leni Ayu Novita Sari (2015), meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan dan untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja. Objek dari penelitian ini adalah Perusahaan Qnet di Kabupaten Sragen, dengan sampel 50 orang. Waktu dilakukannya penelitian adalah pada tahun 2015. Adapun variabel yang dianalisis adalah motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi eksternal lebih berpengaruh terhadap produktivitas dari pada motivasi internal.

   Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Leni Ayu Novita Sari (2015) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Leni Ayu Novita Sari (2015) adalah variabel bebas hanya menggunakan motivasi sedangkan pada penelitian ini menggunakan stres kerja dan motivasi. Selain itu, perbedaan terletak pada analisis data, dimana penelitian Resky Astrini menggunakan regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan uji korelasi rank spearman.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Untuk menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan dan berdasarkan teori-teori yang mendukung penelitian ini, penulis menuliskan hipotesis sebagai berikut:

a. Diduga ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero)Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Diduga ada hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id