BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2016) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai yang dibebankan dengan tanggung jawab dan hasil yang diberikan. Kinerja pegawai dalam mengelola tugas fungsi lingkup tugas dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain, harus mempunyai gambaran yang jelas tentang tujuan organisasi yang ingin dicapai dan memiliki intelegensi yang cukup tinggi (Faisal et al., 2020).

Busro (2018) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik individua tau kelompok dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai dengan batas waktu yang diberikan, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing pegawai, dengan menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi.

2.1.1.2. Evaluasi Kinerja Pegawai

Nursam (2017) mendefinisikan evaluasi kinerja adalah suatu metode, proses penilaian dan pelaksanaan tugas individu atau kelompok dalam berorganisasi sesuai dnegan standar kinerja yang sudah ditetapkan lebih dahulu. Adanya evaluasi kinerja memberikan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan dan penghargaan kepada pekerja. Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan, seperti:

1. Peningkatan kinerja
2. Pengembangan SDM
3. Pemberian kompensasi
4. Program peningkatan produktivitas
5. Program kepegawaian
6. Menghindari perlakuan diskriminasi

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Parashakti dan Setiawan (2019) mengelompokkan indikator kinerja karyawan menjadi tiga jenis, antara lain:

1. Hasil kerja. Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme dan Kerjasama.
3. Sifat Pribadi. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan dan kejujuran.

2.1.1.4. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, Budiasa (2021) menguraikan bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor berikut:

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design.*

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

> “Stres merupakan situsi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatanhambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang” (Rohman, 2017).

Badu dan Djafri (2017) mengatakan stress berasal dari bahasa latin "*stringere*" yang artinya ketegangan atau tekanan. Munculnya reaksi stres tersebut, tidak diharapkan orang-orang biasanya disebabkan oleh tingginya tuntunan dari lingkungan sekitar terhadap seseorang, sehingga keseimbangan antara kemampuan dan kekuatan terganggu hal tersebut dikenal distress. Asih et al., (2018) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi dari sebuah intraksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan.

Budiasa (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak kecocokan antara seseorang dengan lingkungan, sehingga berpengaruhi kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya, stres dalam pekerjaan diakibatkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Stres

Menurut Asih et al., (2018) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

1. *Eustress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performance yang tinggi.
2. *Distress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi.

2.1.2.3. Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) dalam mengelompokkan stres kerja terbagi menjadi lima kelompok, yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seperti kondisi kerja, tata kerja atau letak fisik.
2. Tuntutan peran, merupakan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh antar pegawai.
4. Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi berada didalam yang tidak jelas seperti mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab.
5. Kepemimpinan organisasi, merupakan gambaran dari beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres pada umumnya berkonotasi negatif dikarenakan adanya suatu kontraproduktif. Badu dan Djafri (2017) mengelompokkan menjadi beberapa faktor penyebab stres, sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasional
3. Faktor Personal
4. Berasal dari kepribadiannya sendiri

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

> "Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya" (Kawiana, 2020).

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntut perilaku dan tindakan anggota tersebut (Tewal et al., 2017). Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi sebagai bentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Cahyana dan Jati, 2017).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan hal esensial bagi keberhasilan suatu organisasi dan didukung oleh kondisi *team work, leaders* dan *characteristic of organization*.

2.1.3.2. Jenis Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017) budaya organisasi dapat ditinjau dari tingkat pemilikan nilai-nilai dibedakan sebagai berikut:

1. *Dominant Culture* adalah seperangkat nilai inti yang dimiliki oleh sebagian besar anggota organisasi.
2. *Subculture* adalah seperangkat nilai yang dimiliki oleh minoritas, biasanya dalam minoritas kecil dari organisasi. Subkultur biasanya muncul dari masalah atau pengalaman yang dimiliki oleh anggota departemen atau unit.

2.1.3.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Mukrodi dan Wahyudi (2018) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi terbagi menjadi tiga, sebagai berikut:

1. Budaya birokrasi dengan indikator koordinasi, taat kepada perintah dan aturan.
2. Budaya inovatif dengan indikator kebebasan berpikir, kebebasan berpendapat, kebebasan perasaan dan kebebasan inovatif dalam bekerja.
3. Budaya suportif dengan indikator berorientasi pada keterbukaan, berorientasi saling menghargai satu sama lain, saling membantu, mendukung dan berbagi pengetahuan maupun pengalaman.

2.1.3.4. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Widyaningrum (2019) ada beberapa fungsi budaya organisasi, antara lain:

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.1.3.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Busro (2018) menyimpulkan bahwa faktor eksternal jauh lebih sulit dikendalikan daripada faktor internal. Dalam faktor eksternal yang bersifat nilai-nilai, budaya, adat istiadat, sopan santun dan tata krama diluar organisasi akan lebih mudah diadaptasi ketimbang faktor eksternal yang bersifat makro, apalagi menyangkut ekonomi global yang tidak mungkin diatasi kecuali dibantu oleh regulasi negara.

2.1.4. Komitmen Organisasi

2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

> "Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas" (Busro, 2018).

> "Komitmen organisasional juga diartikan sebagai ikatan psikologis individu dengan organisasi, termasuk keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan keyakinan pada nilai–nilai organisasi. Dalam konteks ini terdapat tiga proses atau tahap dari komitmen : kepatuhan, identifikasi dan internalisasi" (Lian, 2017).

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-

tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi juga sebagai derajat, dimana pegawai percaya serta menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan pada diri seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri pada organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin kuat hubungan emosional terhadap tujuan organisasi yang ingin dicapai.

2.1.4.2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Wijaya dan Rifa'i (2016) mengidentifikasi komitmen organisasi menjadi tiga aspek, sebagai berikut:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi yang merupakan dasar dari komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap persetujuan kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi dan rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen kuat akan menerima setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi memiliki ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai.

2.1.4.3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018) komitmen organisasi terbagi menjadi tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif, meliputi kepercayaan yang kuat dengan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2. Komitmen kontinu, meliputi memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif, meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.4.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Wijaya dan Rifa'i (2016) membedakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik personal, mencangkup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras dan faktor kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan, berintraksi dan dimensi inti pekerjaan.
3. Karakteristik struktural, meliputi derajat formalitas, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam organisasi.
4. Pengalaman bekerja, mencangkup kekuatan dan kelekatan psikologis pegawai terhadap organisasi.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama, dilakukan oleh Rahmawati dan Juwita (2019) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur dan implementasi budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur. Dari hal tersebut dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Christy dan Amalia (2018) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Catur Kartika Jaya. Bagaimana tekanan kerja yang dihadapi karyawan produksi PT. Catur Kartika Jaya dan pengaruhnya terhadap Hasil yang diperoleh dari melalui penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Catur Kartika Jaya.

Penelitian ketiga, dilakukan oleh Putri dan Sary (2020) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan, tingkat kinerja karyawan dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Busana Anggun Mahkota di bagian Produksi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Busana Anggun Mahkota di bagian Produksi.

Penelitian keempat, dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Penelitian kelima, dilakukan oleh Qoyyimah et al., (2019) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun dan yang kedua untuk mengetahui variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun.

Penelitian keenam, dilakukan oleh Munawirsyah (2018) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan populasi dan sampel 89 orang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahawa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh, dilakukan oleh Citrawati dan Khuzaini (2021) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya.

Penelitian kedelapan, dilakukan oleh Cahyana dan Jati (2017) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikasi 5 persen, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kesembilan, dilakukan oleh Faisal et al., (2020) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui relasi antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan Yayasan Islam Terpadu Al-Muawanah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kinerja karyawan secara umum sudah berjalan dengan baik. Ada korelasi kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Yayasan Islam Terpadu Al-Muawanah.

Penelitian kesepuluh, dilakukan oleh Muis et al., (2018) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kesebelas, dilakukan oleh Warrick (2017) mengatakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi adalah budayanya. Budaya organisasi secara signifikan dapat memperngaruhi kinerja dan efektivitas suatu perusahaan. Banyak pemimpin yang tidak menyadari dampak signifikan yang dapat ditimbulkan

oleh budaya dan tidak memiliki informasi yang baik tentang bagaimana membangun dan mempertahankan budaya secara efektif.

Penelitian keduabelas, dilakukan oleh Nugroho (2019) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak proyek di PT. Jaya Konstruksi Mandala Pratama. Dari hasil uji parsial didapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh lemah, stres kerja berpengaruh moderat dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat. Secara simultan tiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh sebesar 35,1 persen.

Penelitian ketigabelas, dilakukan oleh Abdullahi et al., (2021) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (OC) terhadap keterlibatan karyawan (EE) dan kinerja karyawan (EP) pada staff akademik Universitas Swasta Malaysia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi (OC) memiliki efek signifikan pada keterlibatan karyawan (EE) dan kinerja karyawan (EP) Sebagian memediasi hubungan antara budaya organisasi (OC) dan kinerja karyawan (EP). Penelitian ini telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap operasional literatur budaya organisasi (OC), keterlibatan karyawan (EE) dan kinerja karyawan (EP) yang membantu mengembangkan model, teori, penelitian dan praktik dibidang kinerja kerja.

Penelitian keempatbelas, dilakukan oleh Fitria (2018) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepercayaan terhadap kinerja guru swasta Sekolah Menengah di Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahawa terdapat pengaruh positif pada budaya organisasi terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh positif pada kepercayaan terhadap kinerja guru.

Penelitian kelimabelas, dilakukan oleh Setiawati dan Bastian (2021) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UTD PMI Kabupaten Tanggerang. Hasil penelitiannya adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian keenambelas, dilakukan oleh Rahmawati et al., (2021) penelitian tersebut bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simulant dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.

Penelitian ketujuhbelas, dilakukan oleh Ahmad et al., (2019) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Penelitian kedelapanbelas, dilakukan oleh Rivai (2020) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance-Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance-Medan, secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance-Medan.

Penelitian kesembilanbelas, dilakukan oleh Manery et al., (2018) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. Secara parsial

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara.

Penelitian keduapuluh, dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Penelitian keduasatu, dilakukan oleh Hamsal (2021) penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Universitas Islam Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi berpegaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian merupakan keterikatan antara teori-teori atau sebuah konsep yang mendukung sebuah penelitian digunakan pada pedoman dalam Menyusun sebuah penelitian. Konsep mengenai variabel-variabel yang digunakan yaitu stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Maka diperoleh konsep variabel-variabel, sebagai berikut:

Variabel Bebas (Eksogen):

X_1 : Stres Kerja

X_2 : Budaya Organisasi

X_3 : Komitmen Organisasi

Variabel Terikat (Endogen):

Y : Kinerja Pegawai

2.3.1. Keterikatan antar Variabel

2.3.1.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ahmad et al., (2019) menyimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Manado. Dengan demikian, sekalipun karyawan pada PT. FIF Group Manado mempunyai tuntunan tugas yang tinggi namun meraka tidak merasa bahwa hal-hal tersebut membuat mereka stres sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Namun tidak senada dengan Budiasa (2021) dalam bukunya menyimpulkan bahwa stres kerja pada awak kapal yaitu sedang, hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja awak kapal.

2.3.1.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Munawirsyah (2018) menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti berani menghadapi risiko, tekanan pada tim, dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Senada dengan Busro (2018) dalam bukunya menyimpulkan bahwa budaya yang kuat akan mendukung terciptanya suatu prestasi yang positif bagi anggotanya. Budaya yang kuat akan sangat ditaati oleh para anggotanya dan membuat kinerjanya mereka meningkat.

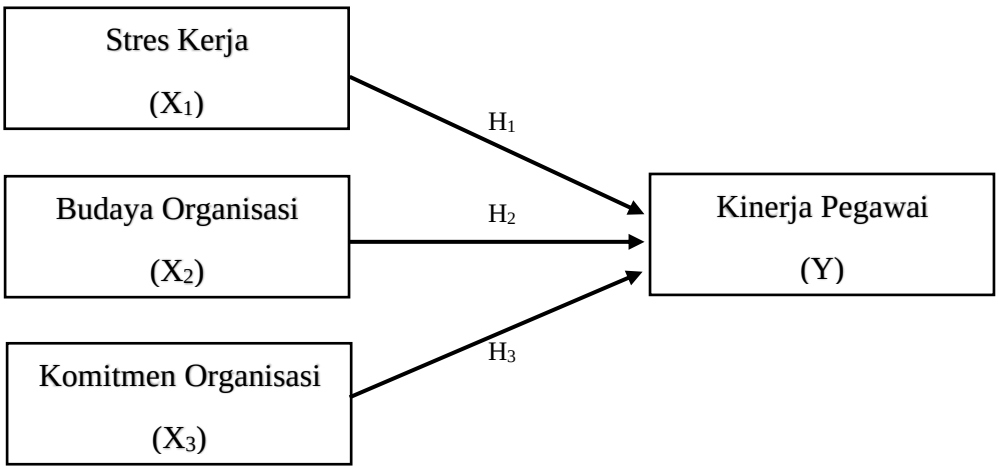
2.3.1.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Citrawati dan Khuzaini (2021) menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Dengan demikian, komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena pengaruhnya pada *turnover* dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Senada dengan Budiasa (2021) dalam bukunya yang menyimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, yaitu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

2.3.2. Kerangka Fikir

Kerangka berfikir merupakan mode konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antar variabel yang akan diteliti (Barlian, 2016). Berikut gambaran kerangka fikir berdasarkan paparan variabel yang terdapat pada penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Fikir

Keterangan: ⟶ Secara Parsial

2.3.3. Hipotesis atau Proposisi

Hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara yang belum teruji kebenarannya atau dugaan sementara yang dianggap kemungkinan besar menjadi jawaban yang benar (Barlian, 2016). Menurut Yusuf (2017) Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Diduga Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_2 : Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_3 : Diduga Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.