

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Seorang karyawan telah mendayagunakan kemampuan dirinya itu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan, maka diperlukan suatu penilaian. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mana yang berprestasi atau tidak berprestasi Nirmalasari dan Masusan (2020).

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas, karena pada dasarnya kinerja setiap karyawan

dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya (Dessler, 2018:78).



Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi (Fritz Heider, 2018:117).

Penelitian ini mengadopsi tempat penelitian pada UD. Guna Karya Di Kabupaten Bangli, dimana UD. Guna Karya adalah usaha yang bergerak di bidang perdagangan dulunya usaha ini merupakan usaha kecil yang hanya beranggotakan 10 orang karyawan saja tetapi karna semangat kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kualitas yang baik lama - kelamaan usaha ini mengalami perkembangan yang signifikan , sehingga dapat membangun usahanya lebih besar seperti yang ada sekarang ini dan menambah jumlah karyawannya. Usaha ini berada di Kabupaten Bangli tepatnya di desa Pengotan. Didirikan oleh I Nyoman Dana, Pada tahun 2002, memiliki prospek usaha yang sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin meningkatnya omzet penjualan setiap bulannya. UD. Guna Karya merupakan perusahaan perdagangan yang memproduksi dan menjual berbagai jenis gamelan bali seperti gong kebyar, selonding, semar

pegulingan dll. Tidak hanya itu saja di sini juga bisa servis segala jenis gamelan bali. Meskipun tenaga kerja dalam perusahaan ini 31 orang, tetapi prospek perusahaan ini sangat baik, di buktikan dengan penjualannya tidak hanya di bali saja tetapi sudah sampai ke luar pulau bali. Saat ini UD. Guna Karya akan mengembangkan sayapnya dengan membuka cabang-cabang baru untuk menambah pelayanan kepada konsumen. Selama periode 2021, adapun Data Tingkat Penjualan dari UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Tingkat Penjualan UD. Guna Karya di Kabupaten
Bangli Periode 2021

Bulan	Terealisasi Tahun 2021	Target Penjualan	Presentase Penjualan	Keterangan
Januari	95.000.000	60.000.000	63%	Terealisasi
Februari	98.000.000	60.000.000	61%	Terealisasi
Maret	100.000.000	60.000.000	60%	Terealisasi
April	95.000.000	60.000.000	63%	Terealisasi
Mei	100.050.000	60.000.000	60%	Terealisasi
Juni	100.250.000	60.000.000	60%	Terealisasi
Juli	95.500.000	60.000.000	63%	Terealisasi
Agustus	102.000.000	60.000.000	59%	Terealisasi
September	100.000.000	60.000.000	60%	Terealisasi
Oktober	98.500.000	60.000.000	61%	Terealisasi
November	100.050.000	60.000.000	60%	Terealisasi
Desember	95.000.000	60.000.000	63%	Terealisasi

Sumber: UD. Guna Karya Di Kabupaten Bangli (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan selama periode 2021 UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli mengalami fluktuasi dari segi penjualan produk gamelan, dimana Target penjualan periode 2021 sebesar Rp 60.000.000 dan selama periode tersebut seluruh penjualan mampu terealisasikan dengan penjualan tertinggi sebesar Rp 102.000.000 di bulan

agustus serta penjualan terendah sebesar Rp 95.000.000 yang terjadi di bulan Januari, April dan Desember. Dalam mengelola kegiatan operasional usaha atau proses produksi UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli memiliki total keseluruhan karyawan sebanyak 35 orang. Adapun karakteristik karyawan UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Karakteristik Data Karyawan UD. Guna Karya
di Kabupaten Bangli Periode 2021

NO	Jabatan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1	Pimpinan	1	1	
2	Bagian Administrasi & Kasir	8	4	4
3	Bagian Pemasaran	14	10	4
4	Bagian Produksi	12	12	
Jumlah		35	27	8

Sumber: UD. Guna Karya Di Kabupaten Bangli (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat jumlah keseluruhan karyawan UD. Guna Karya Di Kabupaten Bangli sebanyak 35 karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang. Banyaknya karyawan tersebut dibagi kedalam 4 jenis jabatan diantaranya Pimpinan sebanyak 1 orang, Bagian Administrasi & Kasir sebanyak 8 orang, Bagian Pemasaran sebanyak 14 orang serta Bagian Produksi sebanyak 12 orang. Terkait kegiatan operasionalnya UD. Guna Karya Di Kabupaten Bangli mengukur tingkat prestasi kerja karyawan melalui tingkat kedisiplinan karyawan dilihat melalui tingkat kehadiran setiap harinya. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Tingkat Kehadiran Karyawan UD. Guna Karya
di Kabupaten Bangli Periode 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharus-nya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyata-nya (Hari)	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)x(4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6)/(5)x100%
1	Januari	35	24	1.032	25	1.007	2,42
2	Februari	35	20	860	27	833	3,14
3	Maret	35	21	903	28	875	3,10
4	April	35	22	946	25	921	2,64
5	Mei	35	23	989	24	965	2,43
6	Juni	35	20	860	22	838	2,56
7	Juli	35	23	989	23	966	2,33
8	Agustus	35	22	946	29	917	3,07
9	September	35	21	903	27	876	2,99
10	Oktober	35	23	989	25	964	2,53
11	November	35	21	903	24	879	2,66
12	Desember	35	22	946	24	922	2,54
Jumlah			262	11.266	303	10.963	32,41
Rata-rata			21,83	938,83	25,25	914	2,70

Sumber: UD. Guna Karya Di Kabupaten Bangli

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan adalah 2,70% ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong wajar, karena menurut Murdiartha (2018:93) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Tingkat absensi yang wajar menunjukkan bahwa kinerja karyawan UD. Guna Karya Di Kabupaten Bangli tergolong baik karena rata-rata berada di bawah 3%. Dalam artian kinerja karyawan masih bisa dievaluasi karena semangat karyawan untuk bekerja tergolong tinggi.

Fenomena yang terjadi pada penelitian ini adalah di UD. Guna Karya Di Kabupaten Bangli, yaitu terjadi permasalahan, dimana Usaha Pembuatan Gong Besi UD. Guna Karya di Kabupaten bangli yaitu terjadi

penurunan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan dan para pegawai menjadi acuh terhadap pekerjaan karena menurunnya semangat kerja. Sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai dalam perusahaan Tersebut Selain itu, keadaan stres kerja juga semakin meningkat karena beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan kerja pegawai seperti banyaknya pekerjaan mendadak yang harus di kerjakan dengan jangka waktu yang sangat singkat dan jumlah pegawai tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi fenomena tersebut diantaranya yaitu: kompetensi, motivasi dan stres kerja. Faktor pertama adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2018:94) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. Jadi Kompetensi Kerja merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan yang didasari dengan karakteristik yang mendasar atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi

dengan hasil yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Yuyun (2018), Tarigan (2019) dan Yanti (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan Karyana (2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi karyawan adalah hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan dalam menjalankan tugasnya. Melalui kata motivasi pada dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja karyawan berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja karyawan menjadi suatu kemauan untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan, kemampuan, oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa (Nawawi, 2019:109). Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Yuyun (2018), Yanti (2019) dan Wawan (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan berbeda dengan Dinda (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Hasibuan (2019:98) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres

dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustress*. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Kasmir, 2020:191). berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Yanti (2019), Karyana (2020) dan Wawan (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan Dandi (2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Terkait hal tersebut prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja (Mangkunegara & Prabu (2019:118).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan penelitian sebelumnya sebagai pedoman dasar penelitian. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli?
3. Apakah Stres Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Disamping itu pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen, khususnya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, motivasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Pramesti, 2021:97). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut (Afandi, 2018:191) menjelaskan bahwa manajemen diartikan sebagai proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien.

Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat

kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja (Pratama, 2020).

2.1.2 Teori Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2019:110) perilaku organisasi adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam suatu organisasi atau perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu perusahaan atau meningkatkan prestasi kerja karyawan dari setiap karyawan. Menurut Kharis (2019:77) mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi adalah “Suatu

studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”. Menurut pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah tingkah laku suatu individu dalam organisasi atau kelompok tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas suatu perusahaan (yayasan) serta meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2018:94) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut *Mcclelland* (2019:118) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. Jadi Kompetensi Kerja merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan yang didasari dengan karakteristik yang mendasar atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para

outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik.

2.2.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Wibowo (2018:98) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Ada beberapa indikator kompetensi menurut Kharis (2019:79) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan merupakan kegiatan yang penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja karyawan merupakan subyek yang penting bagi pemimpin yang harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemahaman dan pengertian mengenai motivasi kerja karyawan dapat peneliti jabarkan berdasarkan beberapa pendapat para ahli. Menurut Suparyadi (2018:73) motivasi kerja karyawan adalah hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan

dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Nawawi (2019:109) kata motivasi pada dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja karyawan berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja karyawan menjadi suatu kemauan untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan, kemampuan, oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan.

Berbeda dengan Wibowo (2020:87) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi kerja karyawan juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Manullang (2018:56) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang di kehendaki. Jadi motivasi kerja karyawan berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan

dorongan yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Siagian (2017:128) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

1. Prestasi (*Achievement*)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka manajer harus memepelajari bawahan dan pekerjaannya dengan memberi kesempatan kepada bawahan agar dapat berusaha mencapai hasil, kesempatan tersebut harus sedemikian rupa sehingga individu-individunya berkembang sendiri. Selanjutnya manajer semangat pada bawahannya, sehingga bawahan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, manajer harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan keberhasilan pelaksana, manajer harus memberikan pernyataan pengakuan keberhasilan bawahan, dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaan
- b. Memberi hadiah berupa uang tunai
- c. Memberi medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- d. Memberi kenaikan pangkat atau promosi.

3. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Agar tanggung jawab menjadi faktor motivator bagi bawahan, manajer harus menghindari supervisi yang ketat dengan:

- a. Membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan
- b. Menerapkan prinsip partisipasi sehingga bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

4. Pengembangan (*Advancement*)

Kemajuan merupakan salah satu faktor motivator bawahan. Agar faktor bawahan benar-benar berfungsi sebagai motivator maka:

- a. Manajer dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk bekerja yang telah bertanggung jawab.
- b. Menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan.

5. Pekerjaan itu Sendiri (*The Work in Self*)

Manajer membuat usaha-usaha yang meyakinkan:

- a. Bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan

- b. Berusaha menghindari kebosanan dalam bekerja serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam tempat pekerjaannya.

6. Kemungkinan Berkembang (*The Possibility of Growth*)

Kemungkinan-kemungkinan berkembangnya suatu organisasi merupakan kebanggaan bagi manajer maupun bawahan, sehingga kemungkinan berkembangnya suatu organisasi dapat memberikan kegairahan dan semangat kerja yang tinggi, dengan harapan kebutuhan mereka harapan dapat terpenuhi pada waktu akan datang.

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Sinaga (2019:67) terdapat beberapa indikator-indikator motivasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan

pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2019:98) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustress*. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada

kinerja karyawan yang drastis (Kasmir, 2020:191). Menurut Suryono (2022:76), stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Menurut Ginanjar (2021:56), stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

2.4.2 Konsekuensi Stres Kerja Bagi Karyawan

Pengaruh stres kerja selalu di generalisasikan sebagai dampak yang negatif karena konsekuensinya yang selalu membawa kerugian. Namun pada taraf tertentu stress tetap diperlukan untuk memacu pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau pegawai yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Robbins (2006 : 126) menyatakan bahwa konsekuensi stres kerja pada umumnya di bagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Gejala fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Riset ini memandu kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala psikologis

Stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Stres juga muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Maulidiyah (2020:65) indikator stres kerja diklasifikasikan menjadi 4 indikator sebagai berikut:

1. Beban kerja yang terlalu berlebihan

Beban kerja yang berlebihan merupakan sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dapat menjadi beban ketika seseorang bekerja dan apabila dibiarkan secara terus menerus dapat berpengaruh pada ketidakproduktifan hasil pekerjaan.

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

Peralatan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja dari seseorang sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat lebih lama.

4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

Semakin baik pula hubungan antar pribadi yang terbina. Semakin buruk komunikasi antar pribadi, semakin buruk pula hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

2.5 Prestasi Kerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Hasibuan (2018:98) prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Lain halnya pendapat Mangkunegara & Prabu (2019:118) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja

karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara & Prabu (2019:121), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

2.5.3 Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Soelistyoningrum (2018:76) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat prestasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah hasil kerja berupa ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapian kerja. Karyawan yang prestasi kerjanya tinggi mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah mengikuti aturan perusahaan, mnegikuti instruksi atasan dan ketaatan waktu kerja. Kepatuhan karyawan atau pegawai terhadap setiap bentuk peraturan-peraturan dalam organisasi dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Inisiatif

Kemampuan atau kenginan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam pengerjaan, selalu aktif atau semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

5. Kerjasama

Kesediaan karyawan atau pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja secara bersama-sama dengan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Penelitian ini mengadopsi 7 jurnal penelitian sebelumnya yang dapat dilihat sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun (2018) tentang “Pengaruh Kompentensi Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD. Moro Seneng”. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2019) tentang “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2019) tentang “Impresi Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Nagasari Palembang”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Karyana (2020) tentang “Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Sanur”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Wawan (2021) tentang “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dinda (2022) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Baya”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier

berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dandi (2021) tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Jati Karya”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Terkait hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas penelitian sebelumnya memberikan hasil positif terhadap variabel independen, dimana hasil positif tersebut dijadikan sebagai dasar dalam penentuan hipotesis penelitian sehingga hipotesis dapat terbentuk dan diuji melalui teknik analisis regresi linier berganda serta dapat dibuatkan pembahasan dan simpulan sebagai hasil akhir dari penelitian serta juga dapat dibuatkan rekomendasi atau saran guna menyempurnakan hasil penelitian.

BAB III

KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESA

3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang di tuangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian, didalam perusahaan memerlukan kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas kinerja karyawan, oleh karena itu

perusahaan perlu memperhatikan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan kajian pustaka di atas, maka kerangka berfikir penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja (Mangkunegara & Prabu, 2019:118).

Kompetensi Kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018:94). Motivasi merupakan kegiatan yang penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia

dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja karyawan merupakan subyek yang penting bagi pemimpin yang harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemahaman dan pengertian mengenai motivasi kerja karyawan dapat peneliti jabarkan berdasarkan beberapa pendapat para ahli (Suparyadi, 2018:73).

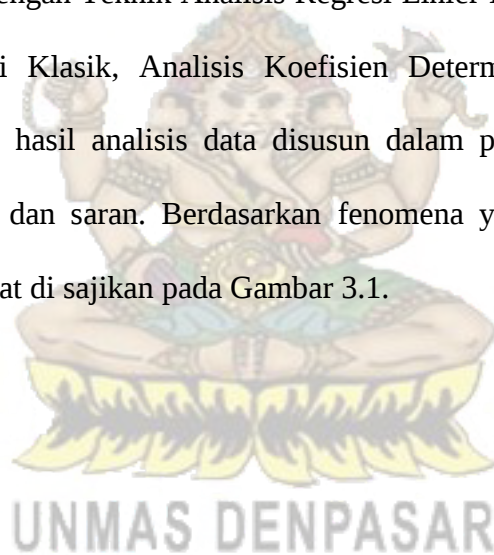
Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustress*. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Kasmir, 2020:191)

Perusahaan memerlukan karyawan yang mampu bekerja keras di tuntut untuk dapat bekerja dengan baik memberikan kontribusi yang maksimal. Prestasi kerja di pengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung menjalankan tugas. Prestasi kerja adalah hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Prestasi kerja seseorang karyawan tergantung pada banyak faktor. Salah satunya adalah kepuasan kerja yang merupakan

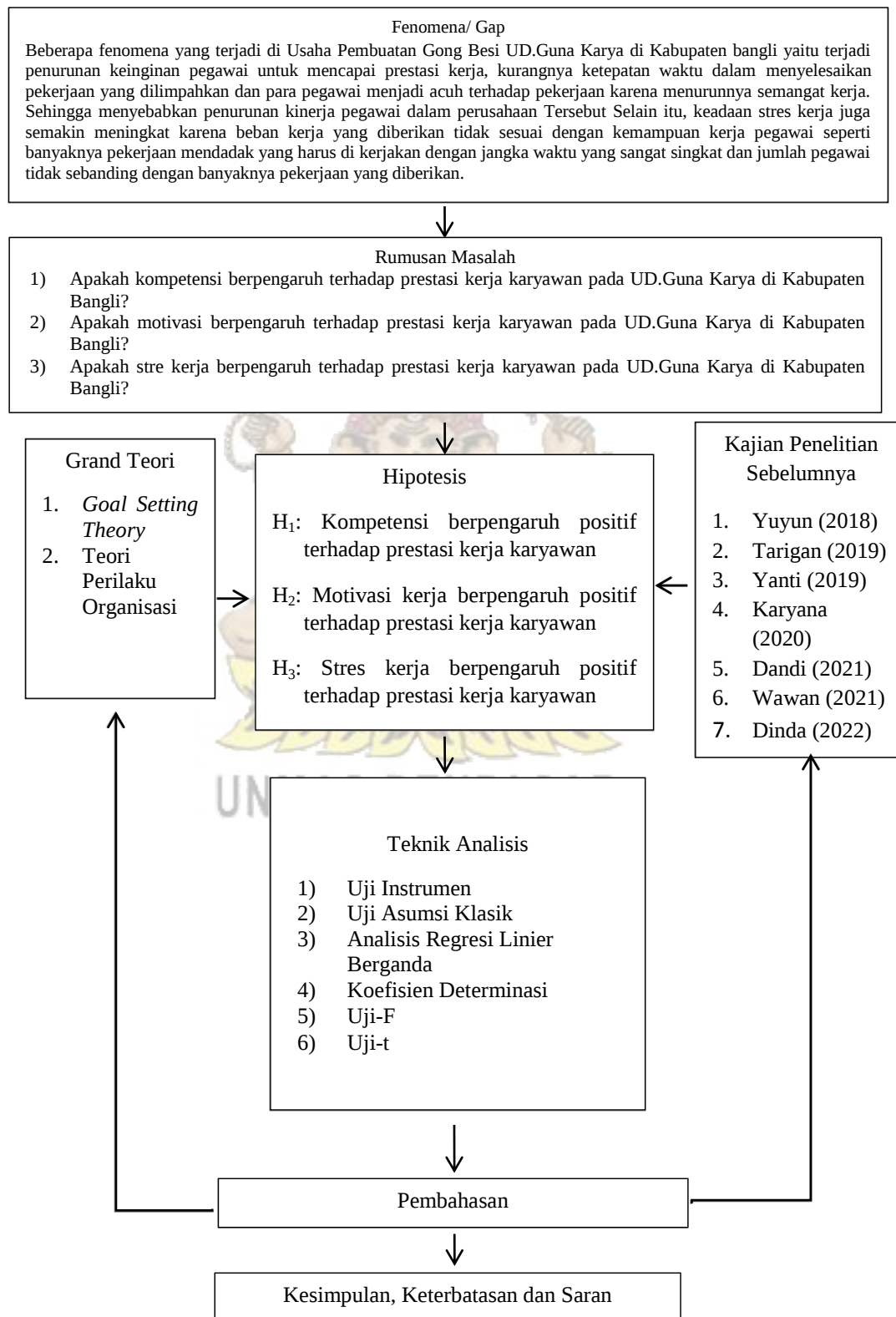
unsur yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja di artikan sebagai suatu sikap emosional dan tingkah laku karyawan atau senang tidaknya karyawan dalam memandang pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas terhadap keberadaan perusahaan dalam perlakuan organisasi atau orang-orang yang ada di organisasi tersebut akan berdampak pada motivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan mampu membuat seseorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada penelitian ini fenomena yang terjadi adalah di Usaha Pembuatan Gong Besi UD. Guna Karya di Kabupaten bangli yaitu terjadi penurunan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan dan para pegawai menjadi acuh terhadap pekerjaan karena menurunnya semangat kerja. Sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai dalam perusahaan Tersebut Selain itu, keadaan stres kerja juga semakin meningkat karena beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan kerja pegawai seperti banyaknya pekerjaan mendadak yang harus di kerjakan dengan jangka waktu yang sangat singkat dan jumlah pegawai tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan. Terkait fenomena tersebut dalam penelitian ini terdapat 3 rumusan masalah diantaranya: Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli?, Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada UD.Guna Karya di Kabupaten Bangli?, Apakah stre kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada UD.Guna Karya di Kabupaten Bangli?. Rumusan masalah tersebut

dijelaskan dengan *grand theory* yaitu *Goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke dan Teori Perilaku Organisasi. Penelitian juga didukung oleh 7 kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuyun (2018), Tarigan (2019), Yanti (2019), Karyana (2020), Dandi (2021), Wawan (2021) dan Dinda (2022) serta didasari oleh 3 jenis hipotesis yaitu: H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan H_3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terkait hipotesis penelitian dianalisis dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Determinasi, Uji-F dan Uji-t. Selanjutnya hasil analisis data disusun dalam pembahasan, kesimpulan, keterbatasan dan saran. Berdasarkan fenomena yang ada maka kerangka berfikir dapat di sajikan pada Gambar 3.1.

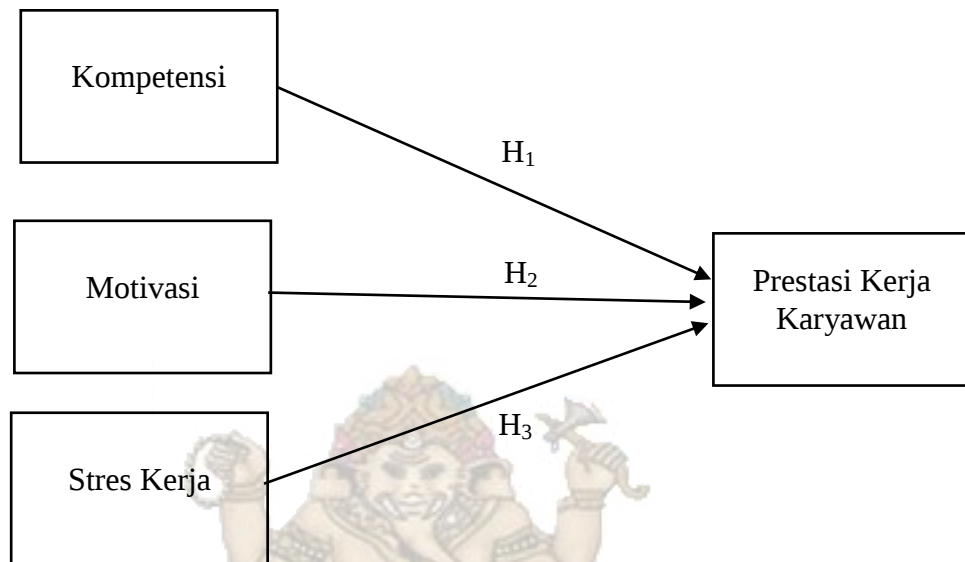


Gambar 3.1
Kerangka Berpikir Penelitian
Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Gambar 3.2
Kerangka Konseptual
Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada UD. Guna Karya di Kabupaten Bangli



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian Sugiyono (2018:18) berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan landasan teori yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

3.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018:94) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berbeda dengan *McClelland* (2019:118) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik

yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. Jadi Kompetensi Kerja merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan yang didasari dengan karakteristik yang mendasar atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik.

Pernyataan tersebut sejalan dengan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya oleh Yuyun (2018), Tarigan (2019) dan Yanti (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan kemampuan yang tinggi mampu memberikan dampak baik bagi kelangsungan hidup perusahaan, karena dari kemampuan tersebut karyawan mampu mengelola kegiatan operasional perusahaan dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

3.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Motivasi karyawan adalah hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan dalam menjalankan tugasnya. Melalui kata motivasi pada dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja karyawan berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja karyawan menjadi suatu kemauan untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan, kemampuan, oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa (Nawawi, 2019:109).

Pernyataan tersebut sejalan dengan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya oleh Yuyun (2018), Yanti (2019) dan Wawan (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui semangat yang termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja, maka akan berdampak bagi prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam menjalani kegiatan operasionalnya. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

3.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:98) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi

karena disebabkan oleh faktor negatif. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustress*. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Kasmir, 2020:191). berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Pernyataan tersebut sejalan dengan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya oleh Yanti (2019), Karyana (2020) dan Wawan (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa stres kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena tingginya stres kerja akan mengganggu mental karyawan pada saat bekerja sehingga karyawan tidak fokus dalam menjalankan tugas serta mampu menurunkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan