

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank Indonesia memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Visi Bank Indonesia itu sendiri adalah menjadi bank sentral digital terdepan yang berkontribusi nyata terhadap perekonomian nasional dan terbaik di antara negara *emerging markets* untuk Indonesia maju. Dalam pencapaian visi Bank Indonesia memerlukan kontribusi dari seluruh pegawainya sendiri. Pengukuran kontribusi dapat melalui pengukuran kinerja pegawai yang dilakukan antara lain secara bulanan, triwulanan maupun tahunan.

Sumber Daya Manusia salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Dalam globalisasi, masalah Sumber Daya Manusia menjadi sorotan maupun bagi perusahaan untuk tetap bertahan (Giovanni, dkk. 2015). Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis (Hidayat dan Cavorina 2017). Menurut beberapa teori diatas dapat disimpulkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini

berjalan, tentu dalam pengelolaannya Manajemen Sumber Daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Benny A.S. 2016)

Manajemen Sumber Daya (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek-aspek manusia atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian. Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang terlatih dan terampil dalam pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dessler (2016), menyatakan bahwa kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Afandi (2018:83), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sandy (2015:12), adapun indikator kinerja pegawai yaitu kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan kuantitas, yaitu hasil kerja selalu memenuhi pencapaian atau target kerja yang telah ditentukan baik barang/jasa, waktu dan biaya.

Bank Indonesia adalah bank sentral (pusat) Indonesia yang berfungsi dan bertugas untuk menjaga kestabilan nilai rupiah. Bank Indonesia juga yang memiliki wewenang untuk mencetak dan mengandakan uang Rupiah. Melalui kantor Bank Indonesia terdekat, Anda dapat memperoleh informasi mengenai Bank Indonesia *rate*, suku bunga acuan, kurs dollar dan mata uang asing lainnya. Masyarakat juga dapat mengakses website Bank Indonesia untuk informasi lainnya seperti karir Bank Indonesia, beasiswa bank Indonesia dan banyak lagi. Bank Indonesia memiliki tujuan tunggal yakni mencapai dan memelihara kestabilan nilai Rupiah. Kestabilan nilai Rupiah diukur dari dua aspek yaitu kestabilan nilai uang terhadap barang dan Rupiah terhadap mata uang negara lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, Bank Indonesia melaksanakan kebijakan moneter secara berkelanjutan, konsisten, transparan, dan mempertimbangkan kebijakan umum Pemerintah di bidang perekonomian.

Sebagaimana yang diatur dalam peraturan anggota Dewan Gubernur (PADG) Intern No. 22/46/PADG INTERN/2020 tentang Manajemen Kinerja Pegawai Bank Indonesia. dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel,

partisipatif, dan transparan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun salah satu indikator-indikator yang digunakan untuk mencerminkan Kinerja pegawai Bank Indonesia adalah Responsif (*Responsiveness*), yaitu kecepatan dan kecakapan menyelesaikan tugas tambahan, *ad hoc*, mendesak, di luar tugas utama yang telah diberikan sebelumnya, dan Kerja sama (*Teamwork*), yaitu kemampuan menanamkan dan membangun tujuan bersama, komitmen, melalui dialog yang terbuka dan partisipatif dalam membangun solusi bersama.

Peneliti menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh pimpinan Bapak Trisno Nugroho dengan pengukurannya yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama melalui Fungsi SDM adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai pada
Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali
Periode bulan Juli - Desember 2020

Kriteria	Bulan					
	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Sangat Baik	40	42	35	41	38	45
Baik	12	8	13	12	14	9
Cukup Baik	10	11	14	9	10	11
Kurang Baik	5	6	5	5	5	2
Sangat Kurang Baik	0	0	0	0	0	0
Jumlah	67	67	67	67	67	67

Sumber : Rekapitulasi penilaian Kinerja pada Bulan Juli-Desember 2020

Keterangan:

Sangat baik : 100%

Baik : 80 – 99%

Cukup Baik : 60 – 79%

Kurang baik : 40 – 59%

Sangat kurang baik : <39%

Tabel 1.1 Hasil penilaian kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali mengalami fluktuasi khususnya pada kategori sangat baik masih belum optimal. Kinerja tertinggi terjadi pada bulan Desember dengan 45 pegawai dari 67 pegawai yang mencapai kinerja sangat baik dan terendah pada bulan September, yaitu hanya 35 pegawai dari 67 pegawai yang bisa mencapai kinerja sangat baik. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai.

Dengan adanya penilaian kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali maka untuk itu Bank Indonesia perlu memastikan kualitas sumber dayanya untuk pencapaian kinerja yang optimal, yaitu aspek SDM, aset dan *Information Technology* (IT). Namun pada penelitian ini difokuskan pada kualitas SDM, yaitu dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan stres kerja.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala fungsi SDM pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali seperti pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Yang Dilakukan Dengan Fungsi SDM Mengenai Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali

No	Indikator	Jawaban
1	Jumlah Pekerjaan (Target Pencapaian Tujuan)	Masih terjadi masalah penyelesaian pekerjaan, karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, khususnya pegawai-pegawai lama adalah lulusan SMA/diploma dan kesulitan mengoperasikan teknologi.
2	Ketepatan Waktu	Masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan
3	Kerja Sama	Pegawai kurang peka dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh sesama pegawai lainnya, maksudnya ketika ada beberapa tugas yang belum di laksanakan oleh beberapa pegawai, pegawai kurang membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan tugasnya
4	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	Penempatan pegawai kadang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, maka sering pegawai tidak mengetahui apa yang akan dikerjakan tidak sesuai dengan pengetahuan pekerjaannya.
5	Inisiatif	Beberapa pegawai masih kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan mamupun tugas yang belum diselesaikan dalam kantor tersebut.
6	Sikap	Sikap setiap pegawai berbeda, ada pegawai yang sopan, tapi juga ada pegawai yang tidak menunjukan sopan santun antara sesama pegawai maupun kepada pemimpin.

Mangkunegara (dalam Aviana, dkk. 2019) berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdasarkan Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja seperti Keadaan tempat Lingkungan kerja dan Pemakaian Peralatan Kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjadi hal yang sangat penting demi menjaga dan melindungi para pegawai menjadi lebih tenang dan merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaannya, sehingga dengan begitu pegawai akan dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi target perusahaan. Sedarmayanti (dalam Aviana, dkk. 2019) berpendapat bahwa Kesehatan Kerja merupakan sebuah pemeliharaan dimana kondisi untuk menjaga kesejahteraan fisik dengan meningkatkan kondisi mental, loyalitas dan kondisi fisik para pegawai agar mereka tetap ingin bekerja sampai mereka pensiun.

Mathis dan Jackson (dalam Wangi, dkk. 2020) menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar atas gangguan fisik dan mental yang dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari pegawai serta pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Mangkunegara (dalam Wangi, dkk. 2020) berpendapat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya. Berdasarkan beberapa teori dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja adalah kondisi pegawai yang bebas dari gangguan fisik maupun psikis saat sedang berada di lingkungan kerja. Keselamatan Kerja sebagai suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan

selama bekerja.

Dari uraian tersebut di atas searah dengan hasil penelitian Hasibuan (2017) memberikan informasi bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang berarti bahwa apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja pegawai meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai (memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai). Hasil Penelitian Asis (2019) memberikan informasi bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya apabila kesehatan dan keselamatan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai pun mengalami peningkatan. Hasil Penelitian Kemala (2017) memberikan informasi bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bila Kesehatan dan Keselamatan Kerja ditingkatkan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan dan pegawai tidak melakukan pelanggaran maka akan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Soelton dan Budiyaniti (2017) memberikan informasi bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila Kesehatan dan Keselamatan kerja pegawai ditingkatkan maka belum tentu diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Fenomena yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, berdasarkan hasil observasi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, bahwa penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja belum optimal. Hal ini terindikasi dari keadaan pegawai dalam menjalankan tugas yang

diberikan. Dari hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang pegawai pada Grup Perumusan dan Implementasi Kajian Ekonomi Keuangan Daerah diperoleh informasi bahwa beban kerja pegawai sering melewati batas jam kerja yang berlaku, mereka sering pulang kantor melewati waktu kerja, sehingga akan mengganggu Kesehatan dan keselamatan pegawai para pegawai karena pada hari kerja mereka lembur sampai larut malam, sedangkan untuk hari berikutnya pegawai sudah harus masuk bekerja di kantor pada pukul 07.40 waktu setempat.

Selain itu pada saat dilakukan observasi khususnya pada Unit Implementasi Pengelolaan Uang Rupiah (PUR) terdapat 5 (lima) orang pegawai yang kurang memperhatikan Pemakaian Peralatan Kerja seperti tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) pada saat bekerja seperti *Safety Glasses, Safety Gloves dan Masker*. Apabila hal tersebut terus berlanjut maka akan sangat berdampak positif dan signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja pegawai, dan akhirnya pula sangat berpengaruh besar terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai tersebut (Antaka, dkk. 2018). Penelitian ini juga mendukung pernyataan Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Menurut Mamik, dkk. (2013) bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu

dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Pegawai yang kurang termotivasi dapat bersikap acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. (Priansa, 2016:201) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari bagaimana sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Gitosudarmo dan Sudita (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Penelitian mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Farisi, dkk (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi pegawai mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka dan keinginan mendapatkan tanggung jawab dalam pemecahan masalah, maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian Putra, dkk. (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pegawai memiliki hasrat untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mendapatkan pujian, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Antaka, dkk (2018), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pegawai memiliki dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses, maka belum tentu kinerja pegawai akan meningkat.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 10 orang pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, ditemukan bahwa diantara pegawai kurang adanya jalinan hubungan kerja yang harmonis antara satu divisi dengan divisi lainnya. Dan terkadang mereka tidak dapat diterima dalam suatu kelompok kerja di antara sesama pegawai.

Selain motivasi kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja menjadi subjek penting dalam literatur perilaku organisasi, karena berperan signifikan baik terhadap individu maupun organisasi (Resiana, 2020). Ironisnya, pada kehidupan modern dan di masa-masa mendatang stres kerja kondisinya akan terus meningkat (Abdillah, dkk., 2016), sehingga kondisi ini akan menjadi tantangan bagi individu dan organisasi untuk dapat mengatasinya secara efektif agar tidak menimbulkan dampak yang merugikan organisasi.

Menurut Budiyo dan Haryati (2016) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan

seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan. Menurut Udayana dan Dewi (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan persepsi pegawai terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan/ tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Dari uraian tersebut di atas searah dengan Penelitian oleh Heruwanto, dkk. (2020) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. Penelitian Riandy (2016) Judul penelitiannya yaitu: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. Berdasarkan hasil pengujian secara regresi linier berganda diperoleh bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara serempak oleh kompetensi dan stres kerja PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. Penelitian Valendra, Dkk. (2020) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang tidak signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Fenomena yang berkaitan dengan stres kerja, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali dan hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang pegawai ditemukan adanya masalah yang berkaitan dengan stres kerja yaitu tuntutan tugas yang terlalu tinggi sehingga memberatkan pekerjaan para pegawainya, disamping itu dengan adanya pekerjaan yang banyak dan semakin menumpuk sehingga akan terdapat peningkatan jumlah jam kerja di setiap minggunya karena adanya lembur.

Dengan adanya permasalahan dan hasil penelitian sebelumnya sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan permasalahan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali ?

- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menjawab rumusan permasalahan, yaitu :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja. Di samping itu bermanfaat bagi masyarakat pembaca khususnya yang menekuni masalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja pegawai.

b) Bagi pembaca

Untuk mengetahui kajian dalam penelitian tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai.

c) Bagi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali

Untuk mengetahui seberapa besar kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

d) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta menambah kegunaan untuk lembaga dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal Setting Theory merupakan teori utama (*grand theory*) yang digunakan dalam penelitian ini. *Goal Setting Theory* menjadi salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini menjelaskan tentang pentingnya hubungan antara tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan kinerja yang akan dihasilkan. Konsep dasar teori ini yaitu kemampuan seseorang dalam memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman akan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja orang tersebut. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan yaitu peningkatan kinerja pegawai (Robbins, 2013). Jika seorang individu memiliki Motivasi dan tidak adanya stres dalam bekerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan konsekuensi terhadap kinerjanya. Tingkat pencapaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, hubungan antara niat dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, akan menjadi motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Sehingga setiap individu harus memiliki keterampilan, tujuan dan menerima umpan balik dalam penilaian kinerjanya.

Selain itu *Goal Setting Theory* dapat meningkatkan kemampuan manajer tingkat menengah terhadap kemampuan skill manajemen terutama dalam pembuatan program kerja sehingga dapat membuat program kerja yang lebih spesifik dan terarah, dapat diukur, mudah diraih berfokus pada tujuan yang ingin dicapai (Pratiningsih dan Sahrah, 2016). Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa pegawai yang memperhatikan Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang tidak memperhatikan dirinya dan menerima tujuan yang mudah dan spesifik. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Sedangkan Mathis dan Jackson (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

Menurut Sutrisno (2013), kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Selain itu kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Mangkunegara, 2016).

Dalam bukunya, Robbins (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Kinerja pegawai menurut Wirawan (2012), merupakan keluaran yang dihasilkan indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi di dalam waktu tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan dari seorang pegawai selama bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai dasar penilaian seorang pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Manfaat Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai digunakan suatu penilaian kinerja. Penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung dilakukan untuk melihat hasil kerja pegawai dalam melaksanakan kewajiban tugasnya. Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai berikut :

- a) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan / prestasinya.

- b) Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d) Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- e) Keputusan promosi dan emosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemonstrasikan pegawai.
- f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- g) Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Menurut Umam (2012), kontribusi hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi

secara terperinci. Bagi organisasi penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai berikut :

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b) Perbaiki kinerja pegawai.
- c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai.
- d) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Sedangkan Rivai (2016) menjelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat bagi pegawai yang dinilai
 - (1) Meningkatkan motivasi.
 - (2) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - (3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
 - (4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.
 - (5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- b) Manfaat bagi penilai
 - (1) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - (2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai.
 - (3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun pegawai.

- (4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai.
- (5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai.

c) Manfaat bagi perusahaan

- (1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
- (2) Meningkatkan kualitas komunikasi.
- (3) Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan.
- (4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing pegawai.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu proses untuk mengetahui seberapa baik kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam rangka mencapai sasaran strategis yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan menjadikan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan pada masa mendatang sehingga perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan usahanya. Menurut Mathis dan Jackson (2013), indikator dalam mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- b) Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

- c) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
- d) Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.
- e) Kehadiran, yaitu kedisiplinan dalam mematuhi tingkat absensi yang telah disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Sedangkan Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa terdapat 4 (empat) indikator kinerja pegawai yang menjadi penilaian hasil kerja yaitu:

- a) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- b) Kuantitas kerja meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra.
- c) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- d) Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap organisasi.

Namun dalam penelitian ini akan menggunakan indikator kinerja pegawai sesuai dengan pendapat dari Mathis dan Jackson (2013)

2.1.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1) Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sedarmayanti (Aviana, dkk. 2019) berpendapat bahwa kesehatan kerja merupakan sebuah pemeliharaan dimana kondisi untuk menjaga kesejahteraan fisik dengan meningkatkan kondisi mental, loyalitas dan kondisi fisik para pegawai agar mereka tetap ingin bekerja sampai mereka pensiun. Slamet (Aviana, dkk. 2019) berpendapat bahwa Keselamatan Kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Keselamatan Kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan ditempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja. Simanjuntak (Aviana, dkk. 2019) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja menjadi hal yang sangat penting demi menjaga dan melindungi para pegawai dari risiko bahaya bekerja. Dengan diterapkannya kesehatan dan keselamatan kerja diharapkan para pegawai menjadi lebih tenang dan merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaannya, sehingga dengan begitu pegawai akan dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi target dari perusahaan.

2) Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

- a) Agar setiap pegawai mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik , sosial , dan psikologis.
- b) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- c) Agar semua hasil dipelihara keamanannya
- d) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
- e) Agar meningkatkan kegairahan , keserasian kerja , dan partisipasi kerja.
- f) Agar terhindar dan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja menurut Mangkunegara (Aviana, dkk 2019) sebagai berikut :

- a) Kualitas peralatan Kerja
- b) Kedisiplinan Pegawai
- c) Ketegasan pimpinan
- d) Semangat Kerja

4) Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Mangkunegara (Aviana , dkk. 2019) berpendapat bahwa indikator yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai berikut :

- a) Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi :
 - (1) Penyusunan dan Penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - (2) Ruang Kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - (3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b) Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :
 - (1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - (2) Penggunaan mesin atau alat elektronik dengan pengamanan yang baik.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian motivasi kerja

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) atau *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Sehingga motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Menurut Sinambela (2012) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke

arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Darajat (2015) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan (Tohardi, 2016:334). Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Mangkunegara (2016)

motivasi kerja merupakan proses yang diawali dengan adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh sesuatu yang ada diluar dirinya dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan. Oleh karena itu pimpinan harus memotivasi dengan cara memuaskan kebutuhan para pegawai sehingga para pegawai dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan dan keahlian pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sikap mental secara psikologis yang ada dalam diri seseorang yang memberikan dorongan sehingga seseorang rela dan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk menjalankan tugas sesuai tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

2) Teori Motivasi

a) Teori Abraham H. Maslow.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul *Motivation and Personality* mengemukakan bahwa manusia mempunyai 5 (lima) tingkat atau hierarki kebutuhan dalam Siagian (2016:287), yaitu :

- (1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- (2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

- (3) Kebutuhan sosial.
- (4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- (5) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

b) Teori Herzberg

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh kelompok yang dipimpin Herzberg, motivasi dapat diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi. Teori ini memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

3) Teori kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut Siagian (2016:294) menyebutkan bahwa dalam model ini motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain :

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu :

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b) Motivasi Berprestasi diri.
- c) Harapan pribadi.
- d) Kebutuhan.
- e) Keinginan.

- f) Kepuasan kerja.
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c) Organisasi tempat bekerja.
- d) Situasi lingkungan pada umumnya.
- e) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

4) Jenis-jenis Motivasi Kerja

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017) sebagai berikut :

- a) Motivasi Positif (Insentif Positif), adalah motivasi untuk jangka panjang, seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini kinerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif), motivasi negatif yaitu motivasi yang efektif untuk jangka pendek saja, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) dengan

memotivasi negatif ini kinerja pegawai dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

5) Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) diantaranya yaitu :

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

- e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau pegawai sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

6) Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian motivasi kerja yaitu:

- a) Mendorong gairah dan semangat pegawai.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- c) Meningkatkan produktivitas pegawai.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

7) Manfaat Motivasi kerja

Menurut Arep (2016:16) manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja

dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

8) Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Rivai dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

a) *Kebutuhan fisiologis (Physiological-needs)*

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) *Kebutuhan rasa aman (safety-needs)*

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) *Kebutuhan Sosial (Social-needs)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan

akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-needs*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit

tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2016).

Stres kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Pegawai yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan pegawai dan berakibat pegawai menjadi stres dalam bekerja. Apabila stres kerja ini berkelanjutan maka, pegawai akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar dari suatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020). Stres kerja tidak sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stres kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari tekanan beban kerja yang berlebihan dan berbagai waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan yang dikejar deadline.

Menurut Budiyono (2016) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan. Menurut Udayana dan Dewi (2017:1154) menyatakan bahwa stres kerja merupakan persepsi pegawai terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

2) Faktor Penyebab Stress Kerja

Berikut ini adalah penyebab stres kerja menurut Sunyoto (2018:14) yaitu sebagai berikut:

a) Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

b) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c) Sifat Pekerjaan

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

d) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian pegawai justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

e) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

3) Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja yaitu :

- a) Pola Sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akantetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.

- c) Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

4) Indikator Stres Kerja

Menurut Sulistiyani dkk., (2017:17) indikator yang digunakan untuk stress kerja adalah :

- a) Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

- b) Sikap Pimpinan

Perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawainya.

- c) Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer.

- d) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat pegawai bekerja

- e) Suatu pekerjaan dan karir

Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang pegawai di dalam perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti lainnya atau peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini.

2.2.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap kinerja

- 1) Asis (2019) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Denta Mas Mulia Jababeka Cikarang Utara (Studi Kasus pada PT. Denta Mas Mulia Unit Kontraktor) dimana variabel X (kesehatan dan keselamatan kerja dan motivasi kerja) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT. Denta Mas Mulia Jababeka Cikarang Utara. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu kesehatan dan keselamatan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.
- 2) Penelitian Kemala (2017) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai *Mhe Maintenance Department* Badak Ngl Di Bontang. Hasil penelitian ini

juga menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel keselamatan kerja (X1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel independensinya yaitu tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 3) Penelitian Soelton dan Budiyantri (2017) dengan judul penelitiannya pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Tripari Tangerang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Pengembangan pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT. Tripari Tangerang. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variable independennya yaitu pengembangan pegawai. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 4) Penelitian Istaghfara (2019) dengan judul penelitiannya : Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (studi pada CV. Cipta usaha mandiri). Hasil penelitian adalah adanya pengaruh dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja, adanya pengaruh dari keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja pada kinerja, dan adanya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- 1) Penelitian Antaka (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dimana variabel X (motivasi kerja dan beban kerja) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (motivasi kerja dan baban kerja) berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT.Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan

penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 2) Penelitian Putra, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu dimana variabel X (motivasi kerja dan kompensasi) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu kompetensi. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.
- 3) Penelitian Farisi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dimana variabel X (motivasi

dan disiplin kerja) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Hasil uji secara parsial dengan uji-t Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variable independennya yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variable independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 4) Penelitian Hustia, *et al.*, (2021) Dengan judul penelitiannya : *Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita*. Populasi penelitian adalah 195 pegawai dan sampel sebanyak 131 orang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan hasil penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui uji F menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Truba Jaga Cita. Hasil uji hipotesis melalui uji t menyatakan bahwa pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Truba Jaga Cita. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Truba Jaga Cita. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Truba Jaga Cita.

- 5) Penelitian Safitri, *et al.*, (2018) dengan judul penelitiannya : *The influence of job satisfaction and motivation on Employees performance at pt chakra naga Furniture jepara*. sampel dari Penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Chakra Naga Furniture Jepara yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik uji, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil dari kelipatan regresi linier dapat ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=14,09 + 0,292X_1 + 0,236X_2$. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,718 yang berarti 71,8% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepuasan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

- 1) Heruwanto, dkk. (2020) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt

Nusamulti Centralestari Tangerang. Penelitian menghasilkan temuan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan dilakukan perbaikan lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya lingkungan kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variable dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 2) Penelitian Riandy (2016) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda, sebesar 51,3 %. signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variable independennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 3) Penelitian Valendra, Dkk. (2019) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variable independenya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.
- 4) Penelitian Amelia dan Sudarso (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD CITY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, dan teknis analisis data yang dipergunakan.