

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Desa No.6 tahun 2014 Pasal 1 ayat 1 “Desa dan Desa Adat atau yang disebut dengan nama lain, Disebut desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan gagasan masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa merupakan pemerintahan yang paling terendah dalam hierarki pemerintahan yang ada dan didalam sebuah pemerintahan desa yang menyelenggarakan pemerintahan desa atau juga disebut perangkat desa yang berperan di dalamnya secara langsung mempunyai sebuah ikatan langsung dengan masyarakat, karena perangkat desa langsung bersinggungan dengan masyarakat maka seharusnya perangkat desa mengetahui segala kebutuhan masyarakat agar terwujud tugas sebagai perangkat desa.

Desa adalah suatu wujud implementasi pemerintahan yang ada di wilayah ataupun daerah yang mempunyai kekuasaan yang dipimpin oleh kepala Desa dalam penyelenggaraannya. Menurut Bintarto, desa adalah perwujudan atau kesatuan geografi, sosial, ekonomi, politik, serta kultural yang terdapat di suatu daerah dalam hubungan dan pengaruhnya secara timbal balik dengan

daerah lain. Hubungan desa dengan tenaga kerja dikantor desa yaitu untuk membantu masyarakat dalam melakukan atau menyelenggarakan Pemerintahan Desa, seperti tata praja Pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tentunya bisa tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi yang bertujuan agar organisasi itu sendiri berjalan secara efektif dan efisien di sisi lain berbagai tantangan yang ada didalam organisasi tersebut bisa teratasi.

Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara 2017:67) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Sedangkan Faktor – faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, motivasi, dan stres kerja.

Faktor pertama adalah kemampuan kerja, menurut (Wijono., 2012:85) Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rakata., dkk (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Adanya pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja, menunjukkan jika kemampuan kerja yang semakin meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. Kemampuan kerja karyawan menunjukkan tentang keahliannya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan memiliki keahlian yang berbeda satu sama lain. Disaat pimpinan menginginkan adanya perkembangan dalam perusahaannya maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawannya. Cara yang digunakan yaitu adanya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang ditugaskan. sedangkan penelitian berbeda yang dilakukan oleh Setiawan., dkk (2017) menyatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang kedua adalah motivasi kerja, Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dan Rahmayanti, 2014). Motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Hasibuan., dkk 2012). Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai adalah Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah.

Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009). Penelitian yang dilakukan Asmawiyah., ddk (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga adalah Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, Namun stres juga bisa bernilai positif bagi suatu perusahaan (Rieger dan Slocum, 2011). Stres

kerja merupakan suatu tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan (Handoko, 2012). Stres yang terlampaui berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Rieger dan Slocum, 2011; Handoko, 2012). Penelitian yang dilakukan Ahmad., ddk (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Yasa dan Kartika Dewi (2019) hasil analisis penelitian ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi

Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung, penelitian ini dilakukan di karenakan peneliti sebelum itu, melakukan observasi di tempat tersebut dan telah bertanya langsung ke pada karyawan di sana serta mendapatkan data absensi, maka dari itu peneliti menemukan permasalahan seperti berikut. Kinerja pegawai kantor Desa Carangsari dapat dilihat dari adanya tingkat absensi hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu tentang absensi selama setahun terakhir.

Tabel 1.1

Tingkat Absesnsi Pegawai Kantor Desa Carangsari Januari s/d Desember 2020

No	Bulan	Ijin	Sakit	Alfa	Jumlah
1	Januari	1	3	3	7
2	Februari	2	3	0	5
3	Maret	3	1	2	6
4	April	3	4	3	10
5	Mei	1	2	2	5
6	Juni	3	2	2	7
7	Juli	1	3	2	6
8	Agustus	3	3	0	6
9	September	1	3	3	7
10	Oktober	2	2	0	4
11	November	3	2	2	6
12	Desember	2	4	0	6

Sumber: Kantor Desa Carangsari

Tabel 1.1 Dapat disimpulkan tingginya tingkat absensi pegawai kantor desa, Selama bulan Januari sampai Desember 2020 terlihat adanya tingkatan absensi pegawai, yang mengarah pada rendahnya semangat kerja pegawai. Tingkat absensi yang tertinggi terjadi pada bulan April 2020. Flippo (2001:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Kemangkiran atau tidak masuk kerja (absen) karyawan tanpa alasan merupakan keadaan yang tidak menguntungkan perusahaan. Dengan tingkat absesi diatas 3 persen, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Ini dikarenakan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai masih kurangnya dan ketegasan dalam menjalankan pekerja, menjadikan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya pemberian motivasi juga dirasakan oleh pegawai. Berdampak terhadap stress kerja yang dirasakan pegawai dengan, banyaknya masyarakat yang datang untuk mengurus administrasi dan hal tersebut berupa banyaknya nomor nomor seperti kk, ktp dan sebagainya yang semakin membuat perasaan membingungkan dalam penginputan. Dalam upaya mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu kantor desa diharapkan lebih memperhatikan pegawai, sehingga kedepannya dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dan didukung oleh beberapa hasil penelitian para ahli yang telah dilakukan sebelumnya, Maka penulis mengatak judul. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung”.

2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Carangsari
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Carangsari
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Carangsari
4. Apakah kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Carangsari

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian diidentifikasi ke dalam rumusan masalah, penelitian memiliki tujuan yakni:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari

4.1 Manfaat Penelitian

Hasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.1.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman terhadap pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari
2. Memberikan tambahan pengetahuan dan bukti empiris mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari
3. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan

1.1.2 Manfaat empiris

1. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat masukan dan pemecahan masalah yang dihadapi serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu mengenai kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, serta landasan untuk penelitian sebelumnya

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah bahan bacaan di perpustakaan serta sebagai bahan acuan atau bandingan bagi mahasiswa dalam menyusun skripsi yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1 Grand Theory

1. Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai desa diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel *good governance*, pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja pemerintah daerah yang baik akan tercapai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya bisnis. Seperti yang disebutkan sebelumnya, produktif atau tidaknya karyawan dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa terus memonitor kinerja dari setiap karyawan dan mencari tahu apakah tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan ekspektasi atau tidak. Lebih jelasnya berikut definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli:

1. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin, ddk (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan

kepadanya. Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan.

2. (Mangkunegara 2017:67) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. (Saripuddin dan Handayani, 2017).berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

2. Faktor- faktor Kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian

atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2013:9) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Hasil Kerja.

Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.

Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas.

b) Perilaku kerja.

Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama.

c) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sifat ini adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran.

2.1.3 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan kerja

Menurut McClelland (2015:45), mendefenisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013)

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- a) Faktor pendidikan Pendidikan yang diperoleh secara teratur,sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
- b) Faktor pelatihan Materi pelatihan,kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- c) Faktor pengalaman kerja Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

3. Indikator Kemampuan

Indikator kemampuan kerja menurut (Amrullah:2012) sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain)
3. Pengalaman kerja yang dimiliki
4. Kemauan atau minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan, perhatian, komunikasi yang baik dan penghargaan kepada seorang yang bekerja agar seseorang menimbulkan suatu keinginan bekerja dan meningkatkan hasil kerja atau disebut juga dengan meningkatkan semangat kerja karyawan atas dorongan yang diberikan oleh setiap perusahaan. Menurut (Sulila, 2019) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikis yang dapat mengarahkan perilaku seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Wijayanto & Dotulog (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari suatu proses yang bersifat internal maupun eksternal untuk pribadi yang menumbuhkan perilaku antusiasme serta konsistensi dalam perihal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat timbul dari dalam diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhannya serta dapat timbul oleh dorongan orang lain. Penting bagi pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada bawahannya (pegawai) agar arah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan dan sebagai media pembangun hubungan antara atasan dan bawahannya.

2. Teori Motivasi

Teori motivasi kerja menurut M.c Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:281), menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan

cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

A. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- 1) Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- 2) Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

B. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- a. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
- b. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- c. Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

C. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- a) Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- b) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- c) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011:02) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- 2) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012:150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif, yaitu pemberian yang sangat berguna bagi dirinya walaupun tidak begitu besar bila dilihat dari banyaknya suatu pemberian. Motivasi positif terbagi dua yaitu:

- a) Materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang berupa uang, barang dan hadiah yang mempunyai nilai pasar.
- b) Non materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang tidak berupa uang atau barang tetapi sebuah kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

2. Motivasi negatif,

yaitu suatu pemberian yang bersifat hukuman untuk menerapkan kedisiplinan terhadap para karyawannya. Adapun motivasi negatif terbagi dua, yaitu:

- Hukuman dengan penghilangan (*removal*).
- Hukuman dengan penerapan (*application*)

5. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:146), motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Mengefektikan pengadaan karyawan
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

6. Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) sebagai berikut :

1) Gaji

merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.

2) Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

3) Pengakuan atau penghargaan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang

bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya dan menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

4) Keberhasilan.

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugastugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.5 Stres kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri. Menurut pendapat Vankov dalam Hamali (2018: 214) stres kerja didefinisikan dengan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sedangkan Menurut Kreitner dan Kinicki (2018: 472) stres merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Berdasarkan definisi stres kerja dari para ahli di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana pegawai mengalami suatu tekanan baik mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan organisasi.

2. Penyebab Stres Kerja

Suatu kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresors. Menurut Handoko (2011:200) ada dua hal yang menjadi penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *offthe-job*. Penyebab dari stres *on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, umpan balik pelaksanaan kerja yang kurang baik, wewenang yang tidak mencukupi untuk

pelaksanaan tanggung-jawab, frustrasi, konflik antar individu dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off-the-job* antara lain kekhawatiran atas masalah-masalah diluar dari pekerjaan, masalah-masalah fisik, masalah pribadi dan masalah perubahan yang terjadi pada lingkungan disekitar.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018: 243) menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab stres, yaitu:

- 1) Penyebab Stres Potensial
 - a) Penyebab stres pribadi
 - b) Penyebab stres yang berhubungan dengan kerja
 - c) Penyebab stres yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
 - d) Penyebab stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja
- 2) Penyebab Stres Pengalaman
 - 1) Persepsi karyawan
 - 2) Kepribadian
 - 3) Kemampuan
 - 4) pengalaman
- 3) Konsekuensi Stres Potensial
 - a) Konsekuensi fisiologi

- b) Konsekuensi psikologi
- c) Konsekuensi perilaku

4. Gejala Stres Kerja

Menuru Hamali (2018: 246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja adalah sebagai berikut:

1) Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari:

- a) Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.
- b) Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi
- c) Reaksi Kognitif seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d) Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

2) Gejala Stres pada Tingkat Organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gretakangretakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dan kompensasi atau perawatan kesehatan.

5. Dampak Stres Kerja

Dampak stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun tekun bekerja. Namun banyak pula yang berdampak negatif, yang merusak dan berbahaya. Menurut Surya (2015:143), menyatakan “Stres tidak selalu mempunyai pengertian negatif, dalam kondisi tertentu stres dapat berdampak positif”. Stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam :

- 1) Aspek Psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, hilang percaya diri)
- 2) Aspek Jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, sulit bernapas, gangguan pencernaan, gangguan saraf)
- 3) Aspek Perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, pasif, kurang bertanggung jawab)
- 4) Aspek Lingkungan (suasana rumah tangga yang kurang harmonis, lingkungan pekerjaan yang kurang produktif, masyarakat yang tidak tenteram)

6. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2018:14-15) adalah sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas,
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
- b) Tuntutan peran
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c) Tuntutan antar pribadi
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
- d) Struktur organisasi
Gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
- e) Kepemimpinan organisasi
Memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.6 Hubungan anatar variabel

1. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran kerja karyawan. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari potensi yang mendukung diri seseorang untuk mendapatkan kinerja yang

optimal. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Sehingga kemampuan kerja dapat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Farlen (2011)

Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Arini.,dkk 2015) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang tinggi. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arini.,dkk 2015) bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sejumlah riset telah menyelidiki hubungan stres kerja. Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres. Kinerja cenderung naik karena stres

membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, juga suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menganggapi tentang pekerjaan.

(Mas"ud: 2002:20) Sebagaimana yang ditunjukkan oleh kurva, peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja tetapi hanya sampai titik tertentu. Tetapi terlalu stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala seorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah (Robbins dalam Muhammad Jehangir: 2011).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang terkait dengan penelitian sekarang ini yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rakata.,dkk (2022) Yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi "Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, kemampuan kerja karyawan yang meningkat maka kinerja barista akan semakin meningkat jika motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah., ddk (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Y Ahmad., ddk (2019) yang berjudul “pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Y. Raintung., ddk (2022) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan W Manado. Hasil uji secara simultan diperoleh Kemampuan Kerja,

Stres Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado serta hasil uji parsial diperoleh Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan Muhammad Bakri (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa mengabaikan stres kerja dan motivasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
6. Penelitian yang dilakukan Rini., ddk (2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinity Interlink Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel stres kerja sebesar 12,8% dan sisanya 78,2% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Suryaningtyas dan Graha (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan menurunnya stres kerja serta beban kerja karyawan dimiliki PG. Kebon Agung Malang maka semakin baik pula ketiga variabel mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari., ddk (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Mauludin dan Al Khowash (2021) yang berjudul “Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Displin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan UD. Harles Mojokerto)” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. (2) Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Fahmi Al Rizki (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Yasa dan Kartika Dewi (2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Medias” hasil analisis penelitian ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal.

12. K.S. Wirya,dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni”. . Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari (1) stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.

