

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan memerlukan karyawan yang memenuhi persyaratan kerja dan mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, mempunyai pendidikan tertentu dan mempunyai keterampilan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Manullang (2014:156) menyatakan dalam perusahaan terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya melaksanakan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kompetensi berperan dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuan sesuai dengan misi yang telah ditentukan. karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas akan mampu meningkatkan prestasi kerja dalam perusahaan.

Prestasi kerja adalah salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada suatu organisasi. faktor prestasi kerja tersebut merupakan hal yang akan menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga. Hasibuan (2015:105) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan

serta waktu. Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi perlu diadakannya program prestasi kerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kompensasi bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Manullang (2014:123) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Handoko (2014:22) menyatakan kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar yang merupakan perusahaan pengolahan roti, kue, dan cookies. Yang beralamat di Jl. Prof. Ida Bagus Mantra By Pass No.88x Ketewel Gianyar Bali. Adapun kondisi prosentasi pencapaian target penjualan perusahaan sebagaimana Tabel 1.1. berikut:

**Tabel 1.1**  
**Persentasi Pencapaian Target Penjualan**  
**PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar**  
**Periode Juli s/d Desember 2019**

No.	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	(%)	Keterangan
1	Juli	500.000.000	489.250.100	97,85	Tidak Tercapai
2	Agustus	500.000.000	476.300.020	95,26	Tidak Tercapai
3	September	500.000.000	426.400.100	85,28	Tidak Tercapai
4	Oktober	500.000.000	430.700.350	86,14	Tidak Tercapai
5	Nopember	500.000.000	353.200.100	70,64	Tidak Tercapai
6	Desember	500.000.000	409.350.100	81,87	Tidak Tercapai
<b>Rata-rata</b>				<b>86,17</b>	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam waktu enam bulan (Juli 2019 – Desember 2019) target penjualan tidak tercapai. Walaupun Pada

bulan juli target penjualan hampir mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dimana persentasinya sebesar 97,85%. PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar namun atas penetapan target penjualan sebesar Rp. 500.000.000 dalam satu bulan tersebut, pada bulan november terlihat angka penjualan yang paling rendah yaitu 70,64%. Hal ini nampak juga bahwa hampir setiap bulannya target yang ditetapkan perusahaan belum tercapai sehingga mengindikasikan kinerja karyawan dan perusahaan belum meningkat dan belum mencapai harapan perusahaan.

Fenomena lain dalam prestasi kerja yaitu karyawan belum mempunyai kemampuan kerja untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga hasil kerjanya tidak memenuhi kualitas yang diharapkan perusahaan. Untuk meningkatkan prestasi kerja yaitu adanya sumber daya manusia memiliki kemampuan dan peranan yang sangat penting dan strategis, karena faktor-faktor lainnya sangat tergantung pada pemanfaatan yang dilakukan oleh manusia itu sendiri.

Penelitian Sungkono dan Manuati (2017) menemukan prestasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian ini didukung oleh Astriani (2017) menemukan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya adanya peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan maka akan meningkatkan harapan untuk memotivasi kinerja yang lebih tinggi.

Salah satu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah stres kerja, Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat

diperoleh dari dalam diri karyawan maupun lingkungan. Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Septianto (2010) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurang – mengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis dan dari hasil wawancara dengan karyawan bagian marketing PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar salah satu penyebab stres kerja pada karyawan adalah tidak adanya pemberian insentif berupa uang transportasi dari perusahaan, sehingga karyawan harus menanggung sendiri biaya tersebut. Sementara biaya transportasi yang dikeluarkan oleh karyawan cukup besar. Selain itu, karyawan marketing juga mengalami kesulitan dalam hal pencapaian target

penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Meilitza (2010) dan Noviansyah dkk (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Septianto (2010) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Fenomena stres kerja yaitu suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Berbagai bentuk tekanan yang menyebabkan karyawan merasa terbebani dalam bekerja dan menyebabkan labilnya emosi dan kondisi fisik yang terganggu menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres. Menurut Yana (2015), “stres merupakan pengalaman emosional negatif”,

Artinya ketika karyawan mengalami stres maka emosi karyawan bersifat negatif, contohnya adalah sering marah di tempat kerja. Penanganan secara dini terhadap fenomena stres kerja begitu penting bagi perusahaan. Hal ini didasarkan pada berbagai temuan penelitian ilmiah yang banyak dilakukan oleh peneliti mengenai stres kerja. Penelitian Iresa, *et al.* (2015) mendapatkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; Artinya, ketika karyawan mengalami stres secara nyata kinerja mereka menurun. Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka bisa dijelaskan bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja maka tingkat konsentrasi karyawan menjadi berkurang sehingga karyawan tidak bisa mengoptimalkan hasil pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres juga tidak bisa membangun hubungan baik dengan pelanggan sehingga bisa

menyebabkan pelanggan berpindah ke tempat lainnya. Untuk itu, stres kerja dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu pengawasan kerja karyawan dalam perusahaan. faktor pengawasan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan. Menurut Admosudirdjo dalam Feryanto dan Triana (2015:63) mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria. Norma-norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manullang (2013:173) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan. Menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Siagian (2012:258) mendefinisikan pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Fenomena dari pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan ( Kurniawan, 2015:317). Dari defenisi tersebut pengawasan dapat diartikan merupakan suatu penetapan standar kinerja dan tindakan yang dapat dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Maka dari itu standar kinerja ini sangat diperlukan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan.

Menurut pendapat dari saefullah (2015) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. yang telah dibahas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan upaya pengamatan dari keseluruhan kegiatan dengan membandingkan, mengukur, menilai, dan mengoreksi untuk mengetahui dan memastikan agar semua keseluruhan pelaksanaan kegiatan dapat dicapai serta tidak terdapat penyimpangan dari standar, kriteria, norma-norma yang telah ditentukan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus melakukan pengawasan secara rutin dan menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahannya agar karyawan lebih giat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Selain pengawasan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Menurut Husnan (2015:165) motivasi kerja merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu manajemen perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik agar merasa puas dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan mental dan kecerdasan emosi yang baik. Anwar (2014:164) motivasi kerja adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan

organisasi. Sudarma Sudarmayanti (2017:167) menyatakan motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Motivasi kerja muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam sendiri (*external motivation*) dan dorongan dari luar diri atau pihak lain (*external motivation*) (Darmayasa, 2019).

Fenomena pada motivasi kerja yaitu karyawan yang sudah lama bekerja belum pernah diberikan penghargaan oleh manajemen perusahaan dan tidak adanya jaminan hari tua, sehingga karyawan tidak merasa aman untuk terus bekerja di perusahaan.

Sidanti (2018) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Leonardo (2017) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV Haragon Surabaya, artinya meningkatnya motivasi kerja karyawan akan meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maryono (2018) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Sedangkan hasil penelitian Sumaji (2019) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Penelitian Astriani (2018) menemukan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

. Motivasi merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam diri manusia untuk bekerja dan melakukan sesuatu. PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar mempunyai visi menjadi *supplier leader* di bidang bakery & arnon berstandar internasional dengan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan

melalui produk yang aman dikonsumsi dan pelayanan yang bermutu tinggi serta konsisten. Untuk mewujudkan visi tersebut PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar mengedepankan mutu dan kualitas keamanan produk, memberikan service atau pelayanan yang berkualitas tinggi bagi seluruh pelanggan. Seluruh karyawan di harapkan memberikan mutu produk dan pelayanan yang baik kepada pelanggan karena mutu juga merupakan suatu keunggulan, jadi pimpinan perusahaan secara terus menerus menekan karyawan agar mencapai target sesuai yang diinginkan perusahaan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi sangat diperlukan oleh siapapun, dalam hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang mendorong untuk berbuat lebih. Motivasi diberikan untuk menciptakan suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang. Pemberian motivasi di PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar juga diberikan dalam bentuk *reward* berupa insentif dan jenjang karir bilamana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan *skill* yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang masalah dan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel, Gianyar**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar ?
- 2) Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar ?
- 3) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

- 1) Kegunaan Teoritis
  - a) Penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan

serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

- b) Penelitian ini diharapkan nantinya menambah wawasan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang sejenis atau lebih lanjut.

## 2) Kegunaan Praktis

### a) Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang akan datang yang mengambil masalah stres kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar.

### b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan stres kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri, Ketewel Gianyar.

### c) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Lembaga dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan stres kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Prestasi Kerja

###### 1) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Bernardin dan Russel (dikutip oleh Sutrisno, 2019) memberikan definisi tentang prestasi adalah Catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Siagian (2014:225) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawainya dimana terdapat berbagai faktor yaitu :

- a) Yang dinilai adalah manusia yang ada disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu disuatu tempat berdasarkan kemampuan, keahlian, dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

## **2) Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Siagian (2017:233) menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karirnya. Sulistyani dan Rosidah (2013:223) mengemukakan bahwa Penilaian prestasi kerja adalah cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan setiap organisasi.

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi kerja untuk mengetahui umpan balik antara karyawan dan perusahaan dari prestasi kerja.

## **3) Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2013:224) menyatakan bahwa tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- b) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
- c) Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa penambahan gaji atau upah dan promosi yang adil.
- d) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

## **4) Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi pengukuran prestasi kerja karyawan dalam periode tertentu. Kegiatan ini memberikan pengaruh untuk memperbaiki dan meningkatkan pelaksanaan kerja. Kegunaan penilaian prestasi kerja menurut Handoko (dikutip oleh Sunyoto, 2012:19-20) antara lain:

- a) Perbaikan Prestasi Kerja.
- b) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.
- c) Keputusan-keputusan Penempatan.
- d) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan.
- e) Perencanaan dan Pengembangan Karier.
- f) Penyimpangan-penyimpangan proses *Staffing*.
- g) Ketidak akuratan informasional.
- h) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
- i) Kesempatan kerja yang adil.

#### **5) Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2013:225) menyatakan bahwa manfaat penilaian prestasi kerja adalah :

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

#### **6) Pengukuran Prestasi Kerja**

Perusahaan mengalami perkembangan atau tidaknya dapat diukur melalui prestasi kerja karyawan. Untuk melihat prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur melalui penilaian prestasi kerja.

Menurut Notoatmojo (2013:142) mengemukakan bahwa Penilaian Prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Dharma (2013:55), mengemukakan untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja, adapun standar kerja tersebut adalah :

- a) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan.
- b) Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
- c) Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang diselesaikan.

#### **7) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Byars dan Rue dalam tulisan Sutrisno (2010:151) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a) Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role* atau *Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, materil, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

## 8) Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2010:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

a) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

b) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

c) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

d) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

### 2.1.2 Stres Kerja

#### 1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja sering kali dianggap sebagai suatu kondisi atau sumber masalah yang mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada diri seseorang atau lingkungan dimana dia berada. Berikut beberapa pendapat dari para ahli mengenai stres kerja, menurut Mangkunegara (2011:157) 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. Menurut Handoko (2011:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Sedangkan menurut Marihot (2010:303) stres kerja merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang disertai perasaan tertekan yang menimbulkan ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir, sikap seseorang yang biasanya berdampak negatif, seperti merokok berlebihan, gugup, tegang, sensitif, dan mudah marah dalam menghadapi suatu peluang, tuntutan dan hambatan dalam suatu pekerjaan.

## **2) Penyebab Stres Kerja**

Salah satu alasan yang menyebabkan stres kerja juga dapat dikarenakan perubahan ekonomi sampai dengan perubahan teknologi

yang sangat cepat, misalnya kemajuan dalam bidang teknologi yang seharusnya dapat menambah waktu luang, membuat pekerjaan menjadi ringan dan fleksibel ternyata dapat menimbulkan dampak stres karena bertambahnya tekanan untuk membuat lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Menurut *National Safety Council* (2014) penyebab stres kerja dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu :

a) Penyebab Organisasional

Kurangnya otonomi dan kreativitas, harapan, tenggang waktu, dan kuota yang tidak logis, relokasi pekerjaan, kurangnya pelatihan, karier yang melelahkan, hubungan dengan atasan (penyelia) yang buruk, selalu mengikuti perkembangan teknologi (mesin faks, *email*, *voice mail*, dll), *Downsizing*, bertambahnya tanggung jawab tanpa penambahan gaji, pekerjaan dikorbankan (penurunan laba yang didapat).

b) Penyebab Individual

Pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga, ketidakpastian ekonomi, kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja, kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan, konflik dengan rekan kerja.

c) Penyebab lingkungan

Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaannya, kebisingan, ventilasi, suhu, dll), diskriminasi ras, pelecehan seksual, kekerasan di tempat kerja, kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres dan tidak ada pekerjaan yang terbebas dari stres karena setiap pekerjaan

memiliki tantangan dan kesulitan. Menurut Handoko (2011:201), mengelompokkan 2 kondisi yang dapat menyebabkan stres dalam pekerjaan, yaitu :

*1) On the Job*

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan dan desakan waktu
- c) Kualitas supervisi yang jelek
- d) Iklim politik yang tidak aman
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g) Kemerdekaan peranan (*role ambiguity*)
- h) Frustrasi
- i) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai

*2) Off the Job*

- a) Kekhawatiran financial
- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah fisik
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e) Perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya

**3) Dampak stres kerja**

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya dampak yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber

stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Cox (2015:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang disusun Cox meliputi :

a) Dampak Subjektif (subjective effect)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil, dan merasa kesepian.

b) Dampak Perilaku (Behavioral effect)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

c) Dampak Kognitif (Cognitive effect)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik atau kecaman dan hambatan mental.

d) Dampak Fisiologis (Physiological effect)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, dan tubuh panas dingin.

e) Dampak Kesehatan (Health effect)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

f) Dampak Organisasi (Organizational effect)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Keseluruhan hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

#### **4) Cara mengatasi Stres Kerja**

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres maka ia mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut.

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam menanggulangi stres menurut Mangkunegara (2011:158), yaitu :

##### **a) Pola Sehat**

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang

menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

b) Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

c) Pola Patologis

Pola patologis adalah pola 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 keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Sedangkan Marihot (2010:309) mengemukakan beberapa pedoman untuk menanggulangi stres kerja yaitu :

a) Mengelola waktu

Bilamana waktu diatur dengan baik, akan dapat meningkatkan penyelesaian berbagai pekerjaan dengan lebih efektif.

b) Latihan fisik

Melakukan latihan fisik yang menyenangkan seperti jogging, jalan kaki, naik sepeda, bermain tenis, golf, bermain alat musik, dan lain-lain.

c) Relaksasi

Sebuah kegiatan menenangkan pikiran untuk mencapai suatu situasi dimana semua komponen tubuh istirahat dan relaks, yang dapat digunakan dalam beberapa menit/kurang lebih 20 menit setiap harinya.

d) Terbuka pada orang lain

Mendiskusikan secara terbuka dengan orang lain yang dekat dengan anda.

e) Langkah diri sendiri

Rencana hari-hari anda secara fleksibel. Tidak melakukan dua hal dalam waktu yang bersamaan, bersikap tenang, tidak terburu-buru, dan berfikir sebelum bertindak.

**5) Indikator Stres Kerja**

Indikator merupakan variabel untuk mengevaluasi suatu keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu serta alat yang digunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Stres kerja merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Menurut Veithzal & Sagala (2011:314) menjelaskan indikator dalam stres kerja, sebagai berikut :

a) Kondisi pekerjaan

( 1) Beban kerja dalam faktor internal

( 2) Beban kerja dalam faktor eksternal

( 3) Jadwal kerja

b) Stres karena peran

( 1) Ketidakjelasan peran

c) Faktor interpersonal

( 1) Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik

( 2) Perhatian manajemen terhadap hasil kerja pegawai

d) Perkembangan karier

( 1) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya

( 2) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya

( 3) Keamanan pekerjaan

e) Struktur organisasi

( 1) Struktur organisasi membantu pegawai memahami lingkungan kerja

( 2) Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi

( 3) Keterlibatan dalam membuat keputusan

## 6) Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stress menjadi dua yaitu:

a) Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

b) Distress, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi,

seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

## 7) Respons Stres

Taylor (2011), menyatakan stress dapat menghasilkan berbagai respons. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stress pada individu, dan mengukur tingkat stress yang dialami individu. Respons stress dapat terlihat dalam berbagai aspek, yaitu:

- a) Respon fisiologis, dapat ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan system pernapasan.
- b) Respon kognitif, dapat terlihat lewat terganggunya proses kognitif individu, seperti pikiran menjadi kacau, menurunnya daya konsentrasi, pikiran berulang, dan pikiran tidak wajar.
- c) Respon emosi, dapat muncul sangat luas, menyangkut emosi yang mungkin dialami individu, seperti takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.
- d) Respon tingkah laku, dapat dibedakan menjadi fight, yaitu melawan situasi yang menekan, dan flight, yaitu menghindari situasi yang menekan.

## 8) Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2018) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu:

- a) Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi

yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas),serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress.Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada.Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

b) Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi.Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan

masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

### **2.1.3 Pengawasan**

#### **1) Pengertian Pengawasan**

Pengawasan menurut Admosudirdjo dalam Feryanto dan Triana (2015:63) mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria. Norma-norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manullang (2018:173) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan. Menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Siagian (2012:258) mendefinisikan pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Arifin dan Muhammad (2016:138) diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan. Maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah dibahas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan upaya pengamatan dari keseluruhan kegiatan dengan membandingkan, mengukur, menilai, dan mengoreksi untuk mengetahui dan memastikan agar semua keseluruhan pelaksanaan kegiatan dapat dicapai serta tidak terdapat penyimpangan dari standa, kriteria, norma-norma yang telah ditentukan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus melakukan pengawasan secara rutin dan menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahannya agar karyawan lebih giat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

## 2) Jenis-Jenis Pengawasan

- a) Pengawasan internal dan eksternal: pengawasan internal merupakan suatu pengawasan yang dilaksanakan oleh orang atau badan yang ada didalam lingkungan unit lembaga atau organisasinya. Sedangkan pengawasan eksternal ialah pengawasan yang dilaksanakan oleh unit pengawasan yang terdapat diluar unit lembaga atau organisasi yang diawasinya.
- b) Pengawasan preventif represif: pengawasn preventif ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksnakan pada kegiatan sebelum kegiatan tersebut dilakukan, sehingga mampu mencegah terjadinya kegiatan yang melenceng. Contohnya: pengawasan yang dilakukan pemerintah untuk menangkal penyimpangan pelaksanaan keuangan negara yang berpotensi akan merugikan negara. Sedangkan pengawasan represif ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan pada kegiatan setelah kegiatan itu sudah selesai dilakukan. Conthonya: pengawasan

pada anggaran akhir tahun, dimana anggaran yang telah ditentukan disampaikan laporannya.

- c) Pengawasan aktif dan pasif: pengawasan aktif ialah merupakan suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan yang bersangkutan. Sedangkan pengawasan pasif ialah merupakan suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat ataupun laporan pertanggungjawab yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.
- d) Pengawasan kebenaran formil: merupakan suatu bentuk pengawasan menurut hak dan (rechtmatigheid) dan pemeriksaan kebenaran materi ihwal maksud dan tujuan pengeluaran (doelmatigheid)

### **3) Fungsi Pengawasan**

Menurut Feryanto dan Triana (2015:140) pengawasan mempunyai beberapa fungsi pokok yaitu :

- a) Mencegah berbagai penyimpangan, artinya bahwa pengawasan yang baik adalah pengawasan yang mampu mencegah terjadinya berbagai penyimpangan, kesalahan, maupun penyelewengan. Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan yang rutin disertai dengan ketegasan dalam pengawasan.
- b) Memperbaiki penyimpangan yang terjadi, artinya bahwa dengan adanya pengawasan haruslah dapat diusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut dan merugikan organisasi.

- c) Membuat organisasi dan kegiatan manajemen menjadi dinamis. Dengan adanya pengawasan diharapkan sedini mungkin dapat dicegah terjadinya penyimpangan.
- d) Mempertebal rasa tanggung jawab. Pengawasan yang rutin dilakukan mengakibatkan disetiap bagian dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan, sehingga tidak akan muncul tindakan yang saling menyalahkan dalam pelaksanaan tugas.

#### 4) Tujuan Pengawasan

Berikut tujuan pengawasan dalam manajemen organisasi :

- a) Pengawasan bertujuan untuk menjamin berjalannya suatu pekerjaan sesuai dengan perencanaan, kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.
- b) Untuk melakukan koordinasi antar aktivitas yang dilakukan.
- c) Menghindari terjadinya penyalahgunaan dan pemborosan anggaran.
- d) Melakukan penjaminan akan terwujudnya kepuasan konsumen terhadap produk yang dihasilkan suatu perusahaan.
- e) Untuk membangun kepercayaan kepada konsumen/publik pada kepemimpinan organisasi/perusahaan/pemerintahan

#### 5) Prinsip Dasar Pengawasan

Menurut Arifin dan Muhammad (2016:140) agar pengawasan berhasil sesuai dengan yang diharapkan, maka diperlukan prinsip-prinsip dasar dalam pengawasan, yaitu :

- a) Adanya rencana tertentu dalam pengawasan. Rencana yang matang dan menjadi standar atau alat pengukur, akan menjadikan pengawasan itu menjadi efektif.
- b) Adanya pemberian instruksi atau perintah dan wewenang kepada bawahan.
- c) Dapat merefleksikan berbagai sifat dan kebutuhan dari berbagai kegiatan yang diawasi.
- d) Dapat segera dilaporkan adanya berbagai bentuk penyimpangan.
- e) Pengawasan haruslah bersifat fleksibel, dinamis, dan ekonomis.
- f) Dapat merefleksikan pola organisasi.
- g) Dapat menjamin diberlakukannya tindakan korektif, yaitu segera mengetahui apa yang salah, dimana letak kesalahan dan siapa yang bertanggung jawab.

#### **6) Teknik Pengawasan**

Menurut Siagian (2018) dalam Ardansyah dan Wasilawati (2014:154) menyatakan bahwa terdapat dua teknik pengawasan untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu :

- a) Pengawasan langsung
  - 1) Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan.
  - 2) Observasi di tempat (*onthespotobservation*) adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.

3) Laporan di tempat (*onthespotreport*) adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

b) Pengawasan tidak langsung

1) Laporan tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggung jawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan. Sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.

2) Laporan lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun saran-saran.

## 7) Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2010 : 90) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

a) Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

b) Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran adalah

- 1) Pengamatan
  - 2) Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
  - 3) Metode-metode otomatis
  - 4) Pengujian atau dengan pengambilan sample
- c) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

- d) Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawas.

#### **2.1.4 Motivasi**

##### **1) Pengertian Motivasi**

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2015) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Mangkunegara (2015:61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan

diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Menurut Azwar (2015), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. (Robbins,2016).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*) atau mempertahankan hidup, seperti : rasa lapar, haus, dan istirahat
- b) kebutuhan rasa aman (*safety needs*) berupa kemana dan dimana manusia itu berada, keamanan harta, perlakuan yang adil, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual,
- c) kebutuhan sosial (*social needs*) berupa persahabatan, kasih sayang, dan keakraban,

- d) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status seperti disegani, dihargai, dihormati, dan
- e) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (*fisiologis*) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual, dan bahkan juga spiritual.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang bersumber baik dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

## 2) Jenis-Jenis Motivasi

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya. Namun, secara umum ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

### a) Motivasi Intrinsik

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang

berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

b) Motivasi Ekstrinsik

Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya.

**3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Siagian (2012) bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

a) Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :

1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaan.

2) Kemajuan (*advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

3) Tanggung jawab (*responsibility*)

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

4) Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

5) Pencapaian (*achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

b) Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

1) Administrasi dan kebijakan perusahaan

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Penyeliaan

Tingkat kewajaran penyelia yang dirasakan oleh tenaga kerja.

3) Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

4) Hubungan antar pribadi

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

5) Kondisi kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

#### 4) Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan suatu keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hasibuana (2010:97) mengatakan bahwa ada beberapa tujuan dalam memberikan motivasi, diantaranya :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- c) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- e) Meningkatkan tingkat 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-tugas.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### 5) Indikator Motivasi

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Maslow yang dikutip Mangkunegara (2013:95), Maslow mengungkapkan bahwa motivasi seseorang pegawai dipengaruhi oleh 5 (lima) tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui

tingkat motivasi kerja pada seorang pegawai. Berikut ini adalah penjelasannya :

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya, atau bisa juga dikatakan seperti gaji. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial (*Social Needs*) yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi dalam hal positif seperti hubungan pegawai dengan rekan kerja, hubungan pegawai dengan atasan dan hubungan pegawai dengan lingkungan kerja.

d) Kebutuhan prestise

Kebutuhan prestise merupakan kebutuhan akan penghargaan diri yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status seperti pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, serta penghargaan prestasi dari rekan kerja.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam

dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata seperti kesempatan berprestasi (adanya beasiswa), kesempatan untuk mendapatkan promosi kerja, dan lain-lain.

### **2.1.5 Hubungan Antar Variabel**

#### **1) Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan**

Ghozali (2010:113) menyatakan mengenai hubungan antara stres kerja terhadap prestasi kerja menemukan adanya hubungan dalam bentuk kurva U terbalik antara stres dan prestasi kerja. Stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan kinerja sedangkan stres kerja tingkat tinggi dan rendah dapat menurunkan kinerja. Beliau menjelaskan ketika tingkat stres meningkat atau tinggi pegawai cenderung mengalami banyak tuntutan dalam pekerjaannya, mengakibatkan tingkat usaha seorang pegawai akan meningkat sehingga berdampak pada prestasi kerja yang meningkat pula sampai titik tertentu dimana pegawai masih mampu mengatasinya. Tetapi ketika stres kerja meningkat melebihi tingkat yang dapat dikendalikan, maka prestasi kerja akan menurun dikarenakan pegawai sudah tidak dapat mengendalikan dampak stres yang diakibatkan dari banyaknya tuntutan dalam pekerjaannya. Sebaliknya jika tingkat stres kerja berada pada posisi rata-rata antara tinggi dan rendah, maka prestasi kerja dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Disebabkan karena pegawai tidak mengalami banyak tekanan sehingga pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi fisik dan atau psikis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik didalam maupun diluar pekerjaan. Stres kerja pada karyawan dapat

terjadi karena adanya beberapa tekanan yang datang dari sikap pimpinan, konflik dengan teman kerja, dan permasalahan dalam diri karyawan.

## 2) **Hubungan Pengawasan dengan Prestasi Kerja Karyawan**

Pengawasan sangat diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan agar dapat tercapai sesuai dengan tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Feryanto dan Triana (2015:63) menyatakan bahwa pada pokoknya pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria. Norma-norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan dapat dikatakan efektif, apabila pimpinan selalu melakukan pengawasan secara rutin disertai dengan ketegasan dalam pengawasan sehingga setiap pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang telah diberikan, dan tidak menimbulkan tindakan penyimpangan, penyelewengan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Dengan menerapkan pengawasan secara efektif maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

## 3) **Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan**

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan

keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Handoko (2012:252), menyatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Buhler (2014:191), motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut kinerja karyawan. Jadi, semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini:

- 1) Aldi dan susanti (2019), judul Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia. Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sedangkan jumlah sampel yang digunakan untuk analisis adalah 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu stress kerja dan motivasi kerja. Variabel stress kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Sedangkan nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini ditemukan sebesar 0,014 atau sama dengan 1,4%. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa dari prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh stress kerja dan motivasi kerja sebesar 1,4%, sedangkan sisanya 98,6% diduga dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, iklim kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk manajemen PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Padang untuk terus berupaya meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang.

- 2) Susanto (2018), judul Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja

terhadap kinerja pada PT. Bussan Auto Finance. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan maksud mencari hubungan (korelasi) antara dua variabel bebas yaitu pengawasan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Bussan auto finance yang berjumlah 61 orang yang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Menguji hipotesis pertama terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance dapat dilihat dengan menggunakan perbandingan antara t hitung (2.179) dengan t tabel (2.002) dengan besarnya koefisien determinasi pengawasan menunjukkan angka sebesar  $r=0,273$  atau 27,3%. Dapat dilihat dari Lingkungan Kerja angka t hitung (37.375) dengan t tabel (2.002) dengan besarnya koefisien determinasi lingkungan kerja menunjukkan angka 0,980 atau 98%. Dapat dilihat persamaan regresinya  $Y=-3,163$

- 3) Yudistira dan Susanti (2019), judul Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, pegawai, pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh langsung terhadap kinerja dengan menggunakan regresi sederhana, Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan efektivitas penerapan gaya kepemimpinan demokratis. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pegawai. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai, perusahaan dapat

menetapkan sistem reward dan punishment yang ketat dalam kegiatan operasionalnya sehari-hari. Hal-hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

- 4) Krisnandy (2019), judul Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik, disiplin kerja, kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan efektivitas penerapan gaya kepemimpinan demokratis. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawannya. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, perusahaan dapat menetapkan sistem reward dan punishment yang ketat dalam kegiatan operasionalnya sehari-hari. Hal-hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.
- 5) Yudistira (2019), judul Motivasi kerja, budaya kerja, dan Kinerja Karyawan Hasil penelitiannya menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Responden penelitian ini adalah para karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir

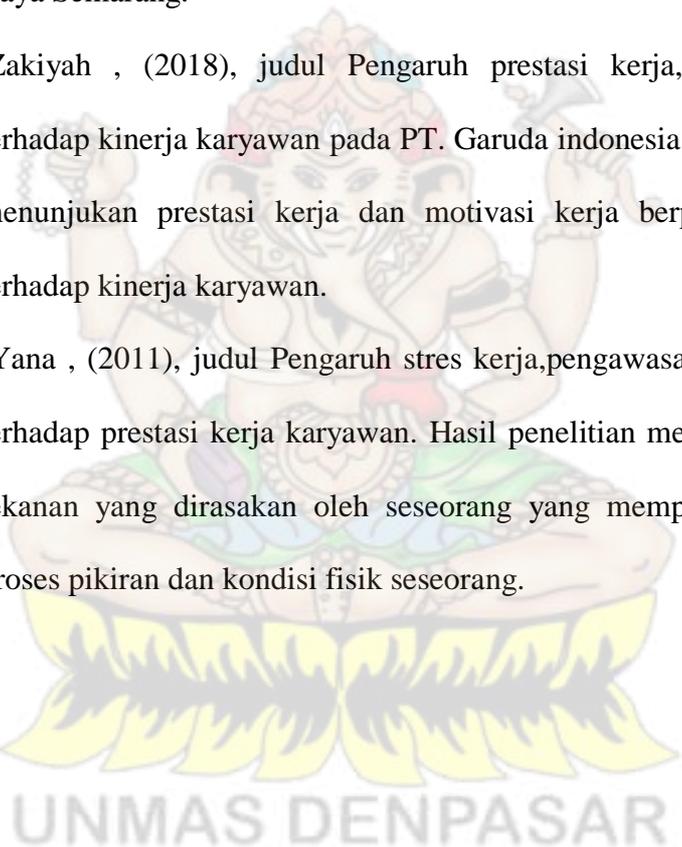
untuk berlaku sama pada Instansi lainnya, sebab itu disarankan kepada peneliti berikutnya untuk bisa meneliti pada OPD lainnya yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan perbandingan.

- 6) Aldi (2019), judul Stress kerja, Motivasi kerja, prestasi kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, Penelitian ini hanya melihat faktor stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Frisian Flag wilayah padang. Disarankan untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain dalam penelitian ini. Pengumpulan data melalui kuisisioner mempunyai kelemahan yaitu perbedaan responden terhadap sesuatu sehingga dalam penelitian ini peneliti tidak dapat mengendalikan jawaban responden. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengumpulkan data primer melalui kuisisioner dan wawancara agar hasil lebih sempurna
- 7) Leonardo (2017), Judul pengaruh prestasi kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi, Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 8) Subagyo (2017), judul Stres kerja, Konflik, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis, ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh stres kerja, konflik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 9) Maryono (2018) Judul pengaruh prestasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi, Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 10) Meilitsa (2010), judul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura. Hasil penelitian diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC. Secara parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ATC adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual.
- 11) Siregar (2010), judul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SucofindonMedan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Medan.

- 12) Septianto (2010), judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pataya Raya Semarang.
- 13) Zakiyah , (2018), judul Pengaruh prestasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda indonesia. Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 14) Yana , (2011), judul Pengaruh stres kerja,pengawasan,Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.



UNMAS DENPASAR