

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu organisasi, sehingga dalam Manajemen Sumber Daya Manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah organisasi paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam organisasi dapat berfungsi atau dijalankan.

Faktor terpenting dalam organisasi adalah kinerja pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh organisasi. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu organisasi diperlukan pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapian dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau

organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

KAD merupakan Unit Pelaksana Daerah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Kepala Daerah dengan tugas pokok melaksanakan pengelolaan dan pelayanan kearsipan di lingkungan Pemerintah Daerah. Pada awalnya, pembentukan Kantor perpustakaan dan Arsip dimaksudkan untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan kearsipan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes dengan tujuan untuk meningkatkan daya guna dan tepat guna administrasi serta menyelamatkan arsip-arsip yang mempunyai nilai guna pertanggungjawaban baik nasional maupun bagi unit pelaksana itu sendiri. Sebelum dibentuk Kantor Arsip Daerah, pembinaan dan penyelenggaraan kearsipan dilaksanakan oleh Bagian Umum Setwilda Kabupaten. Dengan adanya PP Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Kabupaten Brebes mengadakan evaluasi terhadap organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Brebes, termasuk evaluasi terhadap lembaga kearsipan dan lembaga perpustakaan. Sebagai kelanjutan dari evaluasi organisasi perangkat daerah ini, maka pada bulan Juli 2008 telah ditetapkan Peraturan Daerah Kab. Brebes Nomor 12 Tahun 2008 tanggal 28 Juni 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kab. Brebes.

Banyak pegawai dinas perpustakaan dan arsip berhadapan dengan kinerja yang masih belum maksimal berkaitan kualitas kerja yang kurang baik selain itu rendahnya kerjasama antar pegawai sehingga menjadikan kinerja pegawai masih kurang optimal. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai

sebagai tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi dan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi dan menghambat dalam pencapaian organisasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip maka dapat dilihat berdasarkan kategori penilaian kinerja yaitu dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kategori Penilaian Kinerja Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes

Range Nilai	Keterangan
91-100	Sangat Baik
81-90	Baik
71-80	Cukup
61-70	Kurang

Sumber : Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes

Dilihat dari tabel 1.1 merupakan kategori penilaian sistem manajemen kinerja yang ada di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Standar nilai digunakan untuk mengukur penilaian kinerja. Dengan adanya penilaian kinerja ini bertujuan agar lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai agar dapat lebih baik lagi. Tabel berikut ini memperlihatkan hasil rekapitulasi kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan
Arsip Kabupaten Brebes Periode Tahun 2015-2019

No	Tahun	Angka %	Predikat	Standar %
1	2015	88,15	Baik	100
2	2016	85.3	Baik	100
3	2017	83.7	Baik	100
4	2018	80	Cukup	100
5	2019	79.27	Cukup	100

Sumber : Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2015 total skornya adalah 88,15 masuk kategori baik, kemudian pada tahun 2016 total skornya mengalami penurunan menjadi 85,3 masuk dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2017 total skornya adalah 83,7 mengalami penurunan angka tetapi masih dalam kategori baik, kemudian untuk tahun 2018 kinerja pegawai mengalami penurunan, dimana total skornya adalah 80 sehingga masuk dalam kategori cukup dan untuk tahun 2019 mengalami penurunan lagi menjadi sebesar 79,27 masih dalam kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%.

Pemilihan Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes sebagai tempat penelitian ini karena Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes merupakan satu-satunya instansi pemerintah yang bergerak dalam hal pelaksanaan

kebijakan di bidang perpustakaan dan arsip. Walaupun dapat diakui sebagai salah satu instansi pemerintah, akan tetapi Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes memiliki masalah pada kinerja pegawainya, seperti yang penulis ketahui dari rangking AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes merupakan salah satu organisasi yang memiliki masalah dikinerja pegawai. Hal itu diutarakan oleh kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes yang mengatakan “Dalam 3 tahun terakhir Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes mengalami penurunan AKIP dan mendapatkan rangking 18”. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Dengan arahan pembimbing dan dengan tujuan untuk memperkuat Lokasi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan data rangking AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah):

Tabel 1.3
Perbandingan Nilai Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah
Kabupate Brebes (Dalam 3 Tahun)

No	Nama Dinas	Tahun dan Nilai		
		2017	2018	2019
1	Dinas Pertanian, Tan. Pangan & Hortukultura	80.00	84.09	83.55
2	Dinas Perkebunan & Kehutanan	84.20	84.20	83.33
3	Dinas Kelautan dan Perikanan	81.30	82.00	83.89
4	Dinas Pariwisata dan Budpora	82.00	80.23	82.89

Lanjutan Tabel 1.3

No	Nama Dinas	Tahun dan Nilai		
		2017	2018	2019
5	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	78.06	80.25	82.00
6	Disdukcapil	74.00	78.74	81.74
7	Dinas Pendidikan	75.00	75.45	81.50
8	Dinas Pengairan, ESDM	77.50	74.30	80.12
9	Dinas Kesehatan	77.64	74.00	80.00
10	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	77.64	73.83	80.00
11	Dinas Peternakan	75.00	73.60	80.00
12	Dinas Koperasi dan UMKM	74.80	73.50	79.78
13	Diskominfo	72.98	73.39	79.50
14	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (Dinperwaskim)	72.02	73.00	78.04
15	Dinsosnakertrans	72.00	72.80	78.92
16	DPU dan Tata Ruang	69.35	72.60	77.60
17	Dinas Perhubungan (Dinhub)	68.30	72.50	76.60
18	Dinas Perpustakaan dan Arsip	68.25	72.35	75.06

Sumber : Data BPS Kab.Brebes 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas bahwa Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes berada pada urutan terbawah dari 18 AKIP. Dari tahun ke

tahun mengalami kenaikan yang tidak signifikan yaitu pada tahun 2016 dengan nilai 68.25, tahun 2017 dengan nilai 72.35 dan tahun 2018 dengan nilai 75.06. Berdasarkan data ranking yang diperoleh dari data AKIP penulis memfokuskan kepada kantor Dinas Perpustakaan dan Arsip karena berdasarkan hasil penelitian oleh penulis dari ranking AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes dalam 3 Tahun terakhir yang paling rendah yaitu pada kantor Dinas Perpustakaan dan Arsip.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (performance evaluation) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2015). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Pendayagunaan pegawai dalam organisasi bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Hal ini dilakukan untuk mendukung

permasalahan kinerja yang terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Berikut adalah hasil pra survey yang di lakukan :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kuantitas Kerja	8	7	7	5	3	30	102	3,4
2	Kualitas Keija	5	6	9	5	5	30	91	3,03
3	Inisiatif Kerja	5	8	6	5	6	30	106	3,53
4	Kerjasama	8	7	5	4	6	30	98	3,26
5	Tanggung Jawab	8	6	6	7	3	30	100	3,33
Jumlah Skor = Nilai x F Rata-rata = Jumlah Skor/responden									3,31

Sumber : Hasil olah data pra survey 2020

Berdasarkan tabel 1.4 memperlihatkan bahwa menurut hasil pra survey kepada 30 orang pegawai dengan jumlah skor mendapatkan dua skor yang terkecil dari skor rata-rata keseluruhan, yaitu terkecil pada dimensi Kualitas Kerja yang nilai rata-rata skornya sebesar 3,03 dan dimensi Kerjasama sebesar 3,26. Dimana nilai-nilai ini berada pada nilai yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3,31.

Melihat dari hasil pra survey masih ada yang dibawah nilai rata-rata skor pada dimensi Kualitas kerja yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam

menyelesaikan tugas dengan kerapihan, ketelitian dan hasil kerja yang dikerjakan masih belum maksimal dan kurangnya sikap kerja sama antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini menimbulkan penurunan hasil kinerja yang ada di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan Dalam menentukan kinerja, instansi atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, inisiatif kerja, kerjasama dan tanggung jawab.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik berasal dari diri sendiri maupun berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan pegawai, tetapi dengan adanya dukungan motivasi dan pengarahan pimpinan masalah akibat stress pada pegawai akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. Dalam hal ini, apabila sumber daya manusia dianggap menjadi tidak baik dalam suatu organisasi maka dapat dipastikan organisasi akan mengalami penurunan kinerja organisasinya.

Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan kepala dinas dan pegawai yang ada di kantor dinas mengenai adanya beberapa variabel yang dianggap penting bagi kinerja organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Setelah itu penulis juga melakukan penelitian dengan menyebar kuesioner pra survei kepada 30 orang pegawai untuk mengetahui faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Berikut adalah hasil pra survey yang di lakukan :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes

No	Variabel	Skala					Total	Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1	kompensasi	8	8	6	4	4	30	102	3,4
2	Gaya Kepemimpinan	7	7	10	3	3	30	102	3,4
3	Disiplin Kerja	10	12	4	3	1	30	117	3,9
4	Stres Kerja	10	9	7	2	2	30	113	3,76
5	Motivasi	5	4	12	7	2	30	93	3,1
6	Pelatihan	6	8	9	4	3	30	100	3,33
7	Iklim Organisasi	9	8	7	4	1	30	107	3,56
8	Lingkungan Kerja	5	6	9	5	5	30	91	3,03

Sumber : Hasil olah data pra survey 2020

Dari Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi pada stres kerja dan nilai terendah pada motivasi kerja. Pada variabel stres kerja dengan skor rata-rata 3,76 dan pada variabel motivasi yaitu skor rata rata 3,1. Hal ini menunjukkan bahwa dimana kedua variabel tersebut yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah.

Masalah yang terjadi kantor dinas yang menghambat kinerja pegawai salah satunya stres. stres kerja merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Kemampuan masing-masing pegawai untuk menangani stres tidak selalu sama penanganannya, tetapi tergantung dengan adanya daya tahan pegawai itu sendiri. Stres kerja menyebabkan pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, pegawai menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Stres kerja yang dikemukakan oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai penyebab dari berbagai masalah fisik, mental bahkan output organisasi. Stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:157) berpendapat bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Berdasarkan penilaian maka penulis melakukan pra survey terlebih dahulu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan secara tertulis terhadap 30 orang pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Berikut adalah hasil pra survey yang di lakukan :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Penyebab Stres Pegawai Dinas
Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Pembagian Kerja	6	7	6	5	6	30	92	3,06
2	Kondisi Pekerjaan	8	7	7	5	3	30	102	3,4
3	Peran dalam organisasi	8	7	5	4	6	30	98	3,26
4	Komunikasi antar Pegawai	7	8	6	5	4	30	99	3,3
5	Pengembangan Karir	5	7	7	6	5	30	91	3,03
Jumlah Skor = Nilai x F Rata-rata = Jumlah Skor/responden									3,26

Sumber : Hasil olah data pra survey 2020

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui bahwa menurut hasil pra survey kepada 30 orang pegawai dengan jumlah skor mendapatkan dua skor yang terbesar dari skor rata-rata keseluruhan, yaitu skor terbesar pada dimensi pembagian kerja dengan nilai rata-rata skornya 3,3 dan dimensi kondisi pekerjaan dengan skor 3,4. Dimana nilai-nilai ini berada pada nilai yang lebih besar dari pada nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3,26.

Selain dari hasil pra survey di atas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa pegawai merasakan beban kerja yang berlebih yang di dapatkan di lapangan sangat berpengaruh terhadap stres pegawai selain itu komunikasi antar

pegawai yang kurang baik mengakibatkan terjadinya salah komunikasi kerja yang berimbas pada kinerja pegawai menurun dan membuat pegawai stres sehingga berpengaruh pada hasil akhir kinerja pegawai itu sendiri.

Pentingnya motivasi yaitu sebagai alat penggerak untuk membangkitkan semangat kerja dalam diri pegawai, dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mengendalikan diri seorang pegawai menjadi lebih baik lagi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Seseorang bisa bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang paling efektif, yang biasa melekat pada diri pegawai. Motivasi adalah sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak sedangkan kerja atau bekerja adalah melakukan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Pentingnya upaya motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dari itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari organisasi agar pegawai tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan.

Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam individu. Dorongan-dorongan ini yang menghasilkan suatu pencapaian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, jika tercapai akan memuaskan dan menyebabkan penurunan ketegangan (Robbins, dkk, 2016 : 488). Hal ini mutlak dilakukan apabila organisasi mengharapkan pegawainya tetap menjadi anggota organisasi.

Untuk melihat kondisi awal proses motivasi yang terdapat pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes berdasarkan penilaian maka penulis melakukan pra survey terlebih dahulu dengan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan memberi pertanyaan secara tertulis terhadap 30 orang pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes. Berikut adalah hasil pra survey yang di lakukan :

Tabel 1.7

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Hasil Pra Survey Motivasi Pegawai
Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes**

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kebutuhan Fisiologis	6	7	10	5	2	30	101	3,36
2	Kebutuhan Keamanan	5	8	12	3	2	30	101	3,36
3	Kebutuhan Afiliasi	6	5	8	8	3	30	93	3,1
4	Kebutuhan Penghargaan	4	7	8	5	6	30	88	2,93
5	Aktualisasi Diri	7	7	8	5	2	30	99	3,3
Jumlah Skor = Nilai x F									
Rata-rata = Jumlah Skor/responden									3,21

Sumber : Hasil olah data pra survey 2020

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa variabel motivasi terdiri dari lima dimensi yaitu mengenai kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan aktualisasi diri. Namun, terdapat beberapa pernyataan yang menurut responden bermasalah diantaranya pada dimensi kebutuhan penghargaan dengan skor 2,93. Selanjutnya pada dimensi mengenai kebutuhan afiliasi dengan skor rata-rata sebesar 3,1. dapat dikatakan bahwa hasil skor masih dianggap rendah.

Adanya masalah pada motivasi pegawai di dinas diakibatkan dari kebutuhan penghargaan yang artinya masih kurangnya penghargaan atau pujian yang diberikan dari pimpinan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas ataupun memenuhi target selain itu keutuhan sosial yang masih rendah yaitu hubungan antar sesama pegawai ataupun atasan yang ada di kantor dinas yang kurang baik.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dinyatakan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi faktor-faktor lain seperti stres kerja dan motivasi yang dialami oleh pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan permasalahan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Kualitas kerja yang masih rendah.

- b. Rendahnya kerjasama antar pegawai.
2. Stres Kerja
 - a. Beban kerja yang berlebih
 - b. Komunikasi pegawai kurang baik.
 3. Motivasi Kerja.
 - a. Kebutuhan penghargaan kurang diperhatikan.
 - b. Kebutuhan afiliasi yang masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Stres Kerja di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes.
2. Bagaimana Motivasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes.
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes.
4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Pasundan Bandung, tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Stres kerja pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes.
2. Motivasi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes.
3. Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes.
4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini terkait dengan kontribusi terhadap perkembangan dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis antara lain:

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan..
2. Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa mendatang.

2. Bagi Penulis

- a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah.
- b. Dapat memahami bahwa Stres Kerja dan Motivasi dalam bekerja sangat berperan penting dalam kinerja organisasi.

3. Bagi Organisasi/Instansi

Memberi kontribusi dalam pelaksanaan pengembangan dan peningkatan sumber Daya Manusia yang berdaya saing dan hasil dari penelitian ini diharapkan membantu perusahaan maupun organisasi untuk menangani stres kerja dan motivasi pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu Stres, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses dimana suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan suatu usaha harus mempunyai prinsip-prinsip manajemen dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti dari manajemen itu sendiri. Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, berarti proses, seni atau ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam mencapai tujuannya yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat bagi seorang manajer dalam mencapai tujuan, dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi kondisi dan pembawaan manajer itu sendiri. Menurut Stephen P.

Robbins dan Marry Coulter yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2016:36) Manajemen adalah proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain.

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien..

Menurut W. Griffin (2016:4) manajemen adalah suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manager dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1) manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya.

1. Yang diatur yaitu semua unsur manajemen 6M.
2. Tujuan diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinan yaitu pemimpin puncak, manajer madya dan supervise.

5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan-urutan fungsi manajemen tersebut.

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat digunakan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintahan, pendidikan, social, keagamaan dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sangat penting bagi suatu organisasi dan manajemen itu sendiri adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya organisasi yang didalamnya terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengontrolan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan/organisasi tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2016:5) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Penataan (*Organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi aktivitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan.

2.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Ada beberapa unsur manajemen yang disingkat 6M (man, money, material, mechines, method, and market) adalah sebagai berikut :

1. Manusia (Man) Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Tanda adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya. Manusia adalah orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang-orang lain.
2. Uang (Money) Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan uang adalah salah satu hal yang sangat diperlukan untuk biaya-biaya yang dikeluarkan. Uang yang digunakan untuk membayar uoah ataub gaji, membeli bahan-bahan dan peralatan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan efektif mungkin agar tujuan tercapai dengan serendah mungkin.
3. Bahan-Bahan (Material) Bahan-bahan merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, tanpa adanya bahan-bahan maka proses produksi tidak akan berjalan. Bahan-bahan tersebut misalnya bahan baku pembantu lainnya untuk menunjang dalam proses produksi.
4. Mesin (Machines) 23 Kemanjuan teknologi, penggunaan meisn-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

5. Metode (Methods) Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternative metode atau cara melakukan pekerjaan, oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai tujuan.
6. Pasar (Market) Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena tanda adanya pasar, hasil produksi tidak akan ada artinya sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama suatu organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personlia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mendapatkan pengertian yang lengkap, berikut ini penulis mengemukakan beberapa definisi mengenai sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya :

Edy Sutrisno (2016:7), sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Veitzal Rivai (2016:5) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan system yang terdiri dari banyak aktivitas interpenden (saling terkait satu sama lain)”

Menurut Sedarmayati (2015:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih memberi penghargaan dan penilaian”. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dari suatu instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas yang telah dijelaskan dapat diartikan dan disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan atau instansi mempunyai manajemen sumber daya manusia, tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri akan dijabarkan

oleh beberapa ahli diantaranya : menurut Jaja jahari & M. Sobry Sutikno (2016:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut; salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain sehingga karyawan tidak memiliki beban kerja yang berlebih yang mengakibatkan terhambatnya kinerja yang akan memberikan dampak negatif pada hasil kinerja karyawan. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dialih bahasakan oleh Edy sutrisno (2016:7), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dari prosedur Sumber Daya Manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan sinergi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber Daya Manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi untuk mengurangi kesalahan komunikasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa untuk mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya., kemudian organisasi harus memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja yang berdampak pada tujuan organisasi dengan cara yang bertanggung jawab baik secara strategis, etis dan sosial.

2.1.4.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tubagus Achmad Darajat (2015:17), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. *Human resource planning*, yaitu merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM untuk dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia.

2. *Personnel procurement*, yaitu mencari dan mendapatkan SDM, melalui: rekrutmen, seleksi, penempatan serta kontrak tenaga kerja dan induksi.
3. *Personel development*, yaitu mengembangkan SDM, keterampilannya, keahlian dan pengetahuannya melalui: program orientasi kerja, pendidikan dan pelatihan (analisis dan evaluasi), pengembangan karir sehingga SDM mampu menjalankan tugas yang lebih dari apa yang diterima.
4. *Personel maintenance*, yaitu memelihara SDM, gaji, reward, intensif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan dan lain sebagainya. Agar SDM berdedikasi tinggi, melalui: kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang baik.
5. *Personnel utilization*, yaitu memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM, termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi. Agar SDM bekerja dengan baik melalui: motivasi, penilaian karya/feedback, peraturan/pemberian hadiah atau hukuman.

2.1.5 Stres

Secara umum stress adalah tekanan yang didapatkan oleh seseorang yang membuat terjadinya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses fikir, kondisi seseorang sehingga mengganggu produktivitas.

2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam bekerja adalah stress. Stress itu harus

diatasi baik oleh diri sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Para ahli mendefinisikan beragam tentang stress. Berikut definisi stres menurut para ahli: Menurut Sondang P Siagian (2015:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Donald Cooper (2015:308). *“Work stress is a dynamic condition in which an individual is faced with opportunities, demands or resources related to environmental conditions, organizational conditions and oneself”*. Danang Sunyoto (2015:35) menyatakan bahwa stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Orang-orang yang mengalami stres akan mengalami *nervous* dan merasa kekuatiran kronis.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa stres adalah kondisi terjadinya ketidakseimbangan pada seseorang secara psikologis yang mengakibatkan tekanan, ketegangan atau gangguan sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang dialami oleh karyawan dalam menjalani pekerjaannya yang diindikasikan oleh bentuk emosi, kondisi fisik, psikologis yang terganggu dan tingkah laku kurang baik.

2.1.5.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Sondang P Siagian (2015:301) menggolongkan sumber-sumber stress berdasarkan asalnya, pertama dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat.
2. Desakan waktu.
3. Iklim kerja yang tidak aman.
4. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
5. Ketidakseimbangan antar wewenang dan tanggung jawab.
6. Ketidakjelasan peran dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.
7. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya.
8. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi.
9. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan menurut Sondang P Siagian (2015:322) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Perilaku negatif anak-anak.
3. Kehidupan keluarga yang kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan, mengidap penyakit keras.

Sumber-sumber stres berasal dari luar pekerjaan dan dalam pekerjaan. Hal ini bisa diatasi dengan cara pemulihan diri.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Stres

Dalam dunia yang serba cepat dan kompetitif, stress tidak bisa dihindarkan. Stress merupakan respon alami tubuh kita terhadap situasi tertentu. Stres bisa datang dari berbagai sumber, seperti pekerjaan, jadwal kerja yang sibuk, tugas yang banyak dan masalah lainnya. Terlepas dari sumber stres, stress selalu dapat dikelola dengan perubahan gaya hidup dan perubahan dalam cara kita memandang stressor tertentu. Menurut Robbins dan Coulter (2016:595) berikut merupakan jenis stress :

1. Eustress adalah stres dalam bentuk positif. Ini adalah stres yang baik yang dapat merangsang seseorang untuk melakukan berbagai hal dengan lebih baik. Seseorang dapat merasakan situasi tertentu, seperti pekerjaan baru.
2. Distres atau apa yang biasa kita sebut stres, adalah jenis stres yang memiliki efek negatif pada kesehatan fisik dan emosional. Distress sering menghasilkan emosi yang intens, seperti kemarahan, rasa takut, dan kecemasan atau panik.
3. Distress akut adalah jenis stres yang paling umum karena stres datang tiba-tiba, menjadikan kita ketakutan dan bingung. Meskipun stres akut hanya berlangsung untuk jangka waktu pendek. Stres akut sering menghasilkan reaksi lari atau melawan.
4. Distress episode akut. Istilah “stres akut episodik” biasanya digunakan untuk situasi ketika stres akan menjadi normal. Jadi gangguan episodik akut ditandai dengan sering mengalami stress akut. Orang-orang memiliki jenis stres ini menemukan diri mereka berjuang untuk mengatur kehidupan mereka dan sering menempatkan tuntutan yang tidak perlu dan tekanan pada diri mereka sendiri, yang akhirnya dapat menyebabkan kegelisahan dan mudah marah pada diri mereka sendiri.

5. Distress kronis adalah stres yang bertahan dengan waktu yang lama. Stres biasanya berasal dari keadaan yang yang tidak dapat dikontrol. Biasanya berasal dari kemiskinan, perasaan terperangkap dalam karir menjijikan, hubungan yang bermasalah, dan pengalaman trauma kecil, adalah beberapa contoh peristiwa atau keadaan yang dapat menyebabkan stres kronis.

2.1.5.4 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Veitzal Rivai (2016:517) pendekatan stres dapat dilakukan dengan dua cara, pertama pendekatan individual dan kedua melalui pendekatan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individu meliputi :

1. Meningkatkan keimanan.
2. Melakukan meditasi pernafasan.
3. Melakukan kegiatan olahraga.
4. Melakukan relaksasi.
5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.

Bagi perusahaan bukan karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena perusahaan terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan perusahaan meliputi :

1. Melakukan perbaikan skill.
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
3. Menyediakan sarana olahraga.
4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.

5. Meningkatkan prestasi dalam proses pengambilan keputusan.
6. Melakukan restrukturasi tugas.
7. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

2.1.5.5 Upaya Penanggulangan Stres

Stres sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetap apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja.

Menurut Sondang P siagian (2015:302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian karyawan untuk mengatasi stress yang dihadapinya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu para pegawai menghadapi berbagai stress.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh pegawai sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
3. Memilih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya Gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif yang mengganggu kinerja.
4. Melatih karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres didalam perusahaan.

5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk menghadapi stres yang dihadapinya.
6. Memantau secara terus menerus kegiatan-kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan tentang bagian kerja dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari dan membuat hasil pekerjaan baik.
8. Menyediakan jasa bantuan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Upaya penanggulangan stres sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai yang mana stres memiliki dampak yang sangat besar. Stres tidak hanya memberikan efek terhadap kualitas kinerja karyawan namun stres juga akan mempengaruhi pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja sehingga hasil dari kinerja akan kurang baik.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Stres

Menurut Cooper dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2016:314 menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Pembagian kerja.
 - a. Pembagian tugas kerja.
2. Kondisi kerja.
 - a. Beban kerja.
 - b. Tuntutan pekerjaan.

3. Peran dalam organisasi.
 - a. Kejelasan peran.
4. Komunikasi antar pegawai.
 - a. Komunikasi sesama pegawai.
 - b. Komunikasi dengan atasan.
5. Pengembangan karir.

2.1.6 Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi menerangkan cara bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja lebih produktif baik secara individu maupun kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Pentingnya motivasi karena dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Motivasi sebagai konsep manajemen yang banyak menarik perhatian, Pemberian motivasi merupakan tenaga penggerak bagi pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk dapat menjadikan para pekerja dapat memberikan kinerja yang lebih baik sehingga tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dapat terwujud. Di satu pihak, motivasi mempunyai peranan penting bagi setiap pimpinan sedang dipihak lain. Motivasi merupakan satu hal yang dirasakan sulit oleh para pimpinan.

2.1.6.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti daya atau dorongan penggerak. Motivasi merupakan suatu istilah yang merujuk pada kekuatan tarikan dan dorongan, yang akan menghasilkan kegigihan perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam didalam pekerjaan. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut mempunyai keinginan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berikut ini merupakan definisi motivasi yang dikemukakan oleh menurut para ahli : David Mc. Clelland (dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno, 2016:128) menyatakan bahwa “motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal.” Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:32) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Robbins (2016:201) “ motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Sedangkan menurut Robbins dan Couter (2016:203) “ motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu”. Motivasi merupakan dorongan yang terjadi pada

situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas mengenai motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu alasan yang mendorong semangat pada diri seseorang dalam melakukan suatu hal dengan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras untuk mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal. Motivasi pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.6.2 Prinsip Motivasi

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:100-101), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan, antara lain :

1. Prinsip Partisipasi

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

2. Prinsip komunikasi

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

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

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

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

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

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.6.3 Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang harus benar-benar

memahami apa yang menjadi pendorong dalam melakukan suatu kegiatan tertentu Menurut Rivai (2016:848) sesuai dengan pengertian diatas, pada dasarnya motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dalam setiap pekerjaan.
10. Mendorong gairah dan semangat kerka karyawan.

2.1.6.4 Proses Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2017;151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan.

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan.

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needs complex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

5. Team Work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan.

2.1.6.5 Teori – Teori Tentang Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory)

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Hirarki kebutuhan Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar 2.1, yaitu:



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dari Maslow

Berdasarkan gambar 2.1 bisa dikatakan semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

2. Teori Kebutuhan McClelland's (McClelland's Theory of Needs)

David Mc. Clelland dengan teori motivasi prestasi dialihbahasakan oleh Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

1. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation*, Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan

dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan saran-saran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.6.6 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis :
 - a. Pemberian gaji.
 - b. Pemberian insentif.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:
 - a. Perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan afiliasi:
 - a. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
 - b. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
4. Kebutuhan akan penghargaan :
 - a. Pengakuan akan prestasi.
5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

2.1.7 Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan aspek penting bagi suatu organisasi, karena akan menjadi penentu maju atau mundurnya suatu organisasi. Kinerja pegawai ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut pegawai, upaya kerja (work effort) dengan dukungan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran

2.1.7.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepada karyawan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

Definisi kinerja menurut Stephen P. Robbins (2015:2). *“Performance is the result of an evaluation of the work carried out by an individual compared to the criteria set forth together”*. menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Menurut Rivai dan Sagala (2016:269-270) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan pernyataan dalam organisasi. Dalam organisasi kinerja berperan penting untuk menunjang tujuan yang telah di tentukan dari suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja dari para ahli diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

2.1.7.2 Tujuan dan Kegunaan Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai bidang dari tugasnya semua layak dinilai. Menurut Veitzhal Rivai (2016:552), tujuan penelitian klinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
5. Pemberian imbalan yang sesuai
6. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain
7. Pemutusan hubungan kerja
8. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalaman penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
9. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
10. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

2.1.7.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*), yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap motivasi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Faktor kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dari itu akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal dan tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor motivasi (*motivation*). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu melibatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pemimpin dan karyawan.

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik mungkin agar mampu mencapai suatu tujuan atau prestasi kerja (kinerja). Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika suatu lingkungan kerja ikut menunjang maka akan mencapai kinerja yang lebih mudah dan optimal.

Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

2.1.7.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) mengemukakan bahwa dimensi indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan.
- b. Ketelitian.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan.
- b. Kemampuan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Hasil kerja.
- b. Mengambil keputusan.

4. Kerjasama.

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indicator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama.
- b. Kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaanya.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis. Kajian yang digunakan

yaitu Stres Kerja dan Motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu Yang Mendukung Penelitian

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Rizky Ardiansyah (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kineija Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Volume 8 Nomor 1 2018 Hal.124-150</p>	<p>Hasil Penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja, dan variabel kinerja karyawan</p>	<p>Tempat penelitian Tidak meneliti variabel motivasi Meneliti variabel lingkungan kerja</p>
2	<p>Odetta Levelina (2016) Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. E-Proceeding Of Management, Vol.3 No 2, 2016 Hal. 65-90</p>	<p>Hasil Penelitian secara simultan terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja, motivasi dan variabel kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan pada Tempat penelitian</p>
3	<p>Ridel Clif Joune (2015) Pengaruh Kompetensi dan Stres kerja terhadap Kineija Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA 1252 Vol.3 No.3 Sept. 2015 Hal. 243-273</p>	<p>Hasil Penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada Tempat penelitian Meneliti variabel kompetensi dan Tidak meneliti variabel motivasi</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Aprilia Friska (2017) Pengaruh Beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2, No 2 2018 Hal 175-188</p>	<p>Hasil Penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaa pada tempat penelitian Tidak meneliti variabel stres keija</p>
5	<p>Rahmat Taufiq (2019) Pengaruh Stres Keija dan Motivasi Tehadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kampar (BPBD). Jurnal Riset Manajemen Indonesia Volume 2, No.3 Juli 2019 Hal. 33-53</p>	<p>Hasil Penelitian secara simultan terdapat pengamh positif dan signifikan dari stres keija dan motivasi terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres keija, motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
6	<p>Wiwik widiyanti, Dewi Fitriani (2018) Pengaruh Motivasi keija terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Depok. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 4, No 2 Hal 26-40</p>	<p>Hasil Penelitian variabel motivasi memiliki pengamh secara signifikan terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaa pada tempat penelitian Tidak meneliti variabel stres keija</p>
7	<p>Mansur (2017) Pengamh Penempatan keija dan Stres keija terhadap Kineija pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sopeng. Jurnal Mirai Manajemen Vol. 2 No. 2 Hal 338-360.</p>	<p>Hasil Penelitian variabel stres kerja memiliki pengamh signifikan dan negatif terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres keija dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian Tidak meneliti variabel motivasi Meneliti variabel penempatan kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	<p>Irham Tapala (2018)</p> <p>Pengaruh Stres kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Palu.</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol.3, No.1 2018 Hal. 13-33.</p>	<p>Hasil Penelitian simultan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja, motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
9	<p>I Dewa Gede Yoga Sugama (2017)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Kantor Dinas Layanan Pengaduan Provinsi Bali.</p> <p>Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Warmadewa Denpasar. Vol 4, No 1 2017 Hal. 72-92.</p>	<p>Hasil Penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja, motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>Meneliti Variabel intervening kepuasan kerja</p>
10	<p>Gusti Antariksa Putri (2017)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Imigrasi Kelas 1 Samarinda.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman Vol.2, No.3 2017 Hal 31-61.</p>	<p>Hasil Penelitian variabel stres berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>Tidak meneliti variabel motivasi</p> <p>Meneliti variabel disiplin kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Nurrachman Diansyah (2017)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10, No 3 Hal 307-318.</p>	<p>Hasil Penelitian terdapat pengaruh negatif signifikan dari Stres kerja terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>Tidak meneliti motivasi</p> <p>Meneliti variabel kepemimpinan</p>
12	<p>Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Makasar.</p> <p>Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 2 Juli 2017 Hal. 61-71.</p>	<p>Hasil Penelitian secara simultan variabel Stres kerja berpengaruh negatif dan motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja, motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
13	<p>Neddiar Widiarian (2017)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan, kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kota Cirebon.</p> <p>Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 3. No 1 2017 Hal. 46-57.</p>	<p>Hasil Penelitian secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja, motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada Tempat penelitian</p>
14	<p>Haris Sutoyo (2016)</p> <p>Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Marga Provinsi Sulawesi Tengah.</p> <p>Jurnal Ilmiah Society, Vol. 1, No. 25, 2016 Hal. 231-240.</p>	<p>Hasil Penelitian variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>Tidak meneliti motivasi</p> <p>Meneliti variabel lingkungan kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	<p>Rahayu (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado</p> <p>Sri Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 4, No 1, 2016 Hal. 135-162.</p>	Hasil Penelitian variabel stres kerja pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>Tidak meneliti variabel motivasi</p> <p>Meneliti variabel kompensasi</p>
16	<p>Nasyadizi Nilamsar Noor (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pariwisata Surabaya.</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol.31, No.1 2016 Hal. 269-279.</p>	Hasil Penelitian variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>Tidak meneliti variabel motivasi</p> <p>Meneliti variabel kepuasan kerja</p>
17	<p>Maskun Hasanudin (2018) Pengaruh Stres Kerja dan Konflik kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas lingkungan Kota Subang.</p> <p>Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1,2018 Hal. 61-75.</p>	Hasil Penelitian Terdapat signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>Tidak meneliti variabel motivasi</p> <p>Meneliti variabel konflik kerja</p>
18	<p>Dita Aditya Rahmawati, Alini Gilang (2017) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai negeri sipil studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10 No. 1,2017 Hal. 61-88</p>	Hasil Penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p> <p>Tidak meneliti variabel stres kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19	<p>Agus Riyanto (2015) Pengaruh Motivasi Keija Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul” Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2, 121 - 137.</p>	<p>Hasil penelitian Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kineija pegawai.</p>	<p>Meneliti Variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada Tempat penelitian Tidak meneliti variabel stres kerja</p>
20	<p>Muhamad Alwi (2017) Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor. Jurnal Logika, Vol 7 No. 1, April 2017 Hal 51-70.</p>	<p>Hasil penelitian Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian Tidak meneliti variabel stres kerja dan meneliti variabel disiplin dan komitmen</p>
21	<p>Ramzan, Hafiz M and Ghanzafar (2016) <i>The Influence of Work Stress cmd Motivation on Job Performance (Case Study at Kantor Sekretariat Minahasa Selatan),</i> <i>Jurnal riset ekonomi manajemen dan akuntansi vol 4, No. 3 Agustus 2016 Hal. 51-70</i></p>	<p>Hasil Penelitian terdapat pangaruh positif dan signifikan dari variabel stress kerja dan motivasi terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres keija, motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
22	<p>Kelik Purwanto (2020) <i>Effect of Work Motivation on Employee Performance</i> <i>International Journal of Management and Business (IJMB) Vol.1 No.1 2020 Hal. 31-36</i></p>	<p>Hasil Penelitian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineija pegawai</p>	<p>Meneliti variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian Tidak meneliti variabel stres kerja dan variabel disiplin</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23	Datuk Dr Mahamad Zubir (2018) <i>Impact of Employee Motivation on Work Performance</i> <i>International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 8, No. 3 2018 Hal. 295-312</i>	Hasil Penelitian variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai	Perbedaan pada tempat penelitian Tidak meneliti variabel stres kerja
24	Dodik Jatmika, Mardiana and Andarwati, (2018) <i>The Effect of Motivation on Employee Performance of The Tax Office in Surakarta.</i> <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Vol 2 No. 5 September 2018 Hal 261-280</i>	Hasil Penelitian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai	Perbedaan pada tempat penelitian Tidak meneliti variabel stres kerja
25	Lucia Maduningtias (2018) <i>The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at Depok Mavor's Office</i> <i>Journal International Business Administration Volume 2, No. 1 2018 Hal. 69- 76</i>	Hasil Penelitian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Depok	Meneliti variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai	Perbedaan pada tempat penelitian Tidak meneliti variabel stres kerja

Sumber : Penelitian Terdahulu (Berbagai jurnal)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilihat pada tabel 2.1 dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah ada

penelitian yang menggunakan variabel stres kerja, motivasi dan kinerja pegawai sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah meneliti tentang stres kerja dan motivasi karena dalam penelitian sebelumnya menduga masih terdapat variabel lain yang menjelaskan kinerja pegawai selain stres kerja dan motivasi. Dengan adanya hasil penelitian yang relevan dalam penelitian ini, maka peneliti ini mempunyai acuan untuk memperkuat hipotesis yang digunakan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini peneliti akan menjelaskan mengenai keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Stres kerja dan motivasi harus dapat dikelola dengan baik oleh sebuah perusahaan atau organisasi, karena hal itu menjadi upaya yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres sebagai keadaan tertekan, baik secara fisik maupun fisiologis. Apabila stres terjadi terlalu besar kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan. Akibat dari stres lainnya yaitu pegawai menjadi sakit atau tidak bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Haris Sutoyo (2016) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Marga Provinsi Sulawesi Tengah yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan penelitian lainnya yang mendukung tentang stres kerja yang dilakukan oleh Mansur (2017) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soping tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soping. Penelitian terdahulu yang mendukung juga tentang stres kerja yang dilakukan oleh Gusti Antariksa Putri (2017) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Imigrasi Kelas 1 Samarinda menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang ada pada Kantor Dinas Imigrasi Kelas 1 Samarinda.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para kpegawai sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Menurut Abraham Maslow yang dialih bahsakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:32) motivasi adalah

suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

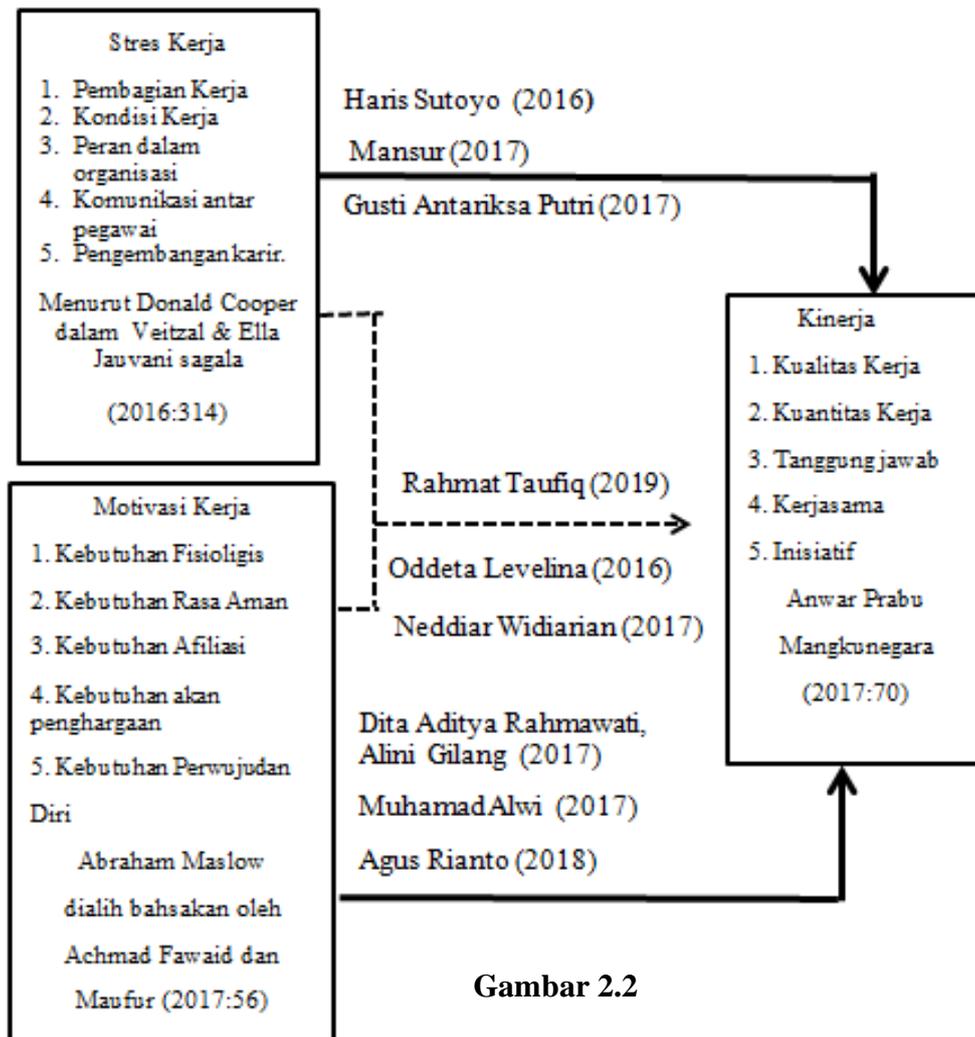
Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan, hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Dita Aditya Rahmawati, Alini Gilang (2017) dengan jurnalnya yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai negeri sipil studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya. Penelitian yang mendukung tentang motivasi juga dilakukan oleh Muhamad Alwi (2017) yang berjudul pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan kota Bogor. Selain itu penelitian yang mendukung tentang motivasi dikemukakan oleh Agus Riyanto (2015) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Pada dasarnya motivasi seseorang itu berbeda-beda.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori-teori dan penelitian

terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berfikir peneliti, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu stres kerja, motivasi dan kinerja dalam paradigma penelitian sebagai berikut. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Taufiq (2019) hasilnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kampar (BPBD). Selanjutnya jurnal yang mendukung di kemukakan oleh Odetta Levelina (2016) dengan jurnal yang berjudul Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya ada penelitian terdahulu dari Neddiar Widiarian (2017) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan, kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kota Cirebon menunjukkan hasil penelitiannya secara simultan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kota Cirebon. Hal ini dikarenakan stres kerja merupakan hal yang paling penting dalam diri seorang pegawai serta tingkat motivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisa.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka didapatkan dirumuskan paradigma penelitian mengenai stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut :



Keterangan :

—————→ : Secara Parsial

- - - - - : Secara Simultan

2.3 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada teori pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

H1: Terdapat pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

2. Hipotesis Parsial

H2: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H3: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2017:1) secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rasional*, *empiris* dan *sistematis*. *Rasional* berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Penelitian yang *rasional* adalah penelitian yang menggunakan teori.

Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. *Sistematis* artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh melalui penelitian ini adalah data *rasional*, *empiris* dan *sistematis* yang mempunyai kriteria tertentu yang valid. Menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari penelitian dapat untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiono (2017:48) metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri.

Baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Kemudian penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:36) adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan aspek yang paling penting dalam suatu penelitian yang bertujuan memecahkan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:55) variabel adalah “ suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel X_1 (Stres Kerja), variabel X_2 (Motivasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Operasioanlisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel, dan skala pengukuran.

Operasioanlisasi variabel dijadikan dasar bagi peneliti untuk menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner. Jika instrumen penelitian dibuat berdasarkan pada operasionalisasi variabel, kemungkinan besar instrumen tersebut akan valid (tepat) secara konstruk maupun teori.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:57) mengemukakan bahwa “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). berikut adalah definisi variabel penelitiannya :

1. *“Work stress is a dynamic condition in wich an individual is faced with opportunities, demnads or resourcesrelated to enviromental conditions, organizational conditions and oneself”*. Donald Cooper (2015:308)
2. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Abraham Maslow yang dialih bahsakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:32)
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti, adapun variabel tersebut yaitu, Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai variabel *independent*, dan Kinerja Karyawan (Y)

sebagai variabel *dependent*, dimana terdapat sub-sub variabel dan indikator yang akan diukur dengan skala interval.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Item
<p style="text-align: center;">Stres Kerja (X₁)</p> <p><i>“Work stress is a dynamic condition in wich an individual is faced with opportunities, demnads or resourcesrelated to enviromental conditions, organizational conditions and oneself”.</i></p> <p>Donald Cooper (2015:308)</p>	Pembagian Kerja	Pembagian tugas kerja	Tingkat kesesuaian tugas kerja	Ordinal	1
	Kondisi Pekerjaan	Beban kerja dalam faktor fisik dan mental	Tingkat ketegangan stress kerja dalam fisik dan mental	Ordinal	2

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Item
		Tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari kemampuannya	Tingkat ketegangan stress kerja dalam tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari kemampuannya	Ordinal	3
	peran dalam organisasi	Kejelasan peran	Tingkat kejelasan tugas dan tanggung jawab pekerjaan	Ordinal	4
	Komunikasi antar Pegawai	Komunikasi Sesama Pegawai	Tingkat hasil kerja dan sistem dukungan sesama pegawai	Ordinal	5
		Komunikasi dengan atasan	Tingkat perhatian pimpinan terhadap hasil kerja pegawai	Ordinal	6

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Item
	Pengembangan Karir	Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya	Tingkat promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya	Ordinal	7
Motivasi Kerja (X₂) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:32)	Kebutuhan fisiologis	Gaji	Tingkat kecukupan gaji yang diberikan oleh dinas	Ordinal	8
		Insentif	Tingkat insentif yang memberikan semangat bagi pegawai	Ordinal	9
	Kebutuhan rasa aman	Aman dari PHK	Tingkat keamanan dari PHK	Ordinal	10
	Kebutuhan afiliasi	Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Tingkat perasaan maju dan tidak gagal	Ordinal	11
		Kebutuhan akan perasaan ikut serta	Tingkat akan perasaan ikut serta	Ordinal	12
	Kebutuhan penghargaan	Pengakuan prestasi kerja	Tingkat penghargaan dari dinas atas prestasi pegawai	Ordinal	13

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Item
	Kebutuhan perwujudan diri	Kebutuhan menunjukkan keterampilan dan kemampuan	Tingkat dinas menyediakan fasilitas bagi pegawai untuk mengembangkan minat	Ordinal	14
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p><i>“Performance is the result of an evaluation of the work carried out by an individual compared to the criteria set forth together”.</i></p> <p>Stephen P. Robbins (2015:2)</p>	Kualitas kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan	Ordinal	15
		Ketelitian	Tingkat ketelitian	Ordinal	16
		Hasil kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	17
	Kuantitas kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan	Ordinal	18
		Kemampuan	Tingkat kemampuan	Ordinal	19
	Tanggung jawab	Tanggung jawab akan hasil kerja	Tanggung jawab hasil kerja	Ordinal	20
		Mengambil keputusan	Tingkat mengambil keputusan	Ordinal	21

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Item
	Kerjasama	Jalinan kerjasama	Tingkat jalinan kerjasama	Ordinal	22
		Kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	23
	Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan	Tingkat Kemampuan Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan	Ordinal	24

Sumber : data diolah untuk penelitian (2020)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:85) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes yang berjumlah 33 orang. Maka penulis menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi di jadikan responden. Sensus atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiono (2017:137) Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu berupa data yang berisi mengenai Stres kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan pada. Adapun cara yang dilakukan pengumpulan data primer adalah sebagai berikut :

a. Wawancara (*Interview*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan karyawan, staf atau pihak yang berhubungan langsung.

b. Pengamatan Langsung (*Observation*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung. Dimaksudkan untuk mendapat keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar.

c. Kuesioner

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk kuesioner.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui pihak lain. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan.

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Reseacrch*)

Pengumpulan data yang bisa dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan untuk mengetahui teori yang kaitannya dengan masalah yang diteliti serta jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topic permasalahan yang diteliti.

3.5 Metode Analisis Data yang digunakan

Instrument penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrument penelitian lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*tes of validity*) dan uji reabilitas (*tes of reability*).

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3(>0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 (<0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (sugiyono, 2017:134)

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* yaitu sebagai berikut:

Keterangan:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

- r = koefisien validitas item yang dicari
- r_{xy} = Hasil koefisien korelasi suatu butir/item
- n = Jumlah responden
- $\sum x$ = Total skor variabel x
- $\sum y$ = Total skor variabel y
- $\sum xy$ = Total hasil kali variabel x dan y
- $\sum x^2$ = Total kuadrat variabel x
- $\sum y^2$ = Total kuadrat variabel y
- $(\sum x)^2$ = Kuadrat dari total variabel x
- $(\sum y)^2$ = Kuadrat dari total variabel y

Setelah diperoleh nilai r hitung, selanjutnya adalah penentuan valid atau tidak validnya butir-butir pernyataan yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel maka item instrumen tersebut dapat dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya apabila nilai r hitung < r tabel, maka item instrumen tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*statistical package for the social sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected item-Total Corellation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Corellation* > 0.3.

3.5.2 Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:168). Uji realianilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelimpok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehinga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel data yang sama. Adapun rumus untuk mencari reliabelitas adalah sebagai berikut:

$$r_{AB} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{\{n \sum A^2 - (\sum A)^2\} \{n(\sum B)^2 - (\sum B)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{AB} = koefisiensi korelasi

ΣA = jumlah skor belahan ganjil

Σb = jumlah skor belahan genap

ΣA^2 = jumlah kuadrat skor belahan ganjil

ΣB^2 = jumlah kuadrat skor belahan genap

ΣAB = jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus *Sperman*

Brow :

$$x = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

rb = Korelasi *product moment* antara belahan dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah didapat nilai reabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut :

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: *instrument* tersebut dikatakan reliabel.

Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: *instrument* tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan dari setiap item kuesioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.

Analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan terhadap variabel dependen (Y).

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Analisis deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih dengan tidak menghubungkan atau membandingkan dengan variabel lain.

Dalam penelitian, penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel

penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.6.1.1 Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial sugiyono (2017:86). Skala likert yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang berupa pernyataan. Berikut ini adalah merupakan kriteria penilaian pada skala likert :

Tabel 3.2
Kriteia Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Kurang Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengelolaan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun berdasarkan kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan.

3.6.1.2 Garis Kontinum

Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang diteliti sesuai dengan instrument yang digunakan. Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai terendah = 1 rentang skor = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut :

- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

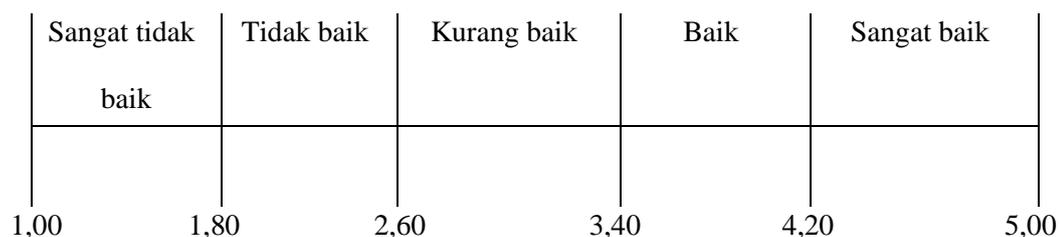
Tabel 3.3
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak baik
2,61 - 3,40	Kurang baik
3,41- 4,20	Baik

4,21 - 5,00	Sangat baik
-------------	-------------

Sumber : Sugiyono (2017:134)

Untuk melihat hasil dan kinerja interpretasi nilai variabel dapat dilihat pada garis kontinum berikut ini :



Sumber : Sugiyono (2017)

Gambar 3.1 Skala dalam garis kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017: 55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan di teliti :

1. Terdapat pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Terdapat pengaruh negatif Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang digunakan penulis seperti MSI, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis tersebut.

3.6.2.1 Method Of Succeshive Interval (MSI)

Data yang dihasilkan dari penelitian berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data, maka data harus diubah dulu menjadi berskala interval dengan teknik *Method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Tentukan frekuensi tiap skor penilaian. Untuk semua item pertanyaan dihitung frekuensi jawabannya, berapa responden yang menjawab untuk mendapatkan masing-masing skor 1,2,3,4, dan 5.
2. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
3. Tentukan proporsi (p) tiap skor jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan keseluruhan responden.
4. Tentukan proporsi (p) tiap skor jawaban secara kumulatif.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Tentukan nilai skala (*scale value / SV*)

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk pilihan jawaban dengan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = I[SV_{min}]$$

Pengelolaan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan SPSS *for windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke interval.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:253) menyatakan bahwa “Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan

berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah” .Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat).

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai predictor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak digunakan dalam penelitian-penelitian social, terutama penelitian ekonomi. Adapun rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan (variabel terikat)

a = bilangan konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien regresi

X_1 = stres kerja (variabel bebas)

X_2 = motivasi kerja (variabel bebas)

e = Standar eror

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah

hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Analisis korelasi ganda dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi berganda

JK_{regresi} = jumlah kuadrat

JK_{total} = jumlah kuadrat total korelasi

Apabila $r = 1$ artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y

Apabila $r = -1$ artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila $r = 0$ artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, pedoman yang dikemukakan Sugiyono, (2017;184) seperti tertera pada table berikut :

Table 3.4
Interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 0,999	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

3.6.2.4 Koefisien Determinasi Simultan

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel Stres kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat presentasi pengaruh variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan dalam persen (%). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

R^2 = kuadrat dari koefisien determinasi

100% = pengali yang menyatakan dalam presentase

3.6.2.5 Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh secara parsial per sub variable Stres Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai *standardized coefficients* beta dengan menggunakan *software SPSS for window*. Adapun rumus koefisien Determinasi yang digunakan sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan :

β = Nilai *standarrized coefficients*

zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan kedalam bentuk item atau pertanyaan. Kuesioner ini berisi mengenai variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai sebagaimana tercantum pada operasionalisasi variabel. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti dengan pilihan seperti : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Brebes, Jl. Kauman, Brebes, kec. Brebes, Kab Brebes, Jawa Tengah 52212