

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TEMPAT
PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) DI BANDUNG**

USULAN PENELITIAN

Untuk memenuhi persyaratan Penyusunan skripsi
Guna memperoleh Gelar sarjana Ekonomi

Oleh
Bintan Nurhaliza
184010128



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TEMPAT
PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) DI BANDUNG**

USULAN PENELITIAN

Untuk memenuhi persyaratan Seminar Usulan Penelitian
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pasundan.

Bandung, Maret 2022

Menyetujui,

Dosen Pembimbing,



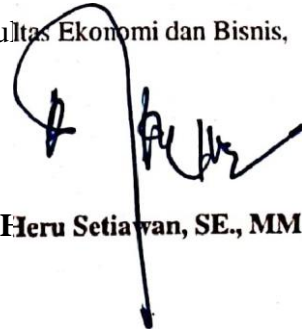
Dr. Ina Ratnamasih, SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Assalamua'alaikum wr.wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan Rahmat, Nikmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat Menyusun dan menyelesaikan proposal skripsi ini tepat pada waktunya.

Usulan Penelitian ini disusun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di kantor “Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung” yang berlokasi di Jl. Surapati No.82, Cihaur Geulis, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat, 40122. Yang dilaksanakan pada Periode Oktober 2021 – Selesai.

Usulan Penelitian diajukan untuk melengkapi salah satu persyaratan program perkuliahan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan usulan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan.

Akhirnya melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu hingga usulan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) DI BANDUNG”** dapat terselesaikan. Penulis mengharapkan semoga usulan penelitian ini berguna bagi penulis khususnya dari pembaca pada umumnya. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan rasa terimakasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan, dukungan, serta bantuan moril maupun materil kepada penulis selama proses penyelesaian proposal skripsi ini, terutama kepada orang tua

saya Ayah Dede Ruswandi, SH dan Ibu Raswiyanti atas segala doa, pengorbanan, kasih sayang dan dukungan yang penuh ketulusan yang penulis tidak dapat menggantikannya sampai kapan pun, semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang terus mengalir dan melimpah, Aamiin Ya Allah Ya Rabbal Alamin.

Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan sekaligus permohonan maaf yang terdalam kepada yang terhormat, yaitu ibu Dr.Ina Ratnamiasih, SE., M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dengan memberikan bimbingan, arahan, dan masukan ditengah kesibukannya kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis proposal skripsi ini.

Selain itu penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada ibu Dr.Ina Ratnamiasih, SE.,Msi. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan selama penulis melakukan penelitian dan observasi proposal skripsi di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung. Selain itu penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Yusuf, Sp., MSi., M.Kom. Selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Dr. Atang Hermawan, SE., MSIE, Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. H. Juanim, SE., MSi. Selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. H. Sasa S. Suratman, SE., M.Sc., Ak. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak Didik Kusdiana, SE., MT. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
6. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pasundan Bandung dan Selaku Dosen Wali yang selalu membimbing, mengarahkan dan memberi nasihat kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

7. Bapak Ardi Gunardi, SE., MSi. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
8. Seluruh Dosen beserta Asisten Dosen yang telah memberikan banyak ilmu bermanfaat kepada penulis selama masa studi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
9. Seluruh Staf Sekretaris Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
10. Teman-teman seperjuanganku yang selalu memberikan dukungan dan saling membantu dalam penyusunan usulan penelitian ini.

Akhir kata penulis mengharapkan penyusunan usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan juga semoga Allah SWT memberikan balasan dan pahala yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa kepada penulis untuk menyusun usulan penelitian ini. Aamiin yaa Rabbal ‘Aalamiin.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Bandung, Maret 2022

Bintan Nurhaliza

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah | 12 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 13 |
| 1.2.2 Rumusan Masalah | 13 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 14 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 14 |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis..... | 15 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis | 15 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS | 17 |
| 2.1 Kajian Pustaka | 17 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen..... | 17 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia | 21 |
| 2.1.3 Motivasi Kerja..... | 25 |
| 2.1.4 Stres Kerja..... | 32 |
| 2.1.5 Kinerja Karyawan | 41 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 47 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran | 51 |
| 2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 52 |
| 2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 53 |
| 2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 53 |

| | | |
|--------------------------------|---|----|
| 2.4 | Paradigma Penelitian | 55 |
| 2.5 | Hipotesis | 56 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 57 |
| 3.1 | Metode Penelitian Yang Digunakan..... | 57 |
| 3.2 | Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian | 58 |
| 3.2.1 | Definisi Variabel penelitian | 58 |
| 3.2.2 | Populasi dan Sampel | 60 |
| 3.3 | Teknik Pengumpulan Data | 61 |
| 3.4 | Operasionalisasi Variabel..... | 63 |
| 3.5 | Metode Analisis..... | 66 |
| 3.5.1 | Analisis Deskriptif | 67 |
| 3.5.2 | Analisis Verivikatif | 69 |
| 3.6 | Rancangan Kuesioner :..... | 76 |
| 3.7 | Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 78 |

DAFTAR TABEL

| No | Judul | Hal |
|----|---|-----|
| 1 | Persentase Sistem Manajemen Kinerja Karyawan..... | 4 |
| 2 | Rekapitulasi Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung..... | 5 |
| 3 | Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung..... | 6 |
| 4 | Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai..... | 7 |
| 5 | Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung..... | 10 |
| 6 | Hasil Pra-Survey Stres Kerja Karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung..... | 11 |
| 7 | Penelitian Terdahulu..... | 48 |
| 8 | Operasionalisasi Variabel..... | 65 |
| 9 | Skala Likert..... | 69 |
| 10 | Tafsiran Nilai Rata-rata Variabel Motivasi Kerja..... | 70 |
| 11 | Interpretasi Koefisien Korelasi..... | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| No | Judul | Hal |
|----|--|-----|
| 1. | Tingkatan Motivasi Menurut Maslow..... | 28 |
| 2. | Paradigma Penelitian..... | 55 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No | Judul | Hal |
|----|----------------------------|-----|
| | Kuesioner PraSurvey..... | 83 |
| | Kuesioner Penelitian | 92 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini tidak bisa dibendung sehingga mau tidak mau harus dihadapi atau tidak terkucil dalam berbagai aspek, khususnya perdagangan dan investasi. Tidak ada kata selain harus ada upaya reformasi untuk kesiapan diri dengan menganalisis ulang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada dalam skala yang lebih luas. Termasuk mendayagunakan segala sumber daya yang ada secara maksimal. Namun satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif dalam bisnis global adalah potensi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Jika kita berbicara SDM tidak hanya menyangkut kualitas tapi termasuk bagaimana strategi mengelolanya. Untuk memahami itu semua, maka perlu melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagaimana bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia. Karena itu, diperlukan pandangan para eksekutif perusahaan terhadap pentingnya MSDM dalam rangka memenangi persaingan.

Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan didalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran dan kreatifitas pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan, sumber daya manusia

merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan/organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017 : 67)

Mengingat pentingnya penilaian kinerja ini, maka manajemen perlu mempelajari manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait. Jika proses dan penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja pegawai/karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan/organisasi pada umumnya berhasil, ini disebut hubungan kausal (sebab-akibat). Dampaknya pemegang saham (*shareholder*) mendapatkan deviden yang lebih baik dan karyawan menjadi sejahtera.

Disamping itu penulis meneliti mengenai kinerja karyawan pelayanan publik di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung. Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung adalah kantor imigrasi untuk layanan pengajuan dan penerbitan buku paspor. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung juga memberikan pelayanan pada

dua titik di luar kantor pusat yang berlokasi pada Miko Mall dan PTSP Subang. Dalam menunjang pelayanan publik, sejumlah inovasi diciptakan oleh Kantor Imigrasi Bandung, antara lain Eazy Paspor, Maung Prima, Si Maung Live, dan lain sebagainya.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Hak Asasi Manusia No.19 tahun 2018 Pasal 55 seksi lalu lintas keimigrasian menjalankan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, evaluasi, dan pelaporan di bidang lalu lintas keimigrasian
- b. Pelayanan paspor
- c. Pelayanan surat perjalanan laksana paspor bagi orang asing
- d. Pelayanan pas lintas batas
- e. Pemeriksaan dokumen keimigrasian
- f. Pemberian tanda masuk dan tanda keluar
- g. Penolakan pemberian tanda masuk dan tanda keluar

Pasal 59 seksi izin tinggal dan status keimigrasian menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, evaluasi, dan pelaporan di bidang izin tinggal dan status keimigrasian
- b. Pelayanan izin tinggal
- c. Pemeriksaan, penelaahan, dan penyelesaian alih status keimigrasian
- d. Pelayanan izin masuk kembali
- e. Penelaahan status keimigrasian dan kewarganegaraan dalam rangka penerbitan surat keterangan keimigrasian

- f. Pelayanan surat keterangan keimigrasian
- g. Pelayanan bukti pendaftaran anak berkewarganegaraan ganda

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja, kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, Mulyadi (2016: 63). Kinerja pegawai menjadi suatu hal sangat penting karena kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan suatu instansi, sehingga instansi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para pegawainya. Begitu juga dengan Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung yang mengharapkan kinerja karyawannya memiliki tingkat yang tinggi. Indikator baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 Presentase sistem manajemen kinerja sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Persentase Sistem Manajemen Kinerja Karyawan

| No | Nilai | Kategori |
|----|-------------|-------------|
| 1 | 91-100 | Sangat Baik |
| 2 | 76-90 | Baik |
| 3 | 65-75 | Cukup |
| 4 | 51-64 | Kurang |
| 5 | 50 ke bawah | Buruk |

Tabel 1.1 diatas menjelaskan klasifikasi kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100 dengan kategori sangat baik, yang kedua nilai 76-90 dengan kategori baik, yang ketiga nilai 65-75 dengan kategori cukup, yang keempat nilai 51-64 dengan kategori kurang, dan yang terakhir nilai 50 ke bawah dengan kategori buruk.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan yang masih rendah atau kurang optimal terhadap pencapaian kinerja tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan menemukan indikasi kurang optimalnya kinerja pada tahun 2021 di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung. Indikator kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan data ranking penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung

| Tahun | Perilaku Kerja | Jumlah | Kategori |
|-------|----------------|--------|----------|
| 2019 | 34,00 | 82,70 | Baik |
| 2020 | 38,53 | 79,95 | Baik |
| 2021 | 34,23 | 74,12 | Cukup |

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai yang terjadi di kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung. Pada rekapitulasi diatas menyatakan bahwa pada 2019 sebesar 82,70 dengan kategori baik, tahun 2020 sebesar 79,95 dengan kategori baik dan pada tahun 2021 sebesar 74,12 dengan kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik, sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Jumlah Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung yang berjumlah 138 karyawan yang terdiri dari 104 karyawan tetap dan 34 PPNPN (Honorar)

Keterangan :

1. Status Pegawai:

- a. PNS : 98 orang
- b. CPNS : 6 orang
- c. Perbantuan : 1 orang
- d. PPNPN : 34 orang

Menurut pendapat penulis data sekunder masih kurang untuk dijadikan landasan pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner pada 30 karyawan. Berikut ini di Tabel 1.3

Tabel 1.3**Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung**

Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2017 : 67)

| No | Dimensi | Tingkat Kesetujuan | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|---|-----------------|--------------------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|-----------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| 1 | Kualitas Kerja | 10 | 9 | 1 | 5 | 5 | 109 | 3,6 |
| 2 | Kuantitas Kerja | 8 | 5 | 10 | 5 | 2 | 102 | 3,4 |
| 3 | Kerjasama | 3 | 4 | 1 | 15 | 7 | 71 | 2,4 |
| 4 | Tanggung Jawab | 3 | 4 | 5 | 8 | 10 | 72 | 2,4 |
| 5 | Inisiatif | 6 | 6 | 6 | 9 | 3 | 93 | 3,1 |
| Skor Rata-rata Kinerja Pegawai | | | | | | | | 2,98 |
| <p style="text-align: center;">Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan</p> | | | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung masih belum ideal.

Berdasarkan Tabel 1.4 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung variabel kinerja memiliki skor rata-rata 2,98. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang optimal yang harus diselesaikan. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi Kerjasama dengan nilai rata-rata 2,4 dimana karyawan kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung masih kurang dalam hal kerjasama yang baik antar rekan kerja maupun dengan pimpinan, sedangkan di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung perlu kerjasama yang sangat baik demi menciptakan pelayanan yang baik untuk *customer* dari WNA maupun WNI. Dalam tingkat kinerja karyawan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Dapat disimpulkan target standar kinerja karyawan masih belum mencapai standar kerja .

Penulis melakukan pra-survey terhadap 30 orang pegawai untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, berikut hasil pra-survey sebagai berikut :

Tabel 1. 4

Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai

| No | Variabel | Dimensi | Tingkat Kesetujuan | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|------------------------------|----------------|---------------------------------|--------------------|----|----|----|-----|-------------|-----------|
| | | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| 1 | Mental Health | Self Healing | 22 | 8 | 0 | 0 | 0 | 142 | 4,73 |
| | | Berpikiran Positif | 27 | 3 | 0 | 0 | 0 | 147 | 4,9 |
| | | Menerapkan Hidup Bersih & Sehat | 27 | 3 | 0 | 0 | 0 | 147 | 4,9 |
| Skor Rata-rata Mental Health | | | | | | | | 4,84 | |
| 2 | Motivasi Kerja | Kebutuhan akan prestasi | 8 | 10 | 5 | 3 | 4 | 105 | 3,5 |

| | | | | | | | | | |
|--|--------------------|--|----|----|----|---|---|-----|-------------|
| | | Kebutuhan akan afiliasi | 7 | 5 | 7 | 7 | 4 | 94 | 3,1 |
| | | Kebutuhan akan kekuasaan | 9 | 8 | 7 | 2 | 4 | 106 | 3,5 |
| Skor Rata-rata Motivasi Kerja | | | | | | | | | 3,36 |
| 3 | Stres Kerja | Faktor Lingkungan | 9 | 2 | 10 | 4 | 5 | 96 | 3,2 |
| | | Faktor Organisasi | 8 | 0 | 7 | 6 | 9 | 82 | 2,73 |
| | | Faktor Pribadi | 8 | 4 | 5 | 5 | 8 | 89 | 2,96 |
| Skor Rata-rata Stres Kerja | | | | | | | | | 2,96 |
| 4 | Pengembangan karir | Perlakuan yang adil dalam berkarir | 19 | 8 | 2 | 0 | 1 | 134 | 4,46 |
| | | Keperdulian atasan langsung | 20 | 9 | 1 | 0 | 0 | 139 | 4,63 |
| | | Informasi tentang berbagai peluang promosi | 23 | 7 | 0 | 0 | 0 | 143 | 4,76 |
| | | Adanya minat untuk dipromosikan | 22 | 7 | 1 | 0 | 0 | 141 | 4,7 |
| | | Kepuasan | 24 | 6 | 0 | 0 | 0 | 144 | 4,8 |
| Skor Rata-rata Pengembangan Karir | | | | | | | | | 4,67 |
| 5 | Etos Kerja | Kerja Keras | 25 | 5 | 0 | 0 | 0 | 145 | 4,83 |
| | | Kerja Cerdas | 27 | 3 | 0 | 0 | 0 | 147 | 4,9 |
| | | Kerja Ikhlas | 26 | 4 | 0 | 0 | 0 | 146 | 4,86 |
| Skor Rata-rata Etos Kerja | | | | | | | | | 4,86 |
| 6 | Pelatihan | Materi | 19 | 11 | 0 | 0 | 0 | 139 | 4,63 |
| | | Peserta Pelatihan | 20 | 10 | 0 | 0 | 0 | 140 | 4,66 |
| | | Instruktur | 21 | 9 | 0 | 0 | 0 | 141 | 4,7 |
| | | Metode | 23 | 7 | 0 | 0 | 0 | 143 | 4,76 |
| | | Tujuan Pelatihan | 21 | 9 | 0 | 0 | 0 | 141 | 4,7 |
| Skor Rata-rata Pelatihan | | | | | | | | | 4,69 |
| 7 | Budaya Organisasi | Orientasi pada orang | 23 | 7 | 0 | 0 | 0 | 143 | 4,76 |
| | | Keagresifan | 24 | 6 | 0 | 0 | 0 | 144 | 4,8 |

| | | | | | | | | | |
|---|------------|--------------------------------|----|---|---|---|---|-----|-------------|
| | | Orientasi pada tim | 24 | 6 | 0 | 0 | 0 | 144 | 4,8 |
| | | Inovasi dan pengambilan risiko | 22 | 8 | 0 | 0 | 0 | 142 | 4,73 |
| | | Orientasi pada hasil | 26 | 4 | 0 | 0 | 0 | 146 | 4,86 |
| | | Stabilitas | 24 | 6 | 0 | 0 | 0 | 144 | 4,8 |
| Skor Rata-rata Budaya Organisasi | | | | | | | | | 4,79 |
| 8 | Komunikasi | Komunikasi kearah bawah | 23 | 7 | 0 | 0 | 0 | 143 | 4,76 |
| | | Komunikasi Lateral | 21 | 5 | 1 | 1 | 2 | 132 | 4,4 |
| | | Komunikasi kearah atas | 24 | 6 | 0 | 0 | 0 | 144 | 4,8 |
| Skor Rata-rata Komunikasi | | | | | | | | | 4,65 |
| <p style="text-align: center;"> Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan </p> | | | | | | | | | |

Berdasarkan data pra-survey pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 9 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel motivasi kerja dan stres kerja. Pada variabel motivasi kerja dengan skor rata-rata 3,36 dan variabel stress kerja dengan skor rata-rata 2,96. Hal ini menunjukkan bahwa dimana kedua variabel tersebut inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah. Hal tersebut didukung dari hasil pra-survey sementara yang dilakukan peneliti.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kepada 30 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana motivasi kerja. Hasil dari pra-survey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 5**Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja pada kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung**

| No | Dimensi | Tingkat Kesetujuan | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|-------------------------------|------------------------------------|--------------------|-------|--------|--------|---------|-------------|-----------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| 1 | Kebutuhan akan prestasi/pencapaian | 8 | 10 | 5 | 3 | 4 | 105 | 3,5 |
| 3 | Kebutuhan akan afiliasi | 7 | 5 | 7 | 7 | 4 | 94 | 3,1 |
| 5 | Kebutuhan akan kekuasaan | 9 | 8 | 7 | 2 | 4 | 106 | 3,5 |
| Skor Rata-rata Motivasi Kerja | | | | | | | | 3,36 |

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra-survey motivasi kerja dengan hasil 3,36 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan rendahnya motivasi anggota atas pekerjaan.

Selain dari hasil pra-survey di atas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa anggota kurang termotivasi untuk menyukai kompetisi dengan rekan kerja lainnya dalam meraih prestasi kerja. Karena hal itu pegawai perlu mendapatkan motivasi dari atasannya untuk memberikan kepercayaan diri atas pencapaian pekerjaan yang maksimal dan perlu diberikan penghargaan agar terus memotivasi agar tetap bekerja dengan maksimal.

Dan Motivasi Kerja karyawan merupakan aspek pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja layanan publik dan perusahaan. Adanya motivasi kerja ini, karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktivitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berikutnya adalah stress kerja, berikut adalah hasil dari pra-survey yang diperoleh mengenai stres kerja:

Tabel 1. 6

Hasil Pra-Survey Stres Kerja Karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung

| No | Dimensi | Tingkat Kesetujuan | | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|----------------------------------|-------------------|--------------------|-------|--------|--------|---------|----|-------------|-----------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | | |
| 1 | Faktor Lingkungan | 9 | 2 | 10 | 4 | 5 | 96 | 3,2 | |
| 4 | Faktor Organisasi | 8 | 0 | 7 | 6 | 9 | 82 | 2,73 | |
| 5 | Faktor Pribadi | 8 | 4 | 5 | 5 | 8 | 89 | 2,96 | |
| Skor Rata-rata Stres Kerja Kerja | | | | | | | | 2,96 | |

Dapat dilihat di Tabel 1.5 variabel dapat dilihat bahwa stres kerja di kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung yang dapat dikatakan masih kurang, ditandai dengan hasil nilai rata-rata stres kerja sebesar 2,96 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu faktor organisasi dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga rendahnya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan dengan nilai rata-rata 2,73. Diduga akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Peneliti melakukan wawancara bahwa penyebab stres yang dialami oleh karyawan kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung adalah tekanan dan konflik of interest, seperti pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan terlalu banyak, kecemasan, kepanikan, overprotective karena adanya pandemi, semakin tinggi stres yang dialami pegawai maka akan membuat menurunnya kinerja pegawai yang tidak fokus dalam bekerja.

Stres Kerja karyawan adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, stres

berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Robbins & Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati (2017 : 597), menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi, dan pada diri seseorang”.

Berdasarkan hasil pra-survey diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung yang bertugas dan berkewajiban untuk melayani masyarakat di lingkungan tugasnya dalam memberikan pelayanan dalam hal pembuatan paspor. Dari penjelasan latar belakang mengenai motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan maka penulis akan mengangkat tema dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) DI BANDUNG.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang di uraikan sebelumnya. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dihadapi oleh kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung, berikut ini adalah identifikasi masalahnya :

1. Stres Kerja
 - a. Tekanan dari banyaknya tugas pekerjaan yang diberikan pada saat bersamaan
 - b. Ketegangan ketika mendapatkan banyak tugas yang tak mungkin diselesaikan dalam satu hari normal
 - c. Tekanan akibat peran yang diterima di organisasi sering bertentangan satu sama lain
2. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya motivasi dengan rekan kerja
 - b. Kurangnya partisipasi kegiatan antar rekan kerja
 - c. Kurangnya antusiasme dalam mendapatkan promosi jabatan
3. Kinerja Pegawai
 - a. Menurunnya kemampuan pegawai karena pekerjaan yang berlebihan
 - b. Kurangnya Kerjasama antar pegawai dalam bekerja
 - c. Masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dihadapi oleh kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung, maka penulis ingin menganalisa mengenai :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada kantor Imigrasi kelas 1 TPI Bandung
2. Bagaimana stres kerja karyawan pada kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan pada kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini dibuat untuk mengetahui, yaitu :

1. Motivasi kerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung
2. Stress kerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung
3. Kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung
- b. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai masukan dan menambah referensi mengenai motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.
- c. Bagi Karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- d. Bagi Masyarakat, sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sebuah upaya untuk melakukan penelitian maka dibutuhkan sebuah panduan teori-teori serta dukungan untuk setiap hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya yang akan berkaitan dengan sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Pustaka yang sedang dibahas yaitu mengenai referensi pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti dinyatakan oleh Sugiyono (2018: 52) bahwa “Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.”

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum berbicara mengenai MSDM secara rinci, penting untuk mengetahui tentang manajemen. Beberapa ahli mendeskripsikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, seperti yang diungkapkan George R. Terry, yang diterjemahkan oleh Emron, Yohny Anwar (2018: 4) bahwa, “Seorang manajer adalah seorang ilmuwan dan seorang seniman. Untuk situasi tertentu ilmu pengetahuan dapat mengurangi jumlah seni manajemen yang diperlukan, tetapi hal itu tidak pernah dapat mengeliminasi seni manajemen. Seni manajemen senantiasa ada”. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang

artinya mengatur. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai manajemen, diantaranya penulis mengemukakan pengertian manajemen menurut Stephen P. Robbins & Coulter (2017: 39) dalam bukunya “*management*” berpendapat bahwa manajemen merupakan proses melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain, sehingga kegiatan mereka dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Seorang manajer harus bisa melibatkan dan memastikan bahwa, aktivitas kerja diselesaikan secara efisien dan efektif oleh karyawan yang bertanggungjawab dalam melakukannya.

Schermerhorn et.al, (2017: 23) mengatakan bahwa manajemen adalah kegiatan dalam perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja.

Menurut Hasibuan (2017: 9) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”

Pendapat para ahli mengenai manajemen yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diartikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur penggunaan sumber daya agar efektif dan efisien dalam penggunaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Dessler (2017:2) dalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management* membagi *management process* menjadi lima bagian, yaitu:

1. *Planning* : menetapkan tujuan, standar, mengembangkan peraturan dan prosedur, dan mengembangkan rencana.
2. *Organizing* : mengkoordinasikan pekerjaan, wewenang, dan otoritas serta komunikasi kepada bawahan.
3. *Staffing* : menentukan dan memilih karyawan, memberi kompensasi, mengevaluasi, melatih dan mengembangkan karyawan.
4. *Leading* : membuat orang lain bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas, dan menjaga moral dalam organisasi, serta memotivasi karyawan.
5. *Controlling* : bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan.

Menurut Robbins & Judge (2017: 4) terdapat keahlian manajemen (*management skill*) terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)
Yaitu mencakup kemampuan untuk menerapkan pengetahuan khusus kepada keahlian.
2. Keterampilan Manusia (*Human Skill*)
Merupakan kemampuan dalam berkomunikasi, memahami, memotivasi, serta mendukung orang lain baik secara individu maupun dalam kelompok.
3. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)
Merupakan kemampuan mental dalam menganalisis dan membaca situasi yang kompleks.

Kemudian Stephen P. Robbins & Judge (2017: 3) juga menjelaskan bahwa peran manajemen terbagi dalam tiga jenis antara lain :

1. Peran Interpersonal : semua manajer diharuskan untuk melaksanakan tanggung jawab yang sifatnya seremonial dan simbolis.
2. Peran Informasional : semua manajer pada tingkat tertentu, memperoleh informasi dari luar organisasi dan institusi, khususnya melalui media berita (termasuk internet) dan berbicara dengan orang lain untuk mempelajari perubahan selera masyarakat, apa yang mungkin sedang direncanakan pesaing, dan sebagainya.
3. Peran Memutuskan : Mintzberg mengidentifikasi empat peran yang membutuhkan keputusan. Dalam peran wirausaha, manajer mengawasi dan mengawasi proyek-proyek baru yang akan meningkatkan kinerja organisasi

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Emron dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2018: 20) Ada beberapa unsur manajemen yang disingkat 6M (*man, money, material, machine, method, and market*) adalah sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*) : Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia.
2. Uang (*Money*) : Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan uang adalah salah satu hal yang sangat diperlukan untuk biaya-biaya yang dikeluarkan.
3. Bahan-bahan (*Materials*) : Bahan-bahan merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, tanpa adanya bahan-bahan maka proses produksi tidak akan berjalan.

4. Mesin (*Machine*) : Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.
5. Metode (*Method*) : Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan.
6. Pasar (*Market*) : Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, agar bisa dipasarkan ke masyarakat luas dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan/laba.

Berdasarkan unsur-unsur manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa 6 unsur manajemen yaitu (man, money, methods, materials, machine, market) merupakan alat pendukung didalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk membantu terwujudnya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi-fungsi diantaranya adalah:

(1) data kepegawaian, (2) perencanaan dan pengembangan, (3) rekrutmen, (4) kompensasi dan kesejahteraan, (5) kedisiplinan dan aturan (6) penilaian dan penghargaan, (7) memotivasi, (8) pemeliharaan, (9) pengintegrasian, (10) Kesehatan kerja (Emron, 2018: 10).

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang mengemukakan oleh para ahli :

Menurut Sciences (dalam Dessler, 2017) menjelaskan bahwa :

“sumber daya manusia adalah proses dimana mendapatkan, pelatihan, menilai, dan kompensasi karyawan, dan menghadiri untuk hubungan dalam bekerja, Kesehatan dan juga keselamatan, dan kekhawatiran terhadap keadilan”.

Menurut Sinambela (2017: 68) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Menurut Indah (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 10) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, dalam manajemen sumber daya manusia dapat berbagi fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:21) meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*) : perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) : pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, imtegrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

(organizational chart). Pada tahap ini karyawan akan ditempatkan sesuai dengan jobdesk nya masing-masing.

3. Pengarahan (*Directing*) : pengarahannya adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) : pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*) : proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*) : proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) : pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) : kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) : kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan (*Discipline*) : merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan.

11. Pemberhentian (*Separation*) : adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2018: 35) menjelaskan bahwa :

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin yang berarti dorongan. Menurut Servina Siregar dalam Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah memberikan tenaga penggerak, menginspirasi semangat kerja masyarakat, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi motivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang bermotivasi tinggi juga akan memiliki kinerja yang luar biasa.

Menurut Robbins dan Couter yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati (2017:201) mengatakan bahwa, “motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut Subhan Djaya, (dalam Malayu S. Hasibuan (2017: 33), “motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan”.

Menurut Tri Andjarwati (McClelland dalam Rivai (2017: 837), menyatakan bahwa : “motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.” Dimensi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut McClelland yaitu : (1) Kebutuhan akan prestasi, (2) Kebutuhan akan afiliasi, (3) Kebutuhan akan kepuasan

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Fransiska & Tupti, (dalam Jufrizen (2017) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan maka hasil kerjanya juga akan meningkat.

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seseorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidak lah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus

mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktifitas kerjanya dapat meningkat.

2.1.3.1 Teori-teori Motivasi Kerja

1. Hierarki Teori Kebutuhan

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut; (Siagian,2016:287)

Menurut A.H Maslow, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dikelompokkan ke dalam lima tingkat yaitu :

1. Kebutuhan Psikologis (*Physiological needs*) :

Kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety needs*) :

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, mental, psikological, dan intelektual.

3. Kebutuhan Berafiliasi (*Affiliation or acceptance needs*):

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai

4. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem needs*):

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, otonomi an pencapaian. Seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization needs*):

Yaitu dorongan sesuai dengan kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.



Gambar 2. 1 Tingkatan Motivasi Menurut Maslow

2. Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori ERG dalam Emron (2018: 175) merupakan refleksi dari nama dasar tiga kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan eksistensi (*Existance needs*), Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti: makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Relatedness needs*), Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di dalam lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan Mengembangkan Keahlian (*Growth needs*), kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan atau skill.

3. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori Herzberg dalam Emron (2018: 176), penanggulangan motivasi yang disampaikan oleh Herzberg menunjukkan bahwa dua perangkat factor atau kondisi mempengaruhi perilaku individu-individu dalam organisasi yaitu:

- a. Perangkat pertama memberi perasaan yang hampir netral di kalangan para pekerja dalam suatu organisasi.
- b. Perangkat kedua disebut factor-faktor motivasi atau pemuas yang menyebabkan kepuasan kerja.

Berdasarkan teori motivasi yang disampaikan oleh Herzberg maka kita dapat mengambil indicator-indikator berdasarkan teori Herzberg yaitu sebagai berikut:

- a. Prestasi (*Achievement*) berarti perasaan bahwa anda telah mencapai suatu tujuan yaitu bahwa anda sebagai pegawai telah menyelesaikan sesuatu yang telah anda mulai.
- b. Pengakuan (*Recognition*) dihargai oleh banyak pegawai, pimpinan memberikan kepada pegawai perasaan nilai dan harga diri
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*) merupakan faktor motivasi yang sangat penting.
- d. Pengembangan ke arah individu (*The possibility of growth*) yaitu kemungkinan pertumbuhan dan kemajuan juga digunakan menjadi motivasi.
- e. Tanggung jawab (*Responsibility*) merupakan faktor lain yang memotivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya demi menunjukkan performa yang sebaik baiknya kepada pemimpin untuk keberhasilan perusahaan/institusi.

4. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya dalam Emron (2018: 178). Dia melihat pada tiga kebutuhan :

1. Kebutuhan berprestasi/pencapaian (*Need of achievement*) : adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need of power*) : adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
3. Kebutuhan akan afiliasi (*Need of affiliation*) : adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan disiplin karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yaitu :

1. Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokkan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain.
2. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sering melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi dalam penelitian ini menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Veithzal dan Basri (2017) adalah sebagai berikut :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) yang terdiri dari empat indikator yaitu : (1) kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, (2) kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, (3) kebutuhan mencapai prestasi tertinggi, (4) kebutuhan untuk bekerja secara efektif
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu : (1) kebutuhan untuk diterima, (2) kebutuhan untuk menjalin

hubungan baik antar karyawan, (3) kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama

3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) terdiri dari tiga indikator yaitu : (1) kebutuhan untuk memberikan pengaruh, (2) kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan, (3) kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

2.1.4 Stres Kerja

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stress dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup, dan gangguan lainnya. (Mangkunegara, 2017:157).

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Berdasarkan teori stres umum atau teori stres integratif yang meliputi proses subjektif pekerja dan sumber lingkungan objektif atau eksternal, dibangun premis bahwa individu pada prinsipnya akan berusaha

untuk menghadapi, memperbarui, dan meningkatkan sumber daya mereka. Ketika mereka tidak dapat melakukannya maka mereka mengalami stress (Fitri et al., (dalam Ekawarna (2018).

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017:597) yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati, menyatakan stress kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada satu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Heni Fitri Ratnasari dalam (Ekawarna, 2018) Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi.

Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018: 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Kemudian definisi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 157) memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi

yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan Sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi dimana seseorang merasakan tekanan berlebihan pada pekerjaan yang disebabkan oleh situasi atau kejadian internal ataupun eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu itu berada.

2.1.4.2 Gejala-gejala Stres Kerja

Gejala stres kerja juga diungkapkan oleh Braham (dalam Nusran, 2019:74-75) yaitu tentang gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut :

a. Fisik

fisik yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, kehilangan energi.

b. Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif. Gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu

mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi.

c. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain.

Stres kerja yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan pada akhirnya memunculkan gejala-gejala, yaitu dari stres kerja itu sendiri karena secara umum, stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stress kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Stephen P. Robbins (2017:431) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stress di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor Organisasional

Stephen P. Robbins (2017:431) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan seseorang. Mereka meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.
- b. Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak daripada batas waktu.
- c. Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari pada kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor Pribadi

Individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang dalam jam kerja 120 plus dapat meluas ke dalam pekerjaan. Kategori terakhir kita adalah faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan: permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan yang inheren.

2.1.4.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stress tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stress orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stress maka ia mampu mengatasi stress tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stress tersebut. Mendeteksi penyebab stress dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stress menurut Mangkunegara (2017: 158), yaitu:

1. Pola Sehat

Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tekanan dan tantangan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

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

3. Pola Patologis

Pola Patologis ialah pola menghadapi stress dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan

reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stress dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stress, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu: memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

2.1.4.5 Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan stress kerja merupakan suatu cara untuk individu agar dapat meminimalisir stress kerja yang dialami pada lingkungan perusahaan maupun lingkungan luar perusahaan.

Menurut Anwar Mangkunegara (2017: 157) ada 4 pendekatan terhadap stress kerja yaitu dukungan sosial (*sosial support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback* dan program Kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). 4 pendekatan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan dukungan sosial (*sosial support*)

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game, lelucon dan bodor kerja.

b. Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi.

c. Pendekatan melalui *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stress yang dialaminya.

d. Pendekatan Kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres.

Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang continue memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai pendekatan stress kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 pendekatan yaitu pendekatan individual, pendekatan perusahaan, pendekatan dukungan sosial, pendekatan melalui meditasi, pendekatan melalui biofeedback, dan pendekatan kesehatan pribadi.

2.1.4.6 Upaya Penanggulangan Stres

Menurut Sondang P. Siagian (2016: 302) berbagai Langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stress yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan dalam menghadapi berbagai stress.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mngetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.

3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber stress
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapinya
6. Memantau terus menerus kegiatan-kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan perencanaan tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan. Upaya penanggulangan stress sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan berdampak pula terhadap motivasi kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa penanggulangan stress kerja dapat melalui beberapa cara yaitu merumuskan kebijaksanaan manajemen, melatih para manajer, melatih para karyawan, terus menerus membuka jalur komunikasi, memantau terus menerus kegiatan organisasi, menyempurnakan perencanaan tugas dan menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan.

2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins & Judge (2017: 597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Stress Lingkungan: yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi
2. Stress Organisasi: yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal
3. Stress Individu: yang meliputi permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan

maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. (Kurniawan et al., 2019)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prasetyo et al., (dalam Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Sulastri & Onsardi, (dalam Fattah (2017: 24) berpendapat bahwa faktor dalam meningkatkan kinerja adalah kemampuan pribadi, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kondisi tersebut karyawan berkontribusi dengan baik kepada perusahaan.

Burso (2018: 86) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan produktivitas dalam organisasi.

Selain itu menurut Mangkunegara (2017: 67) istilah kinerja berasal dari kata *job permormance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai definisi diatas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah hasil suatu proses kerja atau prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas melalui proses yang benar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.5.2 Tujuan dan Kegunaan Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja memiliki sejumlah tujuan. Salah satunya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan dalam hal sumber daya manusia yang umum mengenai promosi, pemindahan, dan pemecatan. Evaluasi juga mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 10) yaitu:

- a Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

- c. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang
- d. Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu di ubah.

Kegunaan evaluasi kinerja karyawan adalah :

Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.

- a. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- b. Sebagaimana untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program Latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur kerja, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan Latihan bagi karyawan yang berbeda didalam organisasi
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik

Kemudian Robbins & Judge (2017: 397) berpendapat bahwa ada beberapa hal yang perlu di evaluasi dari sebuah kinerja, diantaranya yaitu:

1. Hasil tugas individu
2. Perilaku
3. Sifat

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu terdapat dua faktor, faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin dalam Anwar P. Mangkunegara (2017: 75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

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

2. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu: kemampuan dan kecepatan.

3. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: hasil kerja dan mengambil keputusan

4. **Kerjasama**

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan

sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi Kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: jalinan Kerjasama dan kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dalam kinerja karyawan terdapat lima yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Kerjasama, inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang

digunakan yaitu mengenai motivasi kerja, stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti, tahun, dan judul | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|---|
| 1 | Muhammad Ekhsan (2020) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Syncrum Logistics Vol.1 (1), 2020, p: 11-18 | Hasil penelitian secara simultan dan parsial, variabel stress kerja, konflik kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Meneliti variabel stress kerja, dan kinerja karyawan | Tidak meneliti variabel konflik kerja, kompensasi, dan penelitian dilakukan di PT Syncrm Logistics |
| 2 | Servina Siregar, Sjahril Effendy, Syafruddin Ritonga. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat Vol.4 No.3, Februari 2022 | Hasil penelitian secara simultan dan parsial, adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | Meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan | Tidak meneliti variabel disiplin kerja, dan penelitian dilakukan di PTPN III Rantauprapat |
| 3 | Ni Galuh Gede Poniasih (2016) Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Indonesia Power UBP Bali Vol.4 No.6, 2015: 1560-1573 | Hasil penelitian secara simultan dan parsial, variabel motivasi kerja, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan | Meneliti variabel motivasi kerja dan stress kerja | Tidak meneliti variabel komunikasi dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di PT Indonesia Power UBP Bali |
| 4 | Rahmat Sabuhari dan Ruslan (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik, Kompetensi, kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Layanan Publik Pegawai Pada kantor PT Pos Indonesia Kota Ternate | Hasil penelitian secara simultan dan parsial, variabel budaya organisasi, karakteristik, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja layanan publik pegawai | Meneliti variabel kinerja layanan publik karyawan | Tidak meneliti variabel budaya organisasi, karakteristik, kompetensi, dan penelitian dilakukan di PT Pos Indonesia kota Ternate |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | Vol.6 No.1, Oktober 2018 | | | |
| 5 | Robbi, Hafiz Elfiansya (2020) Analisis Kinerja Pegawai untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makasar | Hasil penelitian secara simultan dan parsial, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka secara signifikan memengaruhi peningkatan kualitas pelayanan public pada kantor BPJS Kesehatan cabang Makassar. | Meneliti Kinerja Pegawai pada Pelayanan Publik | Tidak menggunakan analisis, dan penelitian dilakukan di kantor BPJS Kesehatan cabang Makassar |
| 6 | I Gede Putro Wibowo (2016) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan 4.02 (2015) : 125 – 145. ISSN : 2337-3067 | Hasil penelitian secara simultan dan parsial, adanya pengaruh negative signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional | Meneliti variabel stress kerja | Tidak meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasional. |
| 7 | Heni Fitri Ratnasari (2022) Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Kota Jambi Vol.4 No.1: 2022, hlm 1204- 1211 | Terdapat pengaruh langsung signifikan stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru | Meneliti variabel stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja | Tidak meneliti objek penelitian kepada guru, dan lokasi penelitian di SMAN 1 Kota Jambi |
| 8 | Muchlis Syahrani (2017) Kepemimpinan Etik Dalam Kinerja Layanan Publik Berkelanjutan (Studi pada Lembaga Layanan Publik di Kalimantan Timur) Vol.14 No.2. Desember 2017 | Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan variabel Kepemimpinan etika memiliki hubungan sifnifikan dengan kinerja layanan publik berkelanjutan. | Meneliti variabel kinerja layanan publik | Tidak meneliti kepemimpinan etik, dan penelitian dilakukan di Lembaga layanan publik Kalimantan timur |
| 9 | Megawhati Artiany (2018) Faktor stress kerja Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Sejati Revolution | Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Meneliti variabel stress kerja dan kinerja karyawan | Penelitian dilakukan di PT Cipta Sejati Revolution |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | Vol 14 No.2, Desember 2018 | | | |
| 10 | Tri Andjarwati (2017) Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori dua faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi McClelland | Terdapat hubungan yang jelas antara teori kebutuhan maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori McClelland | Meneliti variabel motivasi kerja dari teori maslow, Herzberg, dan McClelland | - |
| 11 | Windri S. Sengkey (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN wilayah Suluttenggo Area Manado | Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado. | Meneliti variabel stress kerja dan kinerja karyawan | Tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan penelitian dilakukan di PT PLN wilayah suluttenggo are manado |
| 12 | Ruslinda Agustina (2019) Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat Banjarmasin Vol.12 No.1, Maret 2019 | Hasil penelitian secara parsial dan simultan, menunjukkan variabel stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan | Meneliti variabel stress kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan | Tidak meneliti variabel kompensasi, dan penelitian dilakukan di PT Telkom Banjarmasin |
| 13 | E. Prasetyo (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan di PT Syncrum Logistics | Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Meneliti variabel motivasi dan kinerja karyawan | Tidak meneliti disiplin kerja, dan penelitian dilakukan di PT Syncrum Logistics |
| 14 | Indra Kurniawan (2019) Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK 1 Kedungwuni Kab.Pekalongan | Dari hasil persamaan regresi berganda diketahui bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh aktualisasi diri (X1), penghargaan (X2), komitmen kerja (X3). | Meneliti variabel kinerja karyawan | Tidak meneliti variabel aktualisasi diri, penghargaan, dan komitmen kerja. Penelitian dilakukan di SMK 1 Kedungwuni Kab.Pekalongan |
| 15 | Yulianan Fransiska (2020) | Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, variabel | Meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai | Tidak meneliti variabel komunikasi dan |

| | | | | |
|----|---|---|---|--|
| | Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Disdukcapil Labuhanbatu Utara Vol.3 No.2, September 2020 | motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai | | beban kerja. Penelitian dilakukan di disdukcapil labuhanbatu utara |
| 16 | Evi Soviana (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak 1-15 | Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan | Meneliti variabel stress kerja dan kinerja karyawan | Tidak meneliti variabel beban kerja dan penelitian dilakukan di Politeknik Negeri Pontianak |
| 17 | Aidil Amin Effendy (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Reality, Tbk) | Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja | Meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan | Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian dilakukan di PT Modernland Reality, Tbk |
| 18 | Sulastri (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Honda Astra Motor Bengkulu Vol.2 No.1, Juni 2020 | Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, variabel stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer honda astra motor Bengkulu | Meneliti variabel stress kerja dan kinerja karyawan | Tidak meneliti variabel beban kerja dan penelitian dilakukan di dealer honda astra motor Bengkulu |

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting Sugiyono (2017: 60), pada sub bab ini peneliti akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori-teori yang berhubungan dengan kaitan antara variabel motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada . stres yang positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres di sini merupakan cara yang agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Seorang ahli yaitu Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati (2017 : 597), menyatakan stres kerja merupakan: sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Windri S. Sengkey et al., 2018) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian (Agustina et al., 2019) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut (Muhamad Ekhsan & Septian, (dalam Parwoto (2017) bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat di simpulkan oleh penulis bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi, motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Aziz (2019), menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian Kinerja yang dihasilkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan perpaduan antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan opportunity (O), yaitu kinerja = f (A x M x O), bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Teori tersebut menjelaskan bahwa didalam penciptaan kinerja yang tinggi, ketiga faktor tersebut wajib untuk dimiliki individu dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan (Robbins & Coulter, 2016). Hal serupa dikemukakan sarjana lainnya, bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017).

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah aspek yang tidak terlihat kepermukaan berada didalam diri seseorang kaitannya dengan pekerjaan cukup besar karena pegawai yang mempunyai tingkat stress yang tinggi tidak akan bisa menjalankan tugasnya

dengan optimal. Tidak hanya stress kerja tapi motivasi pun menjadi hal yang sangat penting untuk pencapaian suatu tujuan organisasi, untuk mencapai suatu kinerja yang diharapkan organisasi bisa memberikan suatu rangkaian keinginan seperti motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasi dari karyawan rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah karena faktor kemampuan dan motivasi mempengaruhi pencapaian kinerja.

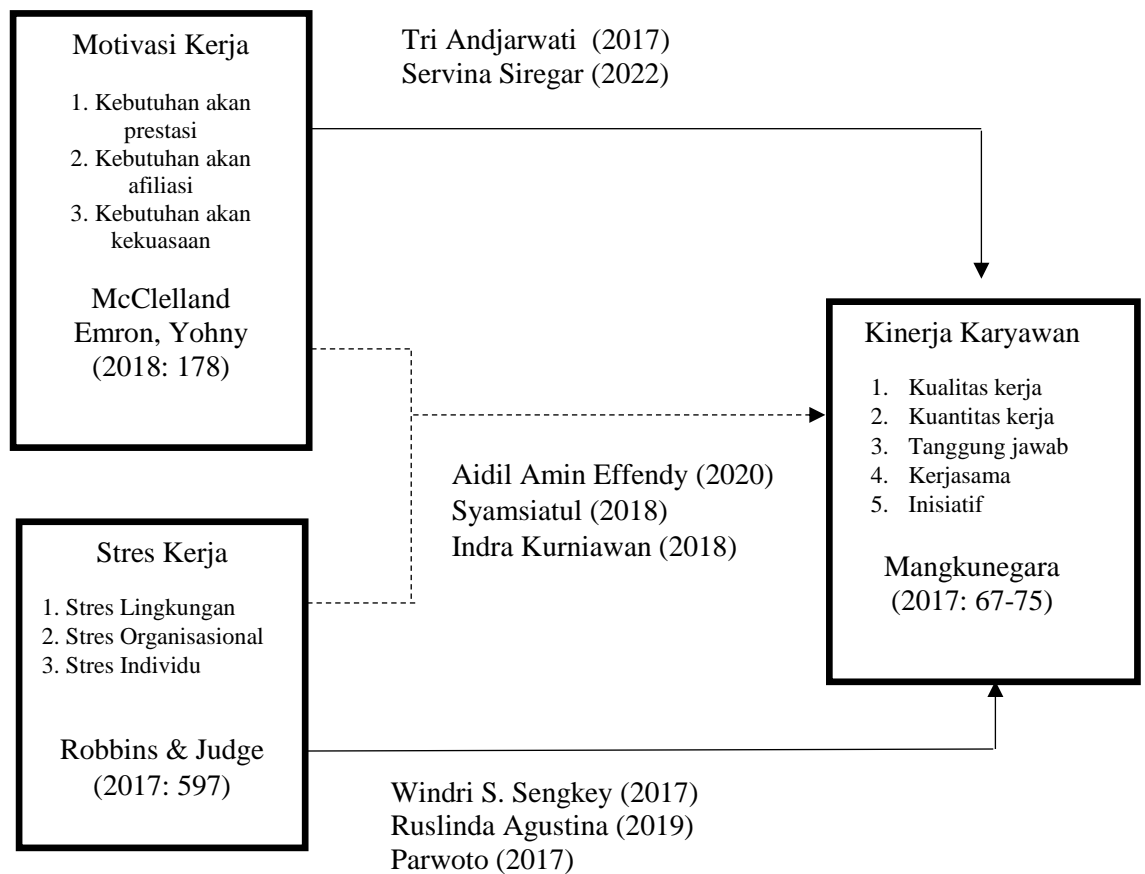
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam memabangun kerangka berfikir peneliti, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu motivasi kerja, stress kerja, dan kinerja layanan publik karyawan dalam paradigma penelitian sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Heni Fitri Ratnasari (2022) hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dilakukan pada SMAN 1 Jambi, selanjutnya jurnal yang mendukung dikemukakan oleh Ruslinda Agustina (2019) dengan jurnal berjudul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin menunjukkan bahwa Stres kerja, Motivasi, dan Kompensasi secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka didapatkan rumusan paradigma penelitian mengenai motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja layanan publik karyawan dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut :

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----> : Pengaruh secara simultan

————> : Pengaruh secara parsial

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban tentatif (sementara) terhadap masalah yang ditentukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sugiyono (2017)

Oleh karena itu Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

- b. Terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Menurut Rahmat (dalam Sugiyono (2017: 2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dan jenis data yang akan penulis olah adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan (Sugiyono 2017: 11). Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah pertama, kedua, ketiga, dan keempat mengenai motivasi kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan.

Metode varifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017: 11).

Metode varifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan aspek yang paling penting dari suatu penelitian, karena dengan variabel penelitian dapat melakukan pengolahan data yang bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian atau menjawab hipotesis penelitian. Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X1) yaitu motivasi kerja, variabel (X2) yaitu stress kerja, dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut kemudian di operasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 39) 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. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (variabel independent) dan variabel

terikat (variabel dependent). Variabel bebas (independent) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat baik secara positive maupun secara negative dengan symbol X, variabel terikat (dependent) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas dengan symbol Y, variabel dependen juga merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam penelitian. Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu variabel X1, X2, dan variabel Y. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau variabel independent (X)

Sugiyono (2017: 39) menyatakan variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent). Yang menjadi variabel bebas atau variabel independent dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang karyawan agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan.

Subhan Djaya, (dalam Malayu S. Hasibuan (2017: 33).

b Stres Kerja (X2)

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stress dapat mengakibatkan keadaan

emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup, dan gangguan lainnya (Mangkunegara, 2017: 92-108).

2. Variabel terikat atau variabel dependent (Y)

Variabel terikat atau variabel dependent menurut Sugiyono (2017, 39) menyatakan variabel ini sering disebut output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini yaitu :

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan obyek atau subyek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data.

3.2.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek/objek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti yang meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh

subyek atau obyek yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 80).

3.2.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik nonprobability sampling. Nonprobability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017: 84). Teknik yang digunakan dalam nonprobability sampling adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila sebagian anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hasil survey awal di kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung, penulis mendapatkan data populasi karyawan berjumlah 138 orang yang terdiri dari 104 karyawan tetap dan 34 PPNPN (Honorar).

Untuk pra-survey ini penulis akan mengambil data sampel yang berjumlah 138 orang karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian, Teknik pengumpulan

data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang akan digunakan. Adapun sumber dan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

A. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan ini dilakukan di kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung untuk memperoleh gambaran sebenarnya terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti. Adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1 Sebaran Kuisisioner : Kuesioner tentang kinerja karyawan kepada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung
- 2 Wawancara : Wawancara kepada beberapa karyawan Layanan Publik di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung terkait Informasi Keimigrasian, motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.
- 3 Observasi : Penulis melakukan observasi kinerja karyawan di Ruang Layanan Publik Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung dengan meminta data instansi
- 4 Studi Pustaka : Penulis mengambil berbagai macam referensi berupa dokumen resmi, brosur, pamflet, dan flyer di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung terkait Layanan Publik, Buku-buku umum terkait judul penelitian, jurnal, artikel dan berita-berita di media massa, portal berita internet dan blog.

B. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan topik penelitian. Adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Jurnal Penelitian, adalah penelaahan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah.
2. Internet, yaitu cara mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah, artikel, maupun karya tulis.
3. Buku, merupakan data sekunder yang dapat diperoleh dari buku yang memiliki kaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, Adapun variabel tersebut yaitu (X1) motivasi kerja, (X2) stress kerja, sebagai variabel bebas (*independent*) dan (Y) yaitu kinerja karyawan, sebagai variabel terikat (*dependent*).

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, dimensi, indikator, serta skala dan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Berikut ini operasionalisasi variabel penelitian.

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

| Konsep variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No item |
|---|---------------------------|-----------------------------------|---|---------|---------|
| <p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p>serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain</p> <p>Menurut McClelland dalam Rivai (2017: 837)</p> | Kebutuhan akan pencapaian | Mengembangkan kreativitas | Tingkat kreativitas karyawan | Ordinal | 1 |
| | | Antusias untuk berprestasi tinggi | Tingkat prestasi yang dicapai dalam bekerja | Ordinal | 2 |
| | Kebutuhan akan afiliasi | Sense of belonging | Tingkat penerimaan oleh orang lain | Ordinal | 3 |
| | | Sense of importance | Tingkat dihormati oleh orang lain | Ordinal | 4 |
| | | Sense of achievement | Tingkat untuk berprestasi | Ordinal | 5 |
| | | Sense of participation | Tingkat untuk ikut serta | Ordinal | 6 |
| | Kebutuhan akan kekuasaan | Memiliki kedudukan yang terbaik | Tingkat memiliki kedudukan terbaik | Ordinal | 7 |
| | | Mengerahkan kemampuan demi | Tingkat mencapai kekuasaan | Ordinal | 8 |

| | | | | | |
|--|---|----------------------------------|--|--|---------|
| | | mencapai kekuasaan | | | |
| <p>Stres Kerja (X2)</p> <p>Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada satu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang</p> <p>Menurut Stephen P. Robbins & Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati (2017: 429)</p> | Faktor Lingkungan | Ketidakpastian ekonomi | Tingkat ketidakpastian ekonomi | Ordinal | 9 |
| | | Ketidakpastian politik | Tingkat ketidakpastian politik | Ordinal | 10 |
| | | Perubahan teknologi | Tingkat Perubahan Teknologi | Ordinal | 11 |
| | Faktor Organisasi | Tuntutan tugas | Tingkat tuntutan tugas | Ordinal | 12 |
| | | Tuntutan peran | Tingkat tuntutan peran | Ordinal | 13 |
| | | Tuntutan interpersonal | Tingkat tuntutan interpersonal | Ordinal | 14 |
| | Faktor Pribadi | Permasalahan keluarga | Tingkat permasalahan keluarga | Ordinal | 15 |
| | | Permasalahan ekonomi | Tingkat permasalahan ekonomi | Ordinal | 16 |
| | | Kepribadian | Tingkat kepribadian | | 17 |
| | <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang</p> | Kualitas Kerja | Kualitas terhadap hasil yang dicapai | Tingkat kualitas terhadap hasil yang dicapai | Ordinal |
| | | Kesalahan, kerusakan, kecermatan | Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan | Ordinal | 19 |
| Kuantitas kerja | | Jumlah pekerjaan | Tingkat jumlah pekerjaan | Ordinal | 20 |

| | | | | | |
|--|----------------|--|---|---------|----|
| diberikan kepadanya Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 67) | | yang dihasilkan | yang dihasilkan | | |
| | Kerjasama | Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja | Tingkat Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja | Ordinal | 21 |
| | Tanggung jawab | Sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan | Tingkat tanggung jawab serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan | Ordinal | 22 |
| | Inisiatif | Inisiatif dalam penanganan masalah-masalah yang timbul | Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan, khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul | Ordinal | 23 |

3.5 Metode Analisis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

(Sugiyono, 2017: 147). Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis yang menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017: 147).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur Menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negative. Terdapat 5 kategori pembobotan dalam skala likert ialah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

| Alternatif jawaban 1 variabel (Motivasi Kerja) | Skor |
|--|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Instrument penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist maupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut, ditabulasikan untuk menghitung validasi dan reliabilitas. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Rata-rata} = \frac{\Sigma (\text{Frekuensi} * \text{Bobot})}{\Sigma \text{Sampel (n)}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengkategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Lebar skala} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

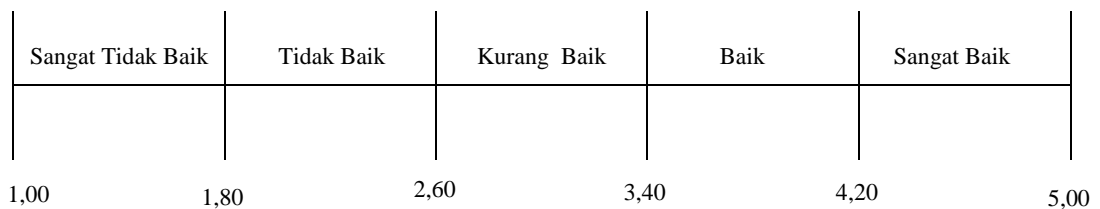
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut yang akan ditampilkan seperti berikut:

Tabel 3. 3
Tafsiran Nilai Rata-rata Variabel Motivasi Kerja

| Interval | Kriteria |
|-------------|---------------------------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat tidak baik/sangat rendah |
| 1,81 – 2,60 | Tidak baik/rendah |
| 2,61 – 3,40 | Kurang baik/cukup |
| 3,41 – 4,20 | Baik/tinggi |
| 4,21 – 5,00 | Sangat baik/sangat tinggi |

Sumber: Sugiyono (2017)

Berdasarkan dari hasil yang telah dijelaskan diatas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2017: 8) merupakan sebuah metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme, berfungsi untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, serta analisis datanya

bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji dan mengetahui hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Dr. Juanim, SE., MSi (2018: 13) dalam modul praktika metodologi penelitian ekonomi dan bisnis, Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilaksanakan. Atau dengan kata lain validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang ingin ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam *instrument* itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan. Jika koefisien korelasi (rhitung) lebih besar atau sama dengan (rtabel) yaitu 0,3 maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai korelasi dibawa 0,3 maka dapat dinyatakan bahwa pertanyaan pada instrument tidak valid, sehingga pertanyaan tersebut tidak bisa digunakan lagi atau dibuang. Untuk mencari nilai korelasinya peneliti menggunakan metode Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Korelasi Product Moment

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

ΣX = Jumlah dari variabel X

ΣY = Jumlah dari variabel Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat total variabel X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total variabel Y

ΣXY = Jumlah perkalian total variabel X dan Variabel Y

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas juga sering disebut sebagai uji konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel/andal jika data dari hasil pengukuran hasilnya konsisten jika digunakan berulang-ulang pada objek yang berbeda-beda, pada waktu yang sama atau berbeda-beda. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split Half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlations Between Forms*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka *instrument* tersebut bisa dikatakan reliabel atau membandingkan dengan nilai *cut off point* 0,7 maka reliabel jika nilai $r >$ dari 0,7.

Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka *instrument* tersebut dikatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha* $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.5.2.3 Method Of Succeshive Interval (MSI)

Method Of Succeshive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan menggunakan table distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*scale value/SV*).

$$SV = \frac{\text{Destiny of Lower Limit} - \text{Destiny of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

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

$$Y = SV + (k)$$

$$K = 1 + (SV_{\min})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal kedalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

3.5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel (X1) Motivasi kerja, variabel (X2) Stres kerja terhadap variabel (Y) Kinerja karyawan, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_i$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Variabel independen

X₂ = Variabel independen

ϵ_i = Residual (error)

3.5.2.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengukur derajat hubungan atau kekuatan antara variabel (X1) Motivasi kerja, variabel (X2) Stres kerja terhadap variabel (Y) Kinerja karyawan. Hubungan variabel tersebut terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik, maka variabel yang lain akan turun.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Nilai koefisien korelasi yang semakin besar (mendekati +1) maka derajat hubungan tersebut semakin tinggi. Sebaliknya jika nilai koefisien korelasi yang semakin rendah berarti derajat hubungan variabel semakin lemah. Rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi berganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

JK_{total} = Jumlah kuadrat total korelasi dalam bentuk deviasi

Dimana ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila $r_{xy} = 1$, maka terdapat hubungan linier positif antara variabel X dan variabel Y.
2. Apabila $r_{xy} = 0$, maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel X dan variabel Y.
3. Apabila $r_{xy} = -1$, maka terdapat hubungan linier negative antara variabel X dan variabel Y.

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap hubungan/korelasi antar variabel

yang diteliti, pengaruh kuat atau tidaknya variabel maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 4
Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000-0,199 | Sangat Lemah |
| 0,200-0,399 | Lemah |
| 0,400-0,599 | Sedang |
| 0,600-0,799 | Kuat |
| 0,800-0,999 | Sangat Kuat |

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3.5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi simultan yaitu melihat besarnya persentase pengaruh variabel motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent lemah

- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

3.5.2.7 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis Koefisien Determinasi Parsial adalah digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus yang digunakan untuk menggunakan koefisien determinasi parsial yaitu:

$$K_d = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrix korelasi variabel independent dengan variabel dependen dimana apabila :

$K_d = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.

$K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

3.6 Rancangan Kuesioner :

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel pengaruh motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal

memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

- a Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b Setuju (S) diberi skor 4
- c Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan pra-survey di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung, Jl. Surapati No. 82 Bandung. Pra-survey dilakukan sejak November 2021 meliputi penyusunan proposal, seminar usulan proposal sampai dengan sidang akhir hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. (67)
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi* edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Kanimbandung.kemenkumham.go.id imigrasi kelas 1 TPI Bandung
- Agustina, R., Soedjatmiko, & Rastika, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (Sto) 1 Centrum Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 102–116.
- Dr. Emron, Dr. Yohny Anwar, D. I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264.
- Fitri, H., Sari, R., & Sulistiyo, U. (2022). *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 4(1), 1204–1211.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.

- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1–17.*
- Indah, D. Y. (2018). *Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. i, 16–45.*
[http://repository.unpas.ac.id/44571/4/BAB 2.pdf](http://repository.unpas.ac.id/44571/4/BAB%202.pdf)
- Kurniawan, I. A., Murdiati, S., & Subroto, S. (2019). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi, 11(2), 158–172.*
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 11–18.*
- Naufal Ahmad Khairul Shaleh. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunrise Abadi Bandung. *Skripsi, 29.*
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal, 1(2), 61–66.*
- Prof.Dr.Lijan Poltak Sinambela, M.M, M. pd. (2016). *Kinerja Pegawai “Teori Pengukuran dan Implikasi.”* Graha Ilmu, Jakarta.
- Sciences, H. (2016). *Landasan Teori Manajemen. 4(1), 1–23.*
- Sengkey, W. S., Roring, F., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., Manado, R., & Kunci, K. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area

- Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4565–4574.
- Sinambela, P. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, M. A. C. (2017). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Subhan Djaya. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 26 No, 72–84.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Tri Andjarwati. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi McClelland. *JMM17 Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Vol.1 No.1, 46.
- Garry Dessler. (2017). *Human Resources Management*. (15th Edition). Pearson, 725.
- Dr.Emron Edison, Dr.Yohny Anwar, dan Dr.Imas Komariyah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta, 2018.
- T.M. Fraser. Ny. L. Mulyana, dan Achmad Purwono (2016).

Stress dan Kepuasan Kerja (Acuan Mencari Alternatif untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Kerja yang Sesuai). Jakarta : PT. Sapidodadi, 2016.

DR. Paimin Napitupulu, M.Si (2017). *Pelayanan Publik dan Customer Satisfaction*.

Prinsip-Prinsip Dasar agar Pelayanan Publik Lebih Berorientasi pada Kepuasan dan Kepentingan Masyarakat. Bandung : P.T. Alumni, 2017

Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge (edisi 16, 2016). *Perilaku Organisasi*

“Organizational Behavior”. Jakarta : Salemba Empat, 2016

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

www.kanimbandung.kemenkumham.go.id

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, (2017) *Buku Pedoman Proposal dan Usulan Penelitian*.

Bandung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

Lampiran Kuesioner Pra-Survey

Kuesioner Pra-Survey

Kepada Yth. Responden Penelitian
Karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1, Bandung

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Pasundan Bandung, dengan identitas :

Nama : Bintang Nurhaliza
NIM : 184010128
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data pra-survey guna untuk Usulan Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan hanya untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Bintang Nurhaliza
184010128

Identitas Responden :

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda (centang) di kolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
2. Usia : Kurang dari 20 tahun
 20 tahun – 30 tahun
 31 tahun – 40 tahun
 41 tahun – 50 tahun
 Diatas 50 Tahun
3. Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah
4. Pendidikan Terakhir : SMA
 Diploma
 S1
 S2
 S3
5. Status Kepegawaian : Karyawan tetap / Karyawan kontrak
6. Masa Kerja : Kurang dari 1 tahun
 1 tahun – 5 tahun
 6 tahun – 10 tahun
 Lebih dari 10 Tahun
7. Penghasilan : Kurang dari Rp.3.000.000
 Rp.3,000.000 – Rp.6.000.000
 Rp.7.000.000 – Rp.10.000.000
 Lebih dari Rp.10.000.000

Petunjuk Pengisian :

Lingkari angka dalam kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda :

SS = Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan

KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan

TS = Tidak Setuju, jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan

STS = Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan pernyataan

A. KINERJA KARYAWAN

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|-----------------|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Kinerja Karyawan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Kualitas Kerja | Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien | | | | | |
| 2 | | Saya datang ke kantor dengan tepat waktu | | | | | |
| 3 | Kuantitas Kerja | Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur | | | | | |
| 4 | Kerjasama | Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik | | | | | |
| 5 | Tanggung Jawab | Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi | | | | | |
| 6 | Inisiatif | Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan | | | | | |

B. Motivasi Kerja

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|-------------------------|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Motivasi Kerja | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Kebutuhan akan Prestasi | Saya termotivasi ketika rekan kerja saya bisa lebih meningkatkan produktivitas dan semangat dalam bekerja | | | | | |
| 2 | | Saat diberikan tugas yang sulit, saya terdorong untuk | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | menyelesaikan tugas tersebut dengan teliti | | | | | |
| 3 | Kebutuhan akan Afiliasi | Saya termotivasi menyukai persaingan/kompetisi dengan rekan kerja lainnya dalam meraih prestasi kerja | | | | | |
| 4 | | Saya terdorong untuk ikut serta dalam kegiatan yang ada di perusahaan agar sering berkumpul dengan rekan kerja | | | | | |
| 5 | Kebutuhan akan Kekuasaan | Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi jabatan | | | | | |
| 6 | | Saya berkeinginan untuk mengerahkan kemampuan saya demi mendapatkan kekuasaan | | | | | |

C. Stres Kerja

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|-------------------|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Stres Kerja | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Faktor Lingkungan | Saya merasa tertekan ketika diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya dan lingkungan kantor yang kurang nyaman | | | | | |
| 2 | | Saya tegang mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal | | | | | |
| 3 | Faktor Organisasi | Saya tertekan peran yang saya terima di perusahaan/organisasi ini sering bertentangan satu sama lain | | | | | |
| 4 | | Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|-----------------|--|--|--|--|--|--|
| | | sehingga membuat saya tertekan | | | | | |
| 5 | Faktor Individu | Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja | | | | | |
| 6 | | Saya mengalami kesulitan bekerja ketika saya sedang mengalami sakit bulanan (menstruasi) | | | | | |

D. Pengembangan Karir

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Pengembangan Karir | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Perlakuan yang adil dalam berkarir | Saya merasa perusahaan/organisasi adil dalam karir | | | | | |
| 2 | | Saya merasa perusahaan/organisasi menghargai potensi karyawan | | | | | |
| 3 | Keperdulian atasan langsung | Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karier | | | | | |
| 4 | Informasi tentang berbagai peluang promosi | Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus | | | | | |
| 5 | Adanya minat untuk di promosikan | Saya berminat untuk bisa mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi atas prestasi kerja saya | | | | | |
| 6 | Kepuasan | Saya senang ketika saya diberi kesempatan untuk bisa meningkatkan jenjang karir saya | | | | | |

E. Mental Health

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|---------------------------------|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Mental Health | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Self healing | Saya memelihara Kesehatan mental saya dengan menyempatkan waktu saat senggang untuk <i>self healing</i> , seperti rekreasi, berolah raga, jalan-jalan, dan lain sebagainya | | | | | |
| 2 | | Mendengarkan musik favorit cukup efektif menghibur diri saya dan menjaga Kesehatan mental gar tetap stabil walaupun beban kerja melanda | | | | | |
| 3 | Berpikiran positif | Selalu berfikir positif mampu membuat saya menjadi lebih optimis dan semangat dalam bekerja | | | | | |
| 4 | | Saya terdorong untuk melakukan segala kegiatan yang positif yang bisa meningkatkan produktivitas saya | | | | | |
| 5 | Menerapkan hidup bersih & sehat | Saya selalu menerapkan protokol kesehatan saat di kantor dan dimanapun | | | | | |
| 6 | | Olahraga rutin sebelum berangkat kerja merupakan kebiasaan saya agar lebih bugar dan semangat | | | | | |

F. Etos Kerja

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|-------------|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Etos Kerja | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Kerja Keras | Saya bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya | | | | | |
| 2 | | Saya selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--------------|---|--|--|--|--|--|
| 3 | Kerja Cerdas | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| 4 | | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat | | | | | |
| 5 | Kerja Ikhlas | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran | | | | | |
| 6 | | Saya selalu menciptakan ide-ide dan gagasan baru untuk kemajuan perusahaan/organisasi | | | | | |

G. Pelatihan

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|-------------------|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Pelatihan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Materi | Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan | | | | | |
| 2 | | Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat | | | | | |
| 3 | Peserta pelatihan | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan | | | | | |
| 4 | Instruktur | Pelatihan memotivasi saya agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi | | | | | |
| 5 | Metode | Pelatihan kerja pada posisi pelayanan publik dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik | | | | | |
| 6 | Tujuan pelatihan | Saya memahami cara bekerja di posisi saya setelah saya melakukan pelatihan kerja | | | | | |

H. Budaya Organisasi

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--------------------------------|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Budaya Organisasi | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Orientasi pada orang | Setiap bekerja seluruh karyawan lebih mengutamakan terhadap pelayanan publik daripada kepentingan pribadi/kelompok | | | | | |
| 2 | Keagresifan | Pimpinan memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat | | | | | |
| 3 | Orientasi pada tim | Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan Bersama-sama | | | | | |
| 4 | Inovasi dan pengambilan risiko | Seluruh karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan | | | | | |
| 5 | Orientasi pada hasil | Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur organisasi yang telah ditetapkan | | | | | |
| 6 | Stabilitas | Seluruh karyawan dan pimpinan mematuhi aturan yang ada di perusahaan/organisasi | | | | | |

I. Komunikasi

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--------------------------|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Komunikasi | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Komunikasi ke arah bawah | Saya dapat memahami pesan dan melakukan Tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin kepada pegawai lainnya | | | | | |
| 2 | | Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan | | | | | |
| 3 | Komunikasi lateral | Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|-------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | | mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja | | | | | |
| 4 | | Komunikasi yang terjalin saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antara saya dengan rekan kerja dan pada atasan | | | | | |
| 5 | Komunikasi ke arah atas | Saya berinisiatif untuk belajar lebih dalam lagi mengenai komunikasi yang efektif kepada pimpinan | | | | | |
| 6 | | Saya mampu melayani dan berkomunikasi baik dengan customer maupun dengan pimpinan dengan baik | | | | | |

Lampiran Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian
Karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1, Bandung

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Pasundan Bandung, dengan identitas :

Nama : Bintang Nurhaliza
NIM : 184010128
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data penelitian guna untuk menyusun Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandung”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan hanya untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Bintang Nurhaliza
184010128

Identitas Responden :

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda (centang) di kolom jawaban yang dipilih :

- Jenis Kelamin : Pria / Wanita
- Usia : Kurang dari 20 tahun
 20 tahun – 30 tahun
 31 tahun – 40 tahun
 41 tahun – 50 tahun
 Diatas 50 Tahun
- Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah
- Pendidikan Terakhir : SMA
 Diploma
 S1
 S2
 S3
- Status Kepegawaian : Karyawan tetap / Karyawan kontrak
- Masa Kerja : Kurang dari 1 tahun
 1 tahun – 5 tahun
 6 tahun – 10 tahun
 Lebih dari 10 Tahun

Petunjuk Pengisian :

Lingkari angka dalam kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda :

- SS = Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan
- S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan
- KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan
- TS = Tidak Setuju, jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan
- STS = Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan pernyataan

Variabel X1 (Motivasi Kerja)

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|--------------------------|--|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Motivasi Kerja | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Kebutuhan akan Prestasi | Saya termotivasi ketika rekan kerja saya bisa lebih meningkatkan produktivitas dan semangat dalam bekerja | | | | | |
| 2 | | Saat diberikan tugas yang sulit, saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan teliti | | | | | |
| 3 | Kebutuhan akan Afiliasi | Saya termotivasi menyukai persaingan/kompetisi dengan rekan kerja lainnya dalam meraih prestasi kerja | | | | | |
| 4 | | Saya terdorong untuk ikut serta dalam kegiatan yang ada di perusahaan agar sering berkumpul dengan rekan kerja | | | | | |
| 5 | Kebutuhan akan Kekuasaan | Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi jabatan | | | | | |
| 6 | | Saya berkeinginan untuk mengerahkan kemampuan saya demi mendapatkan kekuasaan | | | | | |

Variabel X2 (Stres Kerja)

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|-------------------|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Stres Kerja | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Faktor Lingkungan | Saya merasa tertekan ketika diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya dan lingkungan kantor yang kurang nyaman | | | | | |
| 2 | | Saya tegang mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|-------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | diselesaikan dalam satu hari normal | | | | | |
| 3 | Faktor Organisasi | Saya tertekan peran yang saya terima di perusahaan/organisasi ini sering bertentangan satu sama lain | | | | | |
| 4 | | Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan | | | | | |
| 5 | Faktor Individu | Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja | | | | | |
| 6 | | Saya mengalami kesulitan bekerja ketika saya sedang mengalami sakit bulanan (menstruasi) | | | | | |

Variabel Y (Kinerja karyawan)

| No | Dimensi | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----|-----------------|---|--------------------|---|----|----|-----|
| | | Kinerja Karyawan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Kualitas Kerja | Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien | | | | | |
| 2 | | Saya datang ke kantor dengan tepat waktu | | | | | |
| 3 | Kuantitas Kerja | Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur | | | | | |
| 4 | Kerjasama | Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik | | | | | |
| 5 | Tanggung Jawab | Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi | | | | | |
| 6 | Inisiatif | Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan | | | | | |