

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah memegang peranan penting dalam menjalankan pembangunan, pelayanan, pengaturan dan pemberdayaan di daerah maupun nasional. Semua instansi pemerintah memiliki tujuan yang sama yaitu mengutamakan kepentingan masyarakat dan negara, maka dari itu setiap instansi pemerintah harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat luas, namun jika suatu instansi pemerintah tidak bekerja secara optimal maka akan berpengaruh kepada kinerja instansi tersebut. Instansi pemerintah akan bekerja secara optimal jika instansi pemerintah tersebut dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam instansi pemerintah akan menunjang keberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan tujuannya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, fungsinya sumber daya manusia tidak dapat tergantikan dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain seperti teknologi, uang atau modal, metode atau strategi. Peranan sumber daya manusia di organisasi dimulai dari perencanaan tujuan organisasi hingga pada saat implementasi dari perencanaannya, maka dari itu setiap organisasi harus memperhatikan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan dari organisasi serta untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan organisasi tersebut.

Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan berperan atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggara pemerintah dan pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil harus berperan aktif didalam setiap kegiatan yang dijalankan suatu instansi pemerintah agar visi dan misi instansi dapat tercapai dengan baik.

Pegawai Negeri Sipil sebagai pemegang peranan terpenting dalam suatu instansi pemerintah harus memiliki sifat integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, sifat yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil ini diatur oleh UU No. 5 Tahun 2014. Berikut ini data jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenis instansi di Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Instansi di Indonesia Pada Tahun 2019-2021 Per Desember 2021

Tahun	Jenis Instansi				Total
	Pusat	Persentase	Daerah	Persentase	
2019	953.371	23%	3.235.390	77%	4.188.761
2020	958.919	23%	3.209.199	77%	4.168.118
2021	936.859	23%	3.058.775	77%	3.995.634

Sumber : <https://www.bkn.go.id/unggah/2022/06/STATISTIK-PNS-Desember-2021.pdf>

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa didalam 3 tahun terakhir ini jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia mengalami penurunan setiap tahunnya terlihat pada tahun 2021 jumlah Pegawai Negeri Sipil turun sebesar 4,1% dari tahun sebelumnya. Dapat dilihat dari data di atas tercatat bahwa pada tahun 2021 jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di instansi pusat berjumlah 936.859 orang dan yang bekerja di instansi daerah berjumlah 3.058.775 orang. Berikut ini adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pulau Jawa berdasarkan jenis instansi sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di Pulau Jawa Berdasarkan Jenis Instansi tahun 2021

No	Provinsi	Jenis Instansi		Total
		Pusat	Daerah	
1	Provinsi Jawa Timur	81.630	322.124	403.754
2	Provinsi Jawa Tengah	72.722	294.477	367.199
3	Provinsi Jawa Barat	86.408	275.397	361.805
4	Provinsi DKI Jakarta	203.842	60.088	263.930
5	Provinsi Banten	20.130	68.729	88.859
6	Provinsi DI Yogyakarta	25.156	44.817	69.973
	Total	489.888	1.065.632	1.555.520

Sumber : <https://www.bkn.go.id/unggahan/2022/06/STATISTIK-PNS-Desember-2021.pdf>

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat menduduki posisi ketiga dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil terbanyak di Pulau Jawa dengan total 361.805 orang tercatat sebanyak 86.408 orang bekerja di instansi pusat dan 275.397 orang bekerja di instansi daerah. Berikut ini jumlah pegawai 2 Balai Besar Wilayah Sungai yang ada di Jawa Barat:

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai 2 Balai Besar Wilayah Sungai di Jawa Barat

Instansi	Jumlah Pegawai		Total
	PNS	Non PNS	
Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk- Cisanggarung	227	273	500
Balai Besar Wilayah Sungai Citarum	221	148	369

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Menurut Tabel 1.3 jumlah pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum memiliki jumlah sebanyak 369 lebih sedikit dibandingkan jumlah Balai Besar Wilayah Sungai Cimanuk-Cisanggarung, walaupun demikian sungai Citarum merupakan sungai terpanjang di Jawa Barat. Panjangnya mencapai 3.332,97 km, adapun luasnya mencapai 8.779,20 km persegi. Sungai itu menjadi sumber air minum untuk masyarakat di Jakarta, Bekasi, Karawang, Purwakarta, dan Bandung. Yang menjadikan tanggung jawab yang besar bagi Balai Besar Wilayah Sungai Citarum.

Pengukuran kinerja instansi pemerintah sangat berkaitan dengan perencanaan kinerja dikarenakan didalam perencanaan kinerja telah ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk dicapai dalam periode satu tahun. Berikut kriteria keberhasilan pencapaian sasaran kinerja:

Tabel 1.4
Kriteria Ukuran Keberhasilan Pencapaian Kinerja Sasaran

No	Kategori	Nilai angka	Interpretasi	Indikator warna
1	AA	>85 – 100	Memuaskan	
2	A	>75 – 85	Sangat Baik	
3	B	>65 – 75	Baik, Perlu sedikit perbaikan	
4	CC	>50 – 65	Cukup (Memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar	
5	C	>30 – 50	Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar	
6	D	>0 – 30	Sangat kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar	

Sumber : Laporan Kinerja Dirjen SDA 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas uraian mengenai ukuran keberhasilan pencapaian kinerja sasaran terdapat enam kategori dimana kategori tertinggi yaitu AA dengan nilai 85 – 100 dengan interpretasi memuaskan dan kategori terendah yaitu D dengan nilai 0 - 30 dengan interpretasi sangat kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar. Kriteria inilah yang menjadikan patokan suatu instansi dibawah Direktorat Jendral Sumber Daya Air untuk mencapai target tahunannya. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat kinerja tahunan ditargetkan dan realisasi kinerja. Berikut program/kegiatan dan kinerja Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Tahun 2021

Tabel 1.5
Realisasi Kinerja Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Secara Triwulan
2021

No	Program/Kegiatan	Kinerja			
		TW I	TW II	TW III	TW IV
1	Program ketahanan sumber daya air	122,92	86,48	94,74	99,68
	Perencanaan, pemograman, penganggaran, dan evaluasi	89,29	99,96	98,63	100
	Layanan teknis SDA	100	97,36	86,65	100
	Pengembangan dan rehabilitasi jaringan irigasi permukaan, rawa dan non-padi	102,8	75,55	121,4	98,56
	Pengendalian banjir, lahar, pengelolaan drainase utama perkotaan, dan pengaman pantai	80,22	89,34	97,83	100
	Pembangunan bendungan, danau dan bangunan penampungan air lainnya	127,4	77,56	81,32	99,99
	Penyediaan dan pengelolaan air tanah dan air baku	135,4	98,25	99,83	98,15
	Operasi dan pemeliharaan sarana dan prasarana SDA serta penanggulangan darurat akibat bencana	127,6	104,5	109,3	99,89
2	Program dukungan manajemen	281,9	94,55	83,56	99,28
	Dukungan manajemen Ditjen Sumber Daya Air	281,9	94,55	83,56	99,28

Sumber : LAKIN Besar Wilayah Sungai Citarum, 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas realisasi kinerja Balai Besar Wilayah Sungai Citarum pada tahun 2021 secara triwulan memiliki nilai yang fluktuatif. Pada tabel di atas dapat dilihat terjadi penurunan kinerja yang sangat signifikan pada triwulan I ke triwulan II tentunya terjadi penurunan yang sangat signifikan itu berkaitan dengan beberapa faktor yang ada didalam lingkungan instansi tersebut dan faktor karyawan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengetahui gambaran kinerja pegawainya maka peneliti melakukan kuesioner pra survey mengenai dimensi

kinerja karyawan, tetapi sebelumnya adapun pendapat dari John Miner didalam (Mangkunegara , 2017) menyatakan bahwa terdapat lima macam dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, kuantitas kerja dan inisiatif. Berikut hasil kuesioner pra survey pada dimensi kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai Di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	Memiliki kemampuan dalam menunjukan hasil kerja yang baik.	1	5	5	6	1	53	2,9
2	Tanggung Jawab	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan	2	5	6	3	2	56	3,1
3	Kerja Sama	Memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan kerja sama dengan rekan kerja	3	2	5	5	3	51	2.8
4	Kuantitas Kerja	Memiliki kemampuan yang baik dalam menghasilkan target kerja.	1	5	6	5	1	54	3
5		Memiliki kemamauan	1	6	7	2	2	56	3,1

	Inisiatif	dalam memunculkan inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.							
		Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai						3	

Sumber : Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas menunjukkan nilai kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum sebesar 3. Adapun dimensi dengan nilai terendah yaitu kerja sama. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya rasa kerja sama dari setiap individu terhadap rekan kerjanya sehingga dapat merugikan instansi. Dimensi inisiatif dimana pegawai harus menunggu perintah dari atasan saat melakukan pekerjaannya. Dimensi kualitas kerja menunjukkan bahwa adanya pegawai yang kurang teliti dalam bekerja. Dimensi tanggung jawab menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sedangkan dimensi kuantitas kerja menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang masih tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana faktor ini yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja. Untuk mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu peneliti sudah melakukan pra-survey kepada 18 orang responden. Hasil dari pra-survey yang di dapat sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survey Di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum pada
Tahun 2022

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					jumlah skor	rata-rata skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	<i>Employee engagement</i>	<i>vigor</i>	1	7	4	5	1	56	3,1
		<i>Absorption</i>	1	8	6	3	0	61	3,4
		<i>Dedication</i>	2	5	8	3	0	60	3,3
	Jumlah Skor Rata-Rata Variabel <i>Employee Engagement</i>						3.3		
2	Kepuasan kerja	Pekerjaan	1	1 4	2	1	0	69	3,8
		Gaji	2	1 1	4	1	0	68	3,8
		Promosi	2	1 0	4	2	0	66	3,7
		Rekan kerja	3	1 3	2	0	0	73	4,1
	Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja						3,8		
3	Lingkungan Kerja	Keamanan	1	1 3	2	2	0	67	3,7
		Kebersihan	0	1 0	4	4	0	60	3,3
		Fasilitas	3	1 1	3	1	0	70	3,9
	Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja						3,6		
4	Stres kerja	Stres Lingkungan	1	8	5	3	1	59	3,3

	Stres Organisasi	2	6	7	3	0	61	3,4
	Stres Individu	0	7	6	3	2	54	3
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Stres Kerja							3.2	
Rata-Rata Skor: Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (18)								
Jumlah Skor Rata-Rata: Total Rata-Rata Skor : Jumlah Pertanyaan Kuesioner								

Sumber : Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum *employee engagement* dan stres kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dikarenakan memiliki nilai yang terendah dibandingkan variabel – variabel yang lainnya.

Dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan *employee engagement* memiliki nilai 3.3 dan stres kerja memiliki nilai 3,2. Maka kedua variabel inilah yang memiliki pengaruh besar dari kinerja pegawai. Untuk lebih jelas mengenai variabel tersebut berikut merupakan data hasil kuesioner pra-survey di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum yang diperoleh peneliti mengenai dimensi *employee engagement*, Menurut Schaufeli et al yang dikutip oleh (Suningrat, Yasa, & Sintaasih, 2021) *Employee engagement* memiliki 3 dimensi yaitu *vigor*, *absorption*, *dedication*. Berikut kuesioner pra survey mengenai dimensi *employee engagement*.

Tabel 1. 8
Dimensi Employee Engagement Di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum
Tahun 2022

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					jumlah skor	rata-rata skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Vigor	Saya selalu tekun dan bersemangat dalam bekerja walaupun menghadapi pekerjaan yang sulit	1	7	4	5	1	56	3,1
2	<i>Absorption</i>	Saya selalu menikmati setiap tugas yang diberikan pimpinan sehingga sering lupa waktu dalam bekerja	1	8	6	3	0	61	3,4
3	<i>Dedication</i>	Suatu kebanggaan saya bisa bekerja diperusahaan ini sehingga membuat saya antusias dalam bekerja	2	5	8	3	0	60	3,3
Jumlah skor rata-rata variabel <i>employee engagement</i>								3,3	

Sumber : Kuesioner Pra Survey, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 1.8 mengenai kuesioner pra survey dimensi *employee engagement*, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3,3. *Vigor* terjadi oleh Pegawai yang menandakan bahwa pegawai tersebut tidak disiplin dan

tidak bersemangat dalam bekerja dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan pada Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai kurang bersemangat dalam bekerja yang dapat mengganggu jalannya kinerja instansi.

Absorption terjadi pada pegawai yang menandakan bahwa pegawai tersebut tidak menikmati pekerjaan sehingga mudah bosan dan merasa bahwa waktu bekerja sangat lama. Hal ini dapat disebabkan oleh pemberian tugas yang banyak, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan pekerjaan yang monoton yang dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun. *Dedication* merupakan dimensi terakhir pada variabel *employee engagement* yang menandakan bahwa pegawai tidak bekerja dengan antusias dan tidak sepenuhnya bangga bekerja di instansi. Antusias dalam bekerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam membantu instansi mencapai tujuannya, serta karyawan harus memiliki rasa bangga karena sudah bekerja di instansi. Jika pegawai tidak merasa bangga dan tidak antusias dalam bekerja maka hal tersebut dapat berdampak negatif bagi instansi.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum adalah stres kerja. Menurut Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017) terdapat tiga dimensi stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu. Berikut merupakan data hasil kuesioner pra-survey yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1.9
Variabel Stres Kerja Di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Pada Tahun 2022

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Stres lingkungan	Saya merasa tidak dibutuhkan dan tidak dapat diandalkan dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan.	1	8	5	3	1	59	3,3
2	Stres organisasi	Saya merasa penat dengan tuntutan tugas yang sedang dijalani sekarang	2	6	7	3	0	61	3,4
3	Stres individu	Saya mudah tersinggung apabila rekan kerja saya menegur kesalahan saya	0	7	6	3	2	54	3
Jumlah skor rata-rata variabel stress kerja								3.2	

Sumber : Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.9 mengenai nilai hasil pra-survey variabel stres kerja, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3,2. Dari nilai tersebut dapat diketahui pegawai mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya di instansi dimana stres individu memiliki nilai terkecil dibandingkan dimensi stres kerja yang lainnya.

Stres lingkungan dimana karyawan merasakan tidak dibutuhkan dan tidak dapat di andalkan dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan. Seharusnya organisasi percaya kepada potensi yang ada di dalam diri karyawannya atau bertindak secara transparan sehingga hubungan antara karyawan dan organisasi berjalan dengan baik.

Stres organisasi pada karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa penat dengan tuntutan tugas yang sedang dijalannya sekarang. Pemberian tugas yang berlebihan kepada karyawan dan terkadang tugas tersebut tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut ditambah lagi jika pemberian tugas secara terus menerus sedangkan tugas sebelumnya belum diselesaikan maka akan terjadi penumpukan tugas pada karyawan tersebut. Stres individu merupakan dimensi yang paling bermasalah dimana karyawan mudah tersinggung apabila rekan kerjanya menegur karena kesalahannya. Seorang karyawan apabila sedang mengalami masalah pribadi dengan rekan kerjanya dapat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal.

Stres pada pegawai menandakan bahwa karyawan merasa lelah dikarenakan tuntutan pekerjaan yang dialami sekarang. Pemberian tugas kepada karyawan oleh atasan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh penerima tugas itu sendiri terkadang instansi menuntut pegawai untuk melakukan tugas dengan waktu yang sudah ditentukan, akan tetapi terkadang tugas yang sebelumnya diberikan belum terselesaikan dan kemudian terjadi penumpukan pekerjaan yang berdampak pada hasil kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan hasil dari pra-survey yang telah dipaparkan sebelumnya menjelaskan bahwa Balai Besar Wilayah Sungai Citarum mengalami masalah pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh *employee engagement* dan stres kerja. Maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI CITARUM”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cangkupan atau lingkup masalah yang akan diteliti untuk mempermudah proses penelitian selanjutnya dan mempermudah untuk memahami hasil penelitian. Merujuk pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan oleh penulis maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum maka peneliti mengidentifikasikan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Employee Engagement

- a. Pegawai merasa tidak bersemangat dalam bekerja.
- b. Pegawai tidak antusias dalam melakukan pekerjaanya.
- c. Pegawai merasa bosan dalam melakukan pekerjaanya.

2. Stres Kerja
 - a. Pegawai merasa kelebihan tuntutan tugas pekerjaannya
 - b. Pegawai mudah tersinggung dengan rekan kerjanya.
 - c. Pegawai terkadang merasa tidak bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Pegawai kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja.
 - b. Pegawai kurang mampu dalam memenuhi standar kualitas kerja.
 - c. Pegawai kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan.
 - d. Pegawai kurang mampu bekerja sama dengan baik.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi *employee engagement* pada pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Citarum
2. Bagaimana kondisi stres kerja pada pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Citarum
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Citarum
4. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan memberikan bukti mengenai hubungan antara *employee engagement* dan stres kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Citarum. Adapun tujuan dalam penelitian yang akan dicapai sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana kondisi *employee engagement* pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Citarum
2. Mengetahui bagaimana kondisi stres kerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Citarum
3. Mengetahui bagaimana kondisi kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Citarum
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Citarum baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat baik dari penulis sendiri juga dapat berguna baik para pembaca secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis mengenai sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan digunakan sebagai acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya, menjadi referensi dan masukkan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada. Berikut kegunaan teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dapat menambah referensi bagi mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.
2. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk ilmu pengetahuan khususnya bagi bidang sumber daya manusia
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung perkembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya pengaruh *employee engagement* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat bagi beberapa pihak yang dapat dipaparkan sebagai berikut ini. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Penulis

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terutama dalam bidang sumber daya manusia serta mengetahui hubungan mengenai *employee engagement*, stres kerja, dan kinerja pegawai.
- b. Menambah pengalaman kepada peneliti secara langsung serta dapat mengaplikasikan ilmu yang di dapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Instansi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai permasalahan kinerja pegawai di instansi
- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kinerja pegawai di instansi.

3. Pihak lain yang berkepentingan

- a. Memberikan informasi mengenai *employee engagement*, stres kerja dan kinerja pegawai.
- b. Dapat menjadikan bahan referensi dalam meningkatkan *employee engagement*, stres kerja dan kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini menjadi perbandingan dengan penelitian yang sama baik dari penelitian yang sudah ada maupun maupun penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini berisikan landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti seperti mengenai manajemen sumber daya manusia, *employee engagement*, stres kerja dan kinerja serta laporan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam menyusun kajian pustaka.

2.1.1 Manajemen

Manajemen mempunyai pengertian yang sangat luas, dapat diartikan sebagai ilmu, seni maupun proses. Manajemen dapat ditemukan pada kehidupan sehari-hari dan merupakan suatu kebiasaan secara sadar yang terus menerus serta membatu aktivitas individu dalam memudahkan perkerjaanya. Manajemen sangat penting di dalam organisasi, karena memudahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari kata inggris, "*manage*" yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan dan juga memimpin. Kata manajemen juga berasal dari bahasa perancis "*management*" yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen menurut para ahli:

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter menyatakan bahwa :

“Management is Coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively.” Yang memiliki arti Manajemen adalah mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif.

Menurut (Hasibuan, 2017) 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.”

Menurut GR Terry yang dikutip oleh (Hertati, 2020) menyatakan bahwa :

“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources.” Yang memiliki arti manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan – Tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang ada didalam suatu organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya maka dari itulah manajemen memiliki fungsi. Menurut (Erni & Kurniawan, 2017) fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, system dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bias memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

3. Pengimplementasian (*Directing*)

Pengimplementasian yaitu proses implementasi program agar bias memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa fungsi utama manajemen diantaranya perencanaan, pengorganisasian, Pengimplementasian, dan pengendalian. Dengan adanya fungsi manajemen

organisasi dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Bagi manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia perlu dipelihara dan dikelola dengan baik dikarenakan setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penerapan manajemen menurut fungsinya, yaitu pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui proses perencanaan, penggerakan, dan pengendalian yang dijadikan sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut (Dessler, 2020) menyatakan bahwa :

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.” Memiliki arti manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan kerja mereka.

Menurut (Armstrong, 2021) menyatakan bahwa :

“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and wellbeing of the

people working in organizations.” Yang memiliki arti manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai strategi, terintegrasi dan pendekatan yang koheren terhadap pekerjaan, pembangunan dan kesejahteraan dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi.

Menurut (Noor, 2017) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya karyawan dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis.”

Menurut (Hamali 2018) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.”

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat disimpulkan semua pengertian tersebut mengarah kepada cara mengatur sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan dengan baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi perusahaan. Maka dapat dikatakan juga bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu penerapan manajemen untuk melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengelola manusia seefektif dan efisien mungkin agar dapat meningkatkan kualitas manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Berikut adalah fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2019) adalah sebagai berikut :

Fungsi Manajerial:

1. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan/instansi pemerintahan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan/instansi pemerintahan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan/instansi pemerintahan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Fungsi Operasional:

1. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi pemerintah.

2. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi pemerintah.

4. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan/instansi pemerintah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Kedisiplinan (*discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

7. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan/instansi pemerintah, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, kemudian yang kedua yaitu

fungsi operasional yang terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan keterlibatan karyawan perusahaan atau instansi pemerintah. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Berikut tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Serdamayanti, 2017) :

1. Tujuan Masyarakat sosial.

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi.

Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi.

Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.

4. Tujuan Personal.

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini

sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi antara karyawan dengan organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi

2.1.3 Keterikatan Karyawan Atau *Employee Engagement*

Employee engagement adalah kondisi dimana karyawan terlihat sangat bersungguh-sungguh dan antusias dalam bekerja dengan tujuan ingin memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan atau instansi. Selain itu karyawan yang memiliki rasa *engagement* yang tinggi membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di dalam organisasi yang berdampak pada lingkungan kerja sekitarnya yang secara tidak langsung membuat karyawan lain pun merasakan antusias dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

2.1.3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Pada awalnya *employee engagement* diperkenalkan pertama kali oleh William Khan (1990) yang mengemukakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri dari anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran didalam organisasi. Adapun pengertian *employee engagement* menurut para ahli :

Menurut Schaufeli et al yang dikutip oleh Imperatori (2017:22) mengemukakan bahwa:

“Engagement is defined as a positive, fulfilling, workrelated state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption”. Yang artinya keterikatan diartikan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan.

Gallup Consulting (2017) mengemukakan bahwa:

“Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace”. Yang artinya employee engagement sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat kerja.

Menurut Albrecht yang dikutip oleh (Adi & Fithriana, 2018) menyatakan bahwa :

“Engagement adalah pernyataan positif yang berhubungan dengan keinginan yang sungguh-sungguh untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti dapat memahami bahwa *employee engagement* adalah suatu sikap positif seorang karyawan memiliki rasa keterikatan, komitmen dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3.2 Dimensi Employee Engagement

Employee engagement dapat dibedakan menjadi beberapa karakteristik atau dimensi Menurut Schaufeli et al yang dikutip oleh (Suningrat, Yasa, & Sintaasih, 2021) dimensi *employee engagement* sebagai berikut:

1. *Vigor*

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan

2. *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai dengan oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka

3. *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya, Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat.

Berdasarkan uraian di atas mengenai dimensi *employee engagement* tersebut dikarakteristikan dan digambarkan dari diri personal karyawan ketika sedang bekerja dan hanya dirasakan oleh karyawan itu sendiri di dalam organisasi maupun perusahaan.

2.1.4 Stres Kerja

Didalam suatu organisasi pastinya tidak lepas dari tuntutan tugas yang terkadang memberatkan pekerjaannya dan juga tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu, hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi karyawan khususnya stres dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan mengalami stres dalam bekerja tentu saja akan mempengaruhi kinerja bahkan menghambat operasional organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau berat yang dapat mempengaruhi emosional, jalan pikiran dan kondisi fisiknya. Berikut merupakan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian stres kerja:

Pendapat dari Maureen F. Dollard, Christian Dormann dan Mohd Awang Idris (2019) menyatakan bahwa :

“Work stress is a term commonly used to refer to the link between poor work conditions and health. Work stress denotes a condition or intermediate arousal state between objective stressors and strain”. Yang artinya, stres kerja adalah istilah yang biasa digunakan untuk merujuk pada hubungan antara kondisi kerja yang buruk dan kesehatan. Stres kerja menunjukkan kondisi atau keadaan gairah antara stresor obyektif dan ketegangan.

Pendapat dari Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017:597) mendefinisikan bahwa:

“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.”

Menurut Ivanko yang dikutip oleh Hamali, 2018 menyatakan bahwa:

“Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”

Berdasarkan beberapa definisi di atas peneliti memahami bahwa stres kerja merupakan kondisi yang di alami seseorang berupa suatu ketegangan atau perasaan tertekan dikarenakan tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang dapat mempengaruhi cara berfikir, emosi dan kondisi karyawan.

2.1.4.2 Penyebab Stres Kerja

Banyak faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan yang dapat mengganggu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Sopiah, 2018) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu;

1. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

2. Stres karena peran dan tugas

Peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.

3. Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*)

Penyebab stres antar pribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

4. Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

Berdasarkan uraian di atas bahwa banyak faktor penyebab stres kerja seperti faktor lingkungan maupun faktor individu seorang karyawan yang secara tidak langsung dapat terbawa di lingkungan pekerjaan dan berpengaruh pula kepada kinerja karyawan yang menjadi tidak optimal. Hal ini pun dapat merugikan produktivitas organisasi dan operasional organisasi.

2.1.4.3 Gejala Stres Kerja.

Ketika seseorang mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya tentu saja orang tersebut memiliki gejala, gejala itu sendiri berarti tanda - tanda seseorang ketika mengalami stres khususnya disebabkan karena pekerjaan, menurut (Hamali, 2018) gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi :

1. Gejala stres pada tingkat individu :

- a) Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipertensi.

- b) Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- c) Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d) Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

2. Gejala stres pada tingkatan organisasi.

- a) Gejala stres pada tingkatan organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakangerakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Pada uraian di atas, apabila organisasi memberikan tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan batas kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang tidak sehat maka berdampak buruk kepada fisiologis, psikologis dan perilaku karyawan di dalam organisasi.

2.1.4.4 Dimensi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur melalui dimensi dan diperjelas dengan indikator-indikatornya. Menurut Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017) terdapat tiga dimensi yaitu :

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi stres lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi stres individu mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Yang terdiri dari beberapa faktor, yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian individu atau karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dimensi stres kerja berasal dari faktor internal (diri sendiri) dan faktor eksternal (lingkungan dan organisasi) yang dapat mengganggu seorang karyawan dalam mengerjakan tugas sehingga kinerjanya tidak optimal.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan pertumbuhan suatu organisasi. Kinerja dari karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih dari organisasi sebab baik atau buruknya kinerja dari karyawan akan berdampak pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. maka dari itulah suatu organisasi harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar mempermudah jalanya operasional organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari prestasi dari karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan yang diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Setiap organisasi tentunya menginginkan karyawannya bekerja produktif atau memiliki kinerja yang baik, jika karyawan dari perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik maka dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan.

Pendapat dari John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut”

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa :

“Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2015:1) mengemukakan bahwa:

Kinerja karyawan adalah “*The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results*”. Yang memiliki arti bahwa kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan dari pengertian kinerja pegawai diatas, peneliti memahami bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.

Tujuan utama untuk melakukan penilaian kinerja yaitu untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi tersebut. Menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan pendapat bahwa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

Berdasarkan uraian mengenai tujuan penilaian kinerja karyawan dapat diketahui bahwa pentingnya penilaian kinerja karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan agar karyawan tersebut bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai target kerja. Menurut (Masram, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan yang tentu saja memepengaruhi dalam pencapaian kinerja di dalam organisasi seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif seorang karyawan didalam organisasi.

2.1.5.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Terdapat dimensi dan indikator dari kinerja karyawan yang dimana digunakan sebagai alat ukur instrumen, menurut John Miner dalam (Mangkunegara , 2017) menyatakan bahwa terdapat lima macam dimensi kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Indikator dari kualitas kerja antara lain : kerapihan, ketelitian, dan kehandalan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain : ketepatan waktu, hasil kerja, kepuasan kerja.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan pada pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain : rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan., dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

4. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerja sama antara lain : menjalin kerja sama, dan kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu : kemandirian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu sumber rujukan penulis dalam melakukan penelitian yang digunakan untuk mengetahui perbedaan dan persamaan serta seberapa besar pengaruh setiap variabel. Kajian yang digunakan yaitu mengenai employee engagement dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan ringkasan dari hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Aldy Renaldy</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i>, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi <i>Line Maintenance</i> Pt. Batam Aero Teknik Jakarta</p> <p>Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 1, NO. 2, April 2021</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Meneliti mengenai <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai stres kerja</p> <p>Penelitian dilakukan pada karyawan Divisi <i>Line Maintenance</i> Pt. Batam Aero Teknik Jakarta</p>
2.	<p>Anang Tri Wahyono, dan Achmad Yani</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Employee Engagement</i>, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT) Volume 12 Nomor 2, Edisi Khusus, Agustus 2021</p>	<p>Penelitian ini menunjukan bahwa <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja adalah tidak berpengaruh sehingga ada atau tidak stres kerja karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh <i>employee engagement</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian dilakukan pada karyawan Indomaret Manyaran, Semarang Barat</p>

3.	<p>Anggia Sari Lubis dan Sari Wulandari</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai</p> <p>Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 7, No. 1 2018</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti tentang <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai stres kerja</p> <p>Penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai</p>
4.	<p>Asti Aldila Dewiyani, Palupi Permata Rahmi, dan Listri Herlina</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i>, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri</p> <p>MAHATANI Vol. 3, No. 2, Desember 2020</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan korelasi yang sangat kuat antara <i>Employee Engagement</i> dengan kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai stres kerja</p> <p>Penelitian dilakukan pada CV. Anugrah Sukses Mandiri</p>
5.	<p>Anjum Tanwar</p> <p><i>Impact of Employee Engagement on Performance</i></p> <p><i>International Journal of Advanced</i></p>	<p><i>concluded that employee engagement not only is helpful in keeping the employees satisfied and motivated towards</i></p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai stres kerja</p>

	<p><i>Engineering Management and Science (, IJAEMS) [Vol-3, Issue-5, May-2017]</i></p>	<p><i>giving their best efforts and to go an extra mile for improving the performance of the organisation but it is also woven together with other positive results in performance like improvement in productivity, profitability, customer satisfaction and customer loyalty lower employee turnover and absenteeism.</i></p>		
6.	<p>Cintani dan Noviansyah</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari</p> <p>KOLEGIAL Vol.8, No.1. Juni 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan <i>employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Meneliti tentang <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karayawn</p>	<p>Tidak meneliti tentang stres kerja</p> <p>Penelitian dilakukan di PT. Sinar Kencana Multi Lestari</p>
7.	<p>Hendra Gunawan</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Bongaya <i>Journal of Researchin Management</i> Volume 1 Nomor 2. Hal 56-61. 2018</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros,</p>	<p>Meneliti mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai <i>employee engagement</i></p> <p>Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros</p>

8.	<p>Herlina Amrianah</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru</p> <p>Meraja Journal Vol. 2, No. 1, Februari 2019</p>	<p>Penelitian ini menunjukan bahawa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.</p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai <i>employee engagement</i></p> <p>Penelitian dilakukan pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru</p>
9.	<p>K.S. Wirya, N.D. Andiani, N.L.W.S. Telagawathi</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020</p>	<p>Penelitian ini menunjukan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.</p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai <i>employee engagement</i></p> <p>Penelitian dilakukan pada Karyawan PT. BPR Sedana Murni</p>
10.	<p>Maha Ahmed Zaki Dajani</p> <p><i>The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector</i></p> <p><i>Journal of Business and Management Sciences, Vol. 3, No. 5, 138-147, 2015</i></p>	<p><i>Employee engagement had significant impact on job performance</i></p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai stres kerja</p> <p><i>Sample total of 245 bank employees were included from several private and public banks operating in Cairo-Egypt, out of which 223 agreed to participate in the study. After removing 23 incomplete questionnaires we had a usable sample of 200 questionnaires</i></p>

11.	<p>Miftahul Hikmah, dan Hendra Lukito</p> <p>Peran <i>Worklife Balance</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Mediasi</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 8 No 1 Hlm. 64-74, 2021</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng</p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai <i>employee engagement</i></p> <p>Penelitian dilakukan pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng</p>
12.	<p>Muhammad Amin, Alam Zeb Khattak, dan Muhammad Zeb Khan</p> <p><i>Effects Of Job Stress On Employee Engagement And Organizational Commitment: A Study On Employees Of Emergency Rescue Service Rescue 1122 District Peshawar</i></p> <p><i>City University Research Journal</i> Volume 08 Number 02 July 2018</p>	<p><i>The results of the above findings concluded that there is a negative correlation between job stress (JS) and employee engagement (EE).</i></p>	<p>Meneliti mengenai stres kerja</p>	<p><i>Employee engagement</i> sebagai variabel dependen.</p> <p>Penelitian dilakukan pada karyawan <i>Emergency Rescue Service Rescue 1122 District Peshawar</i></p>

13.	<p>Muhammad Ehsan, dan Kishwar Ali</p> <p><i>The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan</i></p> <p><i>International Journal of Innovation and Economic Development, 2019</i></p>	<p><i>The findings of this study revealed that there is significant relationship between work stress and employee's productivity in banking sector</i></p>	<p>Penelitian ini mengenai stres kerja</p>	<p>Tidak meneliti mengenai kinerja karyawan dan <i>employee engagement</i></p> <p>Penelitian ini dilakukan di <i>the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan</i></p>
14.	<p>Nadia Antonita Christy, dan Sholihati Amalia</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No.2, Agustus 2017</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa antara stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan negatif yang kuat dan signifikan</p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai <i>employee engagement</i></p> <p>Penelitian dilakukan pada karyawan produksi PT Catur Kartika Jaya</p>
15.	<p>Nova Widyastuti dan Edy Rahardja</p> <p>Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang).</p>	<p>Hasil penelitian Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Meneliti tentang stres kerja dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian dilakukan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang</p>

	(Diponegoro <i>Journal of Management</i> Vol. 7, No. 1) (2018)			
16.	Putu Milla Suryanthini, Nengah Landra dan A. A. Putu Agung <i>The Influence of Job Stress and Employee Engagement to Organizational Commitment and Employee Performance (Study on PT. Biseka Denpasar)</i> <i>International Journal of Contemporary Research and Review</i> Vol. 11, No. 8 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang stres kerja, <i>employee engagement</i> , dan kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan di Perusahaan Biseka yang berada di Denpasar.
17.	Rizq Rafi Firdaus Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. (Jurnal Publikasi Universitas Islam Indonesia) (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan sedangkan <i>work/employee engagement</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja	Meneliti tentang stres kerja dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan	Penelitian dilakukan di Perusahaan Karet Batin VIII.

18.	<p>Rizqi Adhyka Kusumawati</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia</p> <p>Jurnal Maksipreneur, Vol. VI, No. 2, Juni 2017, hal. 1 – 17</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan Program D-3. Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta,</p>	<p>Meneliti tentang pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti tentang stres kerja</p> <p>Populasi dan sampel dilakukan di Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia</p>
19.	<p>Suratmiati</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, <i>Engagement</i> Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Bisecer Volume 3 No. 1 Januari 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja, dan <i>engagement</i> karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.</p>	<p>Meneliti tentang stres kerja dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian dilakukan di Departemen Lingking PT Eka Sandang Duta Prima, Pringapus, Kabupaten Semarang.</p>
20.	<p>Tjutjuk Hardianto , Rahayu Puji Suci, dan Adya Hermawati</p> <p>Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Perawat</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3 Edisi November Tahun 2021</p>	<p>Penelitian ini menunjukan bahwa <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai stres kerja</p> <p>Penelitian dilakukan pada RSSA Malang</p>

21.	<p>Tri Wartono</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.2, April 2017</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother And Baby.</p>	<p>Meneliti mengenai stres kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai <i>employee engagement</i></p> <p>Penelitian dilakukan pada Karyawan Majalah Mother And Baby</p>
22.	<p>Veronica Tantri Herliani, dan Ella Jauvani Sagala,</p> <p><i>The Effect Of Work Stress, Commitment Organizational And Work Engagement On Employee Performance In Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung</i></p> <p><i>e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Page 5613 Desember 2020</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan <i>work engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh <i>employee engagement</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian dilakukan pada karyawan Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung</p>
23.	<p>Winda Peronika Siregar, Sartika Sriyanti Simanjuntak, dan Nurleny Tarigan</p> <p>Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk.</p>	<p>Meneliti mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Tidak meneliti mengenai <i>employee engagement</i></p> <p>Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak Di Bidang CFC)</p>

	Karyawan Pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak Di Bidang CFC)	Medan (Bergerak di bidang CFC) Store CFC Sumut Regional I		
	Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1 (2019)			
24	Yudi Muliawan, Badia Perizade, & Afriyadi Cahyadi Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017)	Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan	Meneliti tentang pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti tentang stres kerja Populasi dan sampel dilakukan di PT Badja Baru Palembang
25.	Zainal Arifin, Nazief Nirwanto, Abdul Manan <i>Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement</i> <i>International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)</i> Vol. 2 No. 1 Page: 1-9 (2019)	<i>Employee engagement has a significant effect on employee performance. Employee performance is a reflection of employee behavior in the workplace which is influenced by the external environment of the organization, the situation in the</i>	Meneliti mengenai pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti mengenai stres kerja <i>The population of this study was 37,864 employees in the companies mining company in Kalimantan. With an 8% error tolerance limit using the Slovin formula obtained a sample of 155 employees, but that returns only 148</i>

		<i>organization and knowledge, skills, attitude, abilities (KSA-A) owned by the employee itself</i>		<i>employees, reduced the outliers to 10 so that the sample was 138 employees.</i>
--	--	---	--	--

Sumber :Diolah Peneliti ,2022

2.3 Kerangka Pemikiran Mengacu Pada Penelitian Terdahulu

Kerangka pemikiran merupakan sebuah gambaran mengenai konsep yang menjelaskan keterikatan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Menurut (Sugiyono, 2017) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka pemikiran ini berisi penjelasan mengenai variabel independen *employee engagement*, stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan karyawan pada suatu pekerjaannya akan memberikan dampak positif bagi organisasi melalui rasa antusias dan bersungguh-sungguh dalam bekerja dapat secara tidak langsung memberikan energi positif kepada karyawan yang lain sehingga karyawan yang lainpun merasa termotivasi dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya di organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati, 2017) , dan (Lubis & Wulandari, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak

signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Program D-3. Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muliawan, Perizade, & Cahyadi, 2017) (Renaldy, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi rasa *employee engagement* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berkaitan dengan kondisi yang dialami seseorang berupa suatu ketegangan atau perasaan tertekan dikarenakan tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang dapat mempengaruhi cara berfikir, emosi dan kondisi karyawan. Jika seorang karyawan mengalami kondisi stres maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya, hal ini diperkuat di dalam jurnal penelitian sebelumnya.

Pada Penelitian yang dilakukan (Wartono, 2017) pada karyawan karyawan pada majalah Mother And Baby, hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti jika stres kerja meningkat maka kinerja pada karyawan tersebut akan menurun sama dengan penelitian yang dilakukan (Gunawan, 2018) yang dilakukan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

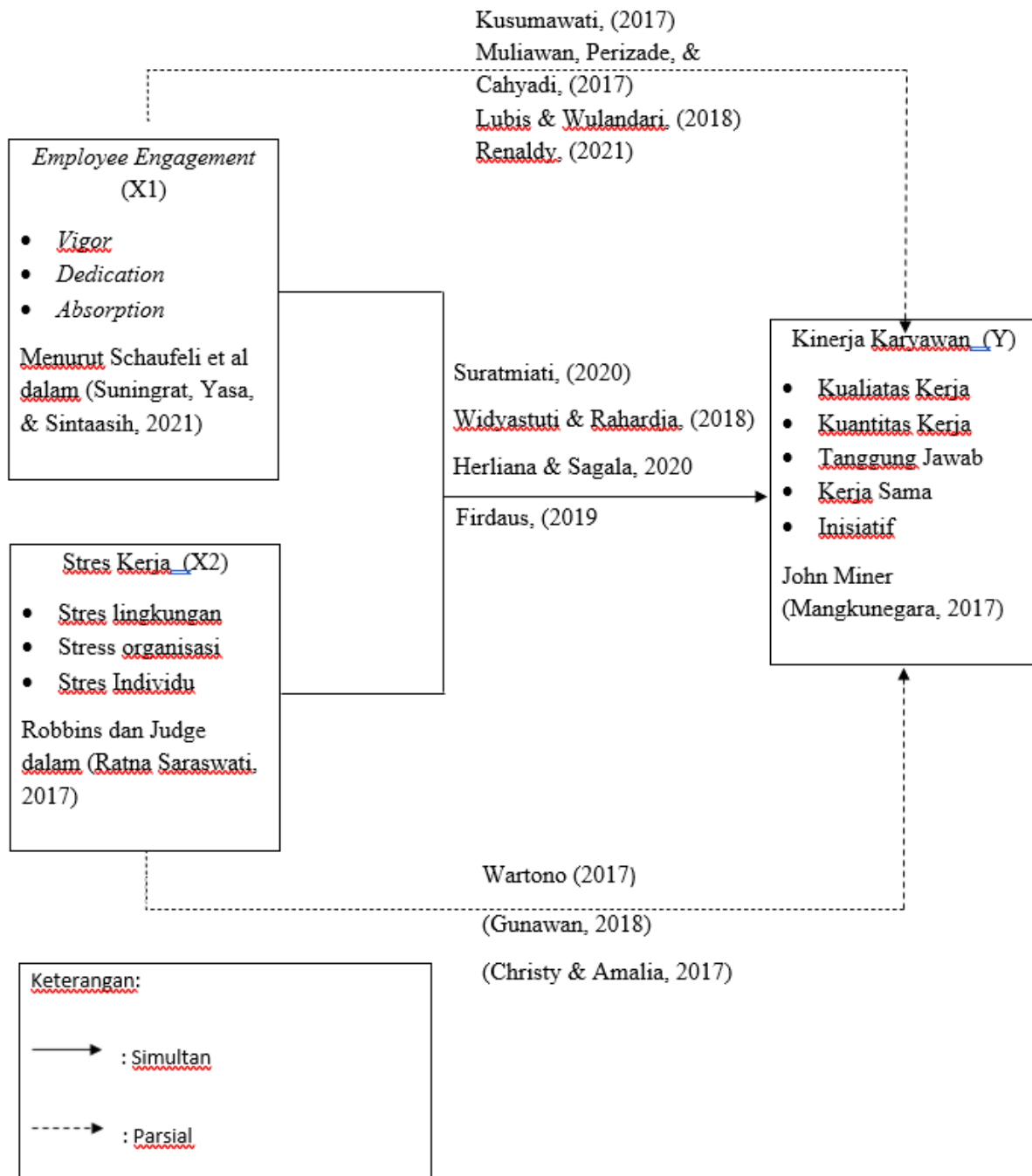
Pada Penelitian (Christy & Amalia, 2017) Penelitian ini menunjukkan bahwa antara stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan negatif yang kuat dan signifikan yang berarti jika stres kerja meningkat maka kinerja pada karyawan tersebut akan menurun.

2.3.3 Pengaruh *Employee Engagement* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement dan stres kerja memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua hal ini harus diperhatikan oleh organisasi, apabila karyawan memiliki rasa stres dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Begitu pula *employee engagement* yang berpengaruh terhadap operasional organisasi jika karyawan memiliki rasa antusias dan bersungguh-sungguh maka kinerjanya pun akan baik. Dari hal tersebut, maka dapat dibuktikan dari jurnal penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suratmiati, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja, dan *engagement* karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Widyastuti & Rahardja, 2018) dan (Firdaus, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Herliana & Sagala, 2020) dengan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel keterlibatan karyawan (*employee engagement*), stres kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Employee engagement dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Secara parsial

- a) *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- b) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Ramdhan , 2021) Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian, ialah rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal dan terjangkau penalaran. Empiris berarti penelitian dapat diamati oleh indera manusia. Sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat wajar dan logis.

Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah bagaimana tanggapan karyawan mengenai stres kerja, *employee engagement* dan kinerja karyawan pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum.

Metode verifikatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2017) metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis tersebut akan

diterima atau ditolak. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum.

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Variabel dan Operasioanalisis Variabel.

Variabel merupakan salah satu unsur penting di dalam penelitian, pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas yaitu *employee engagement* dan stres kerja, variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan judul penelitian ini mengenai pengaruh *employee engagement* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum. berikut pengertian variabel penelitian dan Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasinalisasi variabelnya berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel penelitian adalah variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu

variabel *employee engagement* (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).
berikut penjelasannya:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini berikut variabel independen yang digunakan sebagai berikut :

a) *Employee Engagement* (X₁)

Menurut Schaufeli et al Dalam Imperatori (2017:22) "*Engagement is defined as a positive, fulfilling, workrelated state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*". Yang artinya keterikatan diartikan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan.

b) Stres Kerja (X₂)

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.(Robbins dan Judge yang Dalam Ratna Saraswati (2017)

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Pada

penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Pendapat dari John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.

Operasionalisasi variabel penelitian berisi penjabaran secara rinci mengenai definisi masing-masing variabel, dimensi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran variabel. Penelitian ini terdiri atas tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, *employee engagement* (X_1), stres kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). berikut operasionalisasi variabel pada penelitian ini:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian.

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>Employee Engagement</i> (X_1) <i>Engagement is defined as a positive, fulfilling, workrelated state of mind that is</i>	Vigor	Presistensi Tidak Mudah Lelah	Tingkat kelelahan karyawan ketika bekerja	Ordinal	1
		Kemauan Investasi Tenaga	Tingkat kemauan karyawan untuk menginvestasikan tenaganya dalam bekerja	Ordinal	2

<p><i>characterized by vigor, dedication, and absorption</i>".</p> <p>Yang artinya keterikatan diartikan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan</p> <p>Menurut Schaufeli et al Dalam Imperatori (2017:22)</p>		Tingginya Energi dan Resiliensi	Tingkat energi dan resiliensi karyawan ketika bekerja	Ordinal	3
	<i>Dedication</i>	Rasa Antusiasme	Tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal	4
		Rasa Inspirasi	Tingkat inspirasi karyawan yang berasal dari pekerjaannya	Ordinal	5
		Rasa Bangga	Tingkat kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal	6
	<i>Absorption</i>	Waktu Cepat Berlalu	Tingkat dari ketahanan karyawan dalam bekerja	Ordinal	7
		Sulit terpisah dari pekerjaan	Tingkat kelekatan karyawan dalam pekerjaan	Ordinal	8

<p>Stres Kerja (X₂)</p> <p>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</p> <p>Robbins dan Judge yang Dalam Ratna Saraswati (2017)</p>	Stres Lingkungan	Ketidakpastian Ekonomi	Tingkat stres terhadap ketidakpastian ekonomi	Ordinal	9
		Ketidakpastian Teknologi	Tingkat Perkembangan teknologi di lingkungan organisasi	Ordinal	10
		Ketidakpastian Politik	Tingkat stres terhadap perubahan politik	Ordinal	11
	Stres Organisasi	Tuntutan Tugas	Tingkat stres dari pemberian tugas yang berlebih	Ordinal	12
		Tuntutan Peran	Tingkat stres akibat tekanan dari tuntutan peran dalam organisasi	Ordinal	13
		Tuntutan Pribadi	Tingkat stres akibat permasalahan dari tuntutan pribadi	Ordinal	14

		Masalah Keluarga	Tingkat stres akibat masalah keluarga yang terbawa sampai ke tempat kerja	Ordinal	15
	Stres Individu	Masalah Ekonomi Pribadi	Tingkat stres dari masalah keuangan pribadi	Ordinal	16
		Masalah Kepribadian Individu	Tingkat stres akibat dari ketidaknyamanan individu dengan orang lain	Ordinal	17
Kinerja Karyawan (Y)		Keahlian	Tingkat keahlian dalam melakukan pekerjaannya	Ordinal	18
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan	Kualitas Kerja	Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaannya	Ordinal	19
		Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam bekerja	Ordinal	20
		Hasil Kerja (<i>Output</i>)	Tingkat hasil kerja sesuai	Ordinal	21

<p>tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut</p> <p>John Miner dalam Mangkunegara (2017)</p>	Kuantitas Kerja		dengan harapan		
		Ketepatan Waktu	Tingkat ketetapan waktu dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target	Ordinal	22
		Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan kerja karyawan	Ordinal	23
	Tanggung Jawab	Rasa Tanggung Jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab karyawan dalam mengambil keputusan	Ordinal	24
		Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat pemanfaatan sarana prasarana	Ordinal	25
	Kerja Sama	Kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	26

		Kekompakan	Tingkat kekompakan menyelesaikan masalah bersama	Ordinal	27
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam bekerja	Ordinal	28
		Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal	29

Sumber : Pengolahan Data Oleh Peneliti, 2022

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti dan membantu peneliti dalam proses pengolahan data, sampel sendiri merupakan sebagian dari populasi yang memiliki arti tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Populasi dan sampel dilakukan agar data penelitian menjadi lebih akurat, mendapatkan data yang sesuai dengan harapan dan mempermudah dalam proses penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau

subjek yang dipelajari Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum berjumlah 221.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam Penentuan besaran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : populasi

e : tingkat kesalahan

$$n = \frac{221}{1 + 221 (0,05)^2} \quad n = \frac{221}{1 + 0,5525} \quad n = \frac{221}{1,5525} = 142$$

Tingkat kesalahan yang peneliti tentukan sebesar 5% dengan jumlah populasi sebanyak 221 yang di ambil dari pegawai negeri sipil di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum maka peneliti mengambil sampel orang untuk diteliti sebanyak 142 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik dalam pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *nonprobability sampling* dengan pendekatan teknik sampling insidental yaitu teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2018).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2018) teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan didalam penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam suatu penelitian dikarenakan teknik pengumpulan data ini mempengaruhi kualitas data penelitian akhir. Berikut sumber dan teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diberikan langsung dari narasumber kepada pengumpul data. Data primer ini dapat dilakukan dengan cara:

a) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018).

b) Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

c) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018).

2. Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018). Data sekunder juga dapat dilakukan dengan menelaah teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian. Data sekunder diperoleh dari:

- a) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian saat ini.
- b) Studi Kepustakaan adalah pengumpulan data atau informasi yang relevan dengan cara membaca dan mengkaji berbagai literatur ataupun buku yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
- c) Literatur dari Balai Besar Wilayah Sungai Citarum yang meliputi profil, sejarah dan laporan kinerja organisasi
- d) Internet untuk mencari data yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Kualitas data penelitian akan dipengaruhi dari kualitas instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan adalah pertanyaan dari kuesioner. Uji instrumen terbagi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang berfungsi untuk mengetahui apakah penelitian layak dipakai atau tidak.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2017) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada saat diteliti. cara mengukur validitas yaitu Apabila koefisien korelasi lebih besar nilainya dari 0,3 ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan valid sedangkan jika koefisien korelasinya lebih kecil nilainya dari 0,3 ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid. Perhitungan validitas yaitu dengan menggunakan rumus *pearson product moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- n = Jumlah responden atau sampel
- X = Skor total responden
- Y = Skor total pernyataan

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

Σx^2 = Jumlah kuadrat masing-masing X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat masing-masing Y

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_1 = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah butir varians

V_t^2 = Total varians

Jika nilai korelasi nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan sama dengan (*r*tabel) atau lebih dari 0,7 maka dapat dinyatakan memberikan hasil reliabel yang cukup, tetapi sebaliknya jika hasil korelasi dibawah (*r*tabel), maka dapat dinyatakan hasil kurang reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah mendapatkan data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut (sugiyono, 2018) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk mengujihipotesis yang telah diajukan. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert untuk skala pengukuran di dalam kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	KS (Kurang Setuju)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono 2017

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menurut (Sugiyono, 2018) 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. Dalam penelitian, penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen nya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori dengan cara perhitungannya sebagai berikut:

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui nilai rata-rata hitungnya, maka harus dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Keterangan :

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

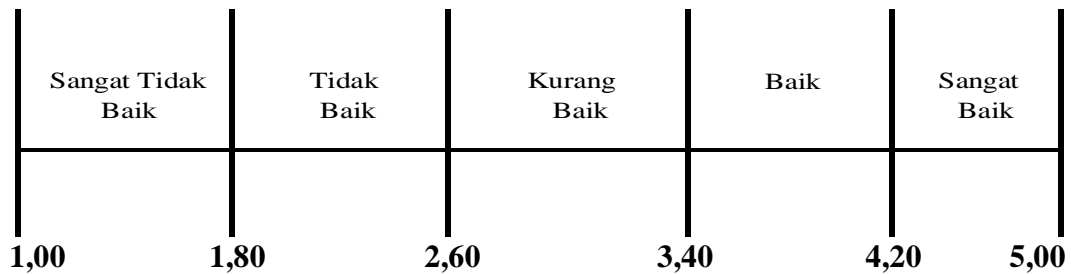
$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.3
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Buruk/Sangat Rendah
1,81-2,60	Buruk / Rendah
2,61-3,40	Kurang
3,41-4,20	Baik/Tinggi
4,21-5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono 2018

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum, garis kontinum digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. garis kontinum digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti. dapat dilihat pada Gambar 3.1 di bawah ini :



Sumber : Sugiyono 2018

Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui hasil dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis verifikatif menurut (Sugiyono, 2018) adalah suatu metode penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Adapun beberapa pengujian yang digunakan di dalam analisis verifikatif yaitu:

3.6.2.1 Method of Succeshive Interval (MSI)

Teknik *Method of Succeshive Interval* (MSI) digunakan untuk mempermudah dalam pengelolaan data yaitu berguna untuk merubah skala ordinal menjadi skala interval. Adapun langkah-langkah dalam teknik *Method of Succeshive Interval* (MSI) menurut (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

- 1) Tentukan dengan tegas (variabel) sikap apa yang akan diukur .
- 2) Menentukan 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) Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
- 5) Dengan menggunakan tabel distribusi interval standar kita tentukan pada nilai Z.
- 6) Menentukan nilai skala (Scale Value/SV).
- 7) Menghitung skor transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

- 8) Tentukan nilai transformasi dengan rumus :

$$Y = SV + [1 + SVmin]$$

Pengelolaan data ini menggunakan aplikasi SPSS (*statistical package for social science*) agar mempermudah peneliti dalam proses pengubahan data kuesioner yang sebelumnya berskala ordinal menjadi skala interval

3.6.2.2 Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda dipergunakan untuk mengetahui hubungan secara linier dua atau lebih variabel independent (X_1 , X_2) dengan variabel dependen (Y) yang dimana pada penelitian ini (X_1) *employee engagement*, (X_2) stres kerja dan (Y) kinerja karyawan.. Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Variabel bebas (*Employee engagement*)

X_2 = Variabel bebas (Stres kerja)

ε = Residual (*error*)

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel (X_1) *employee engagement*, (X_2) stres kerja terhadap (Y) kinerja karyawan, apakah terdapat hubungan positif dan negatif antar hubungan variabel tersebut. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama sedangkan tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Berikut ini adalah rumus korelasi berganda :

$$r = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi berganda

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total

Berdasarkan nilai r yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$, yaitu :

- a. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y positif
- b. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y negatif
- c. Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat Hubungan antara X dan Y

Hasil dari perhitungan korelasi dapat bernilai positif dan negative. Apabila nilai koefisien positif maka hal tersebut menunjukkan kedua variabel saling berhubungan sedangkan jika hasil atau nilai koefisien negative maka kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, baik secara simultan maupun parsial. Nilai R^2

adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1 dan X2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial atau secara masing-masing variabel yang diteliti. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times ZeroOrder \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

β = Standar koefisien b (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Setelah mengetahui nilai K_d maka dapat diartikan sebagai berikut:

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

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

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017). Uji hipotesis antara variabel *employee engagement* (X_1), stres kerja (X_2) terhadap (Y) kinerja pegawai

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dapat diuji menggunakan uji hipotesis simultan (uji F). Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA, hipotesis statistik yang diajukan yaitu :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Employee Engagement* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial merupakan uji hipotesis pada persamaan struktur I dan II, untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dibutuhkan pengujian hipotesis. Variabel independen pada penelitian ini adalah *employee engagement* (X_1) dan stres kerja (X_2). Sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam melakukan pengujian hipotesis, langkah-langkah menggunakan uji t diantaranya sebagai berikut :

Struktur I

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel *Employee Engagement* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel *Employee Engagement* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Struktur II

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Rancangan kuesioner yang akan dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah dari kuesioner ditentukan berdasarkan indikator penelitian. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel *employee engagement* (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Likert Scale*, 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

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung STA 5600, Jl. Inspeksi Cidurian Jl. Soekarno Hatta, Cipamokolan, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40292. Penelitian Terhitung dari bulan Juli 2022 hingga selesai.