

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Kompetensi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai. Teori-teori yang digunakan memuat dari berbagai sumber baik berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen menurut Thomas S. Bateman & Robert Konopaske (2023:10) mengemukakan bahwa

“Management is the process of working with people and resource to accomplish organizational goals. Good managers do those things both effectively and efficiently. To be effective of resources that is, to make the best possible use of money, time, materials, and people“.

Menurut John, Schermerhorn and Bachracs (2020:43) mengemukakan bahwa *“The principal object of management should be to secure maximum prosperity for the employer, coupled with the maximum prosperity for the employee”.*

Manajemen sebagai upaya bekerja dengan orang untuk menentukan, menginterpretasikan & mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan Kurnia, A & Andi (2022). Sedangkan menurut May dkk., (2021) Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan

dalam suatu organisasi atau kepemimpinan dalam mengendalikan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pelaku atau anggota dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maka dapat disimpulkan manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen juga merupakan proses yang melibatkan perencanaan dalam suatu organisasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry & Leslie W. Rue (2019:8) dialih bahasakan oleh Ticoalu, G.A diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan penentuan tujuan-tujuan yang hendak dicapai pada suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus dilakukan agar dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian yaitu menentukan berbagai kegiatan penting, dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut. Pengorganisasian dapat juga disebut sebagai proses penguasaan, pengalokasian sumber daya, dan pengkoordinasian kegiatan kepada setiap individu tau kelompok yang akan berperan dalam pelaksanaan rencana.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu proses mengarahkan, membombing dan menyemangati pegawai dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah suatu proses mengawasi dan mengevaluasi kesesuaian antara kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi beserta hasil yang diperolehnya dengan rencana yang telah disusun oleh organisasi tersebut beserta tujuan yang telah ditetapkannya.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen

Menurut George R. Terry & Leslie W. Rue yang dialih bahasakan oleh Ticoalu (2019:25), tujuan manajemen harus didefinisikan dan disampaikan dengan jelas agar dapat menjadi ukuran untuk menilai keberhasilan atau kegagalan. Semua pihak yang terlibat, baik anggota maupun manajer, perlu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat tiga jenis tujuan dalam sebuah organisasi, antara lain:

- a. Yang bersifat organisasi, tujuan ini bersangkutan dengan maksud-maksud, nilai-nilai yang diciptakan, dan arah umum organisasi itu. Pada umumnya ruang lingkup mereka luas dan sebagai ciri khasnya tidak didefinisikan secara ketat.
- b. Yang bersifat manajemen, tujuan ini lebih terperinci dan meningkatkan faktor-faktor seperti kuantitas dan kualitas.
- c. Yang bersifat perorangan, tujuan ini diperorangkan bagi setiap orang perorangan.

Tujuan-tujuan itu menggariskan apa apa yang sedang diusahakan untuk mencapai dan mendapatkannya. Dari pernyataan tersebut maka dapat dipahami

bahwa tujuan dari adanya manajemen yaitu untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah praktik strategis dan komprehensif dalam mengelola tenaga kerja di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noe dkk (2020:2) mengemukakan:

“Human resource management (HRM) refers to the policies, practices, and system that influence employees behavior, attitudes, and performance. Many companies refer to HRM as involving “people practices”. Emphasizes that there are several important HRM practice. The strategy underlying those practices needs to be considered to maximize their influence on company performance”

Sedangkan menurut Robbins (2020:3) 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.*

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Wulandari (2023). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang paling berharga karena

mereka berfungsi sebagai operator, pengelola, produsen, dan perancang semua sistem organisasi. Ini karena mereka adalah kekuatan utama di balik operasi organisasi. Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai HRM, berarti menggunakan orang-orang di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Tambunan & Pandiangan (2024)

Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam operasionalnya.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Al Fajar Ansory & Indrasari (2018:60) tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti, yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi Walaupun secara formal suatu departemen sumberdaya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumberdaya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumberdaya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi Sumberdaya manusia

menjadi tidak berharga jika manajemen sumberdaya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumberdayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

4. Tujuan Personal

Tujuan Personal ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan kapan para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi – fungsi yang harus diperhatikan, yaitu seperti yang dikemukakan oleh Ni Kadek & John (2019:5) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 (dua) bagian besar, yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (planning)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Kegiatan untuk mengorganisasi seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (Directing)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (Controlling)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan – peraturan instansi dan bekerja sesuai dengan tujuan dan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan tenaga kerja (procurement) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b.

c. Pengembangan (Development)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

d. Kompensasi (Compensation)

Pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.

e. Pengintegrasian (Integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya

f. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

g. Pemutusan hubungan kerja (Separation)

Pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi juga mencerminkan tingkat keahlian dan profesionalisme individu dalam suatu bidang, yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Richard E. Boyatzis (2018:3) *An underlying characteristic of an employee (that is, a motive, trait, skill, aspect of one's self-image, social role, or a body of knowledge that result in a affective an or superior performance.)*

Menurut Michael Zwell (2018:214) *An ability to carry out or do a job that is based on skills and experience and is supported by the work attitude demanded by workers*

Kompetensi adalah bagian yang tertanam dari kepribadian seseorang yang memanifestasikan dirinya dalam perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai pengaturan dan aktivitas kerja. Kriteria atau standar berguna untuk meramalkan siapa yang berkinerja baik dan siapa yang tidak. Nabilla Sivanissa (2022). Sedangkan menurut Wibowo (2020:272) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi merupakan kecakapan, kemampuan, dan wewenang yang mendukung seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompetensi menurut Zwell (Sutrisno, 2019) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh sebagai berikut

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.1.3.3 Manfaat Kompetensi

Manfaat Kompetensi Menurut Yapentra & Iskandar (2022) mengemukakan konsep kompetensi memiliki dampak serta manfaat bagi perusahaan sebagai berikut;

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar; keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2. Alat seleksi karyawan.

Membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.

3. Memaksimalkan produktifitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Dapat mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai- nilai organisasi.

Merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai- nilai dan hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2018:500) menyebutkan ada lima dimensi dan indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri.

2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

3. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyangkut status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

4. Citra diri

Citra diri merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff, dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan judes.

5. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.1.4 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan mental, emosional, atau fisik yang dialami seseorang akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Stres ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, deadline yang ketat, konflik dengan rekan kerja atau atasan, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman.

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Gibson Ivancevich (2019:17) mengungkapkan bahwa:

“Stres is an adaptive response, mediated by individual debate or psychological processes, which is a consequence of any external activity (environment, situation, or event that places excessive psychological or physical demand on a person).”

Menurut King (2018:2) menyatakan bahwa *Work stress is a dynamic condition in which an individual is faced with an opportunity, demand or resource related to environmental conditions, organizational conditions and to a person.*

Menurut Edward, E. S (2023) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Sedangkan Robbins and Judge (2019:377) berpendapat bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan atau sumber daya yang diinginkan, tetapi hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.

Maka dapat disimpulkan stres kerja merupakan respons individu terhadap berbagai faktor di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi *fisiologi* dan perilaku

mereka. Stres muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau lingkungan.

2.1.4.2 Jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu buruk, stres bisa positif bisa pula negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan berbeda dengan stres hambatan atau stres yang menghambat pencapaian tujuan. Dalam suatu organisasi, terkadang ada tantangan yang dibuat dengan sengaja untuk mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas. Menurut Ayu, K. R dkk (2024:156) mengategorikan stres menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Eustress*

Eustress merupakan hasil respon stres yang sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal ini mencakup kesejahteraan individu dan organisasi yang terkait dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan kinerja tingkat tinggi.

2. *Distress*

Distress yaitu respon stres yang tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini mencakup dampak individu dan organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingginya tingkat ketidakhadiran, yang berhubungan dengan penyakit, kelemahan, dan kematian.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2018:431) stres dapat disebabkan oleh hal – hal sebagai berikut ini:

1. Penyebab Fisik

Kelelahan juga dapat memicu terjadinya stres kerja, hal ini dikarenakan saat kondisi fisik tidak fit kemampuan seseorang akan menurun yang tentunya menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari akan menimbulkan stres.

2. Suhu dan kelembaban

Jika bekerja di dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat prestasi pekerja. Suhu yang tinggi sebaiknya diimbangi dengan kelembaban yang rendah

3. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak akan mengakibatkan ketegangan pada diri seseorang sehingga memicu terjadinya stres. Hal ini dikarenakan pekerja dituntut untuk memiliki keahlian yang tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, serta volume pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Sifat pekerjaan

Stres bisa terjadi jika seseorang tidak mampu untuk mengerjakan tugasnya. Adanya ambiguitas, ketidakjelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan seseorang untuk melakukan sesuatu. Situasi baru dan asing di dalam suatu pekerjaan akan menimbulkan perasaan terancam.

5. Kebebasan

Tidak selamanya kebebasan menjadi hal yang menyenangkan untuk karyawan. Sebagian karyawan justru merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu merupakan sumber stres bagi karyawan.

6. Kesulitan

Masalah – masalah yang dialami di rumah, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal ini tentunya menjadi sumber stres bagi seseorang

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019:430) menyatakan tiga dimensi faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

1. Faktor Lingkungan (*Environmental factors*)

a. Ketidakpastian ekonomi negara

sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian ekonomi Perusahaan

merupakan bentuk tekanan eksternal yang dapat memengaruhi stabilitas emosional, motivasi kerja, dan kinerja individu. Dalam situasi seperti ini, pegawai mungkin merasa cemas terhadap keamanan pekerjaan, penghasilan, dan masa depan karier mereka, yang dapat menurunkan semangat serta fokus dalam menjalankan tugas

c. Ketidakpastian politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perusahaan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil

d. Ketidakpastian teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)

a. Tuntutan perasaan

Merupakan keinginan, harapan atau kebutuhan emosional yang muncul dari dalam diri seseorang terhadap orang lain atau situasi tertentu.

b. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

c. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

d. Tuntutan hubungan antar pribadi

Merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik.

3. Faktor Individu/Pribadi (*Individual Factors*)

- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
- b. Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- c. Kerpribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai mencerminkan tingkat kemampuan yang bervariasi dalam menyelesaikan tugasnya. Banyak pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan kurang memahami pentingnya kinerja individu dalam keberlangsungan organisasi tersebut. Oleh karena itu, manajemen dapat menilai karyawan berdasarkan kinerja mereka masing-masing, dengan mempertimbangkan talenta serta motivasi yang menjadi salah satu aspek utama dalam perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab

menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Gerung & Dotulong, (2022)

Menurut John Shields (2020:47) menyatakan bahwa *Performance of employee performance is the ability and work results shown by an employee in carrying out thi duties at work*

Menurut Robbins & Coutler (2019:65) menyatakan bahwa *Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job.*

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil karya kinerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik yaitu dilihat dari target dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah didapat dengan baik. Kasim dkk (2022)

Sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam suatu organisasi berdasarkan peran, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan efektivitas serta efisiensi pegawai dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dan diukur dalam periode tertentu sesuai kesepakatan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Budaya organisasi
12. Stress kerja
13. Disiplin kerja
14. Kerjasama tim
15. Beban kerja

2.1.5.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai

Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Menurut Gerung & Dotulong (2022) tujuan dan manfaat penilaian kinerja pegawai pada dasarnya meliputi:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat

member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak dari setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan
3. Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:9), mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah salah satu hasil kerja pegawai untuk perusahaan, dimana kinerja pegawai dapat dilihat dari lima dimensi yaitu:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Kuantitas Kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu

sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kerapihan
- b. Memiliki ketelitian
- c. Hasil kerja yang dikerjakan sesuai dengan standar instansi

2. Kualitas Kerja (*Quality*)

Kualitas Kerja yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kecepatan dalam mengerjakan tugas
- b. Memiliki kemampuan

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung Jawa yaitu kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan.
- b. Pengambilan keputusan

4. Kerja Sama (*Team Working*)

Kerja Sama yaitu Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Kemampuan dalam menjalin Kerjasama dalam pekerjaan.
 - b. Aktif dalam berkontribusi
 - c. Dan mampu kompak dalam tim
5. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator yang terkait adalah:

- a. mampu mengerjakan tugas tambahan
- b. inisiatif dalam melakukan pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kompetensi, Stres Kerja dan Kinerja. Berikut ini adalah tabel perbandingan peneliti terdahulu yang mendukung penelitian.

Tebel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Yuning, T (2024) Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung Jurnal Tata Kelola Pendidikan	Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung.	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian 2. Stres Kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 6, Hal 7 DOI https://doi.org/10.17509/jtkp.v6i2.76449		1.	1.
2.	M. Ilham dkk (2024) Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Kota Palembang Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran Vol. 7, No. 2 DOI https://doi.org/13.109/hpi.mhi.2569	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang	2. Variabel Kompetensi 3. Variabel Kinerja Pegawai	2. Objek Penelitian 3. Stres Kerja
3.	Mustakim dkk (2021) Evaluasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol. 7, No. 1 DOI https://doi.org/10.2496?jmb.v7i1.1250	Hasil pengujian hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja berpengaruh secara parsial dan simultan	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Stres Kerja
4.	Yunita dkk (2024) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan	1. Variabel; Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Stres Kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Koperasi dan UKM Kabupaten Manokwari YUME: <i>Journal of Management</i> Vol.7, No. 2 DOI https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.7520			
5.	Mulang (2023) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 6, No. 1 DOI https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894	Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Stres Kerja
6.	Hidayah & Marwati (2023) <i>Employee Performance Viewed From Competence, Work Discipline And Reward (Case Study In Dinas Pendidikan Kota Surakarta)</i> International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Vol. 7, No. 2 DOI https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i2.10453	Variabel kompetensi memiliki komponen dampak substansial/ berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Stres Kerja
7.	Maya, O dkk (2023)	Hasilnya menunjukkan bahwa Kompetensi	1. Variabel Kompetensi	1. Objek Penelitian 2. Variabel Stres Kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Role of Career Development and Commitment to Mediate the Effect of Competence on the Employees Performance in Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo</i></p> <p>BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual Vol 8. No 3 DOI https://doi.org/10.28926/briliant.v8i3.1282</p>	memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai	2. Variabel Kinerja Pegawai	
8.	<p>Riyanti & Noerman (2024)</p> <p><i>The Influence of Leadership Style and Competency on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in Suku Dinas Pendidikan Jakarta Utara II</i></p> <p><i>Formosa Journal of Science and Technology (FJST)</i> Vol. 3, No.7 DOI https://doi.org/10.55927/fjst.v3i7.10308</p>	Hasilnya menunjukkan bahwa dampak di antara Kompetensi pada Kinerja Pegawai yaitu positif yang signifikan	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Stres Kerja
9.	<p>Thi Nong, N. M (2024)</p> <p><i>The effect of employee competence and competence – job – fit on business</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Stres Kerja 2. Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>performance through moderating role of social exchange: A study in logististic firms</i></p> <p>The Asian Journal of Shipping and Logistics Vol 02, No 12 DOI https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2024.10.001</p>			
10.	<p>Taufik dkk (2023)</p> <p>Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 6 No. 1 DOI https://doi.org/11.422/mabis.i1u4.1221</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai dan</p>	<p>1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Objek Penelitian 2. Variabel Kompetensi</p>
11.	<p>Ika. A dkk (2023)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk</p> <p>Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN) Vol. 2 No. 4 DOI https://doi.org/10.581</p>	<p>Pada penelitian ini didapatkan hasil stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk.</p>	<p>1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Objek Penelitian 2. Variabel Kompetensi</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	92/ebismen.v2i4.1361			
12.	<p>Kasim dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar</p> <p>Jurnal Penelitian Humano Vol. 13, No. 2 DOI http://doi.org/10.33387/hjp</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis terbukti, Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian 2. Variabel Kompetensi
13.	<p>Sri Wulandari dkk (2023)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri</p> <p>Simposium Manajemen dan Bisnis II Program Studi Manajemen Vol. 2 No. 4 DOI https://doi.org/10.29407/13kwwb27</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara simultan dan parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian 2. Variabel Kompetensi
14.	<p>Edward, E. S (2023)</p> <p>Analisis Pengaruh Stres Kerja, Uraian Kerja, Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor</p>	<p>Hasil Penelitian mengatakan bahwa stres kerja secara simultan dan parsial signifikan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian 2. Variabel Kompetensi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Cakrawala Ilmiah Vol.2, No.11 DOI https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i11.6106			
15.	Agustina. A dkk (2023) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No. 2 DOI https://doi.org/10.31850/decision.v4i2.2627	Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perhubungan kabupaten sidenreng rappang	1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Peneliitian 3. Variabel Kompetensi
16.	Anggraini dkk (2024) <i>The Influence of Leadership and Work Stress on Employee Performance</i> Vol 07. No 07 DOI https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i7-04	Hasil penelitian menyebutkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada karyawan pegawai.	1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Kompetensi
17.	Bahari dkk (2023) <i>The Influence of Leadership and Work Stress on Employee Performance at The Bandung City</i>	Hasil penelitan mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Kompetensi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Regional Revenue Agency</i></p> <p><i>Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)</i> Vol. 4 No. 2 DOI https://doi.org/10.35877/454RI.qems1588</p>			
18.	<p>Handayani dkk (2024)</p> <p><i>The Influence Of Job Stress, Workload And Work Discipline On Employee Performance</i></p> <p><i>Medan International Economics and Business</i> Vol. 2, No. 1 DOI https://doi.org/10.30596/miceb.v2i0.835</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah di Provinsi Sumatera Utara</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian 2. Variabel Kompetensi
19.	<p>Hasrudy. T & Laila, M. P (2021)</p> <p>Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara</p> <p>Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021 Vol. 3 No. 2 https://doi.org/16.68596.v2i0.905</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Stres Kerja 3. Variabel Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Peneliitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20.	De Jesus, A. P. F (2024) <i>The Influence of Work-Family Conflict, Work Stress, And Work Motivation On Female Employee Performance Timor Lorosa'e</i> <i>Journal Of Business and Innovation</i> (Torbin) Vol 01, No 01 DOI https://doi.org/19.59/jeg.pq21.218	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja menunjukan positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Stres Kerja 2. Objek Peneliian
21.	Elisabeth, B. B dkk (2020) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Papua <i>Jurnal Ekonomi & Bisnis JIMP</i> Vol. 11, No. 1 DOI https://doi.org/10.55049/jeb.v11i1.158	Dari hasil analisis, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi dan stress kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Stres Kerja 3. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Peneliitian
22.	Muh. Ferils (2022) Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat	Hasil penelitian mengatakan kompetensi dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai,	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Stres Kerja 3. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 19, No. 4 DOI https://doi.org/10.59/jeg.v11i1.158			
23.	Hapsari. I dkk (2022) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt Vol. 2, No. 2 DOI https://doi.org/12.29/hua.p1i1.178	Hasil penelitian mengatakan baik Secara parsial maupun simultan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,	1. Variabel Kompetensi 2. Kinerja Pegawai	1. Variabel Stres Kerja 2. Objek Penelitian
24.	Saptalia, H dkk (2022) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi Vol. 3 No. 4 DOI https://doi.org/10.357/4RI.qems1788	Hasil penelitian mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh atau signifikan terhadap Kinerja pegawai	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja pegawai	1. Variabel Stres kerja 2. Objek penelitian
25	Buulolo. F dkk (2021) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor	Hasil peneliitian mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel Stres Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Variabel Komptensi 2. Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol 4 No 2 DOI https://doi.org/11.125/5Pk.qqms918			

Sumber: Hasil Olahdata Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 2.1 diperoleh dari beberapa hasil jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan demikian pada Tabel 2.1 menunjukkan bahwa variabel - variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang mempunyai kesamaan variabel. Persamaan tersebut terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel kompetensi, stres kerja, dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu:

1. Lokasi, waktu dan objek penelitian.
2. Beberapa variabel bebas yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti pada penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada Kajian Pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan

sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kompetensi, stres kerja, dan kinerja pegawai.

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Di dalam organisasi, pegawai dituntut memiliki kompetensi serta diharuskan memahami praktik sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya, tidak hanya melakukan pekerjaan dengan benar, tetapi memiliki sikap dan prinsip yang dipersyaratkan. Apabila kompetensi tersebut baik maka akan berpengaruh pada pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kompetensi tersebut berpengaruh negatif terhadap anggota dan perusahaan maka kinerja pegawai pun akan kurang baik.

Menurut Yuning Tyas (2024) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota Bandung” mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya (X_1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) Kinerja Pegawai. Populasi yang digunakan yaitu 118 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *Proportionate Stratified Random* berjumlah 54 Pegawai.

Menurut Thi Long, N. M (2024) dalam jurnal penelitian yang berjudul “*The effect of employee competence and competence – job – fit on business performance through moderating role of social exchange: A study in logistic firms*” mengungkapkan bahwa hanya sedikit penelitian tentang pengaruh kompetensi

sehingga memberikan hasil bahwa kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Populasi yang digunakan yaitu 181 orang.

Menurut M. Ilham. R dkk (2024)) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Kota Bandung” mengungkapkan bahwa bahwa hasil penelitiannya (X_1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap (Y) Kinerja Pegawai. Populasi yang diambil yaitu berjumlah 50 orang pegawai. Sampel yang diambil dikarenakan kurang dari 100 orang maka mengambil seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 50 orang pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang.

Menurut S, Mustakim dkk (2021) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Evaluasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus” mengungkapkan bahwa hasil pengujian hipotesis berpengaruh (X_1) Kompetensi terhadap (Y) Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan. Populasi yang digunakan yaitu berjumlah 48 pegawai. Sampel yang digunakan yaitu mengambil seluruh jumlah populasi dikarenakan karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel yang diambil yaitu berjumlah 48 pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres Kerja merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan disegala bidang yang dihadapi

dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak jam kerja disatuan unit perusahaan semakin bertambah.

Penelitian Taufik dkk (2023) yang berjudul “Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor” mengungkapkan bahwa bahwa hasil penelitiannya (X_1) Sres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) Kinerja. Populasi yang digunakan yaitu sebanyak 150 orang pegawai.. Sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik rumus *slovin*, sebanyak 60 orang pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor.

Menurut penelitian De Jesus, A. P (2024) yang berjudul “*The influence of work-family conflict, work stress, and work motivation on femae employee performance*” mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan yaitu berjumlah 34 Respoden dengan 8 hakim, 22 pegawai administrasi, dan 4 staff administrasi Perempuan, dengan seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena ukurannya kurang dari 100 orang.

Menurut Penelitian Ika. A (2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk” mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya (X_1) Sres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) Kinerja Pegawai dengan menggunakan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk.

Menurut Penelitian Andi, I. K (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar” mengungkapkan bahwa Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitiannya (X_1) Stres Kerja berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Pegawai dengan Sampel diambil menggunakan metode *representative* yaitu mengambil bagian kecil dari populasi tersebut dengan menggunakan rumus *slovin*. Di Dinas Perhubungan Kota Makassar

2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

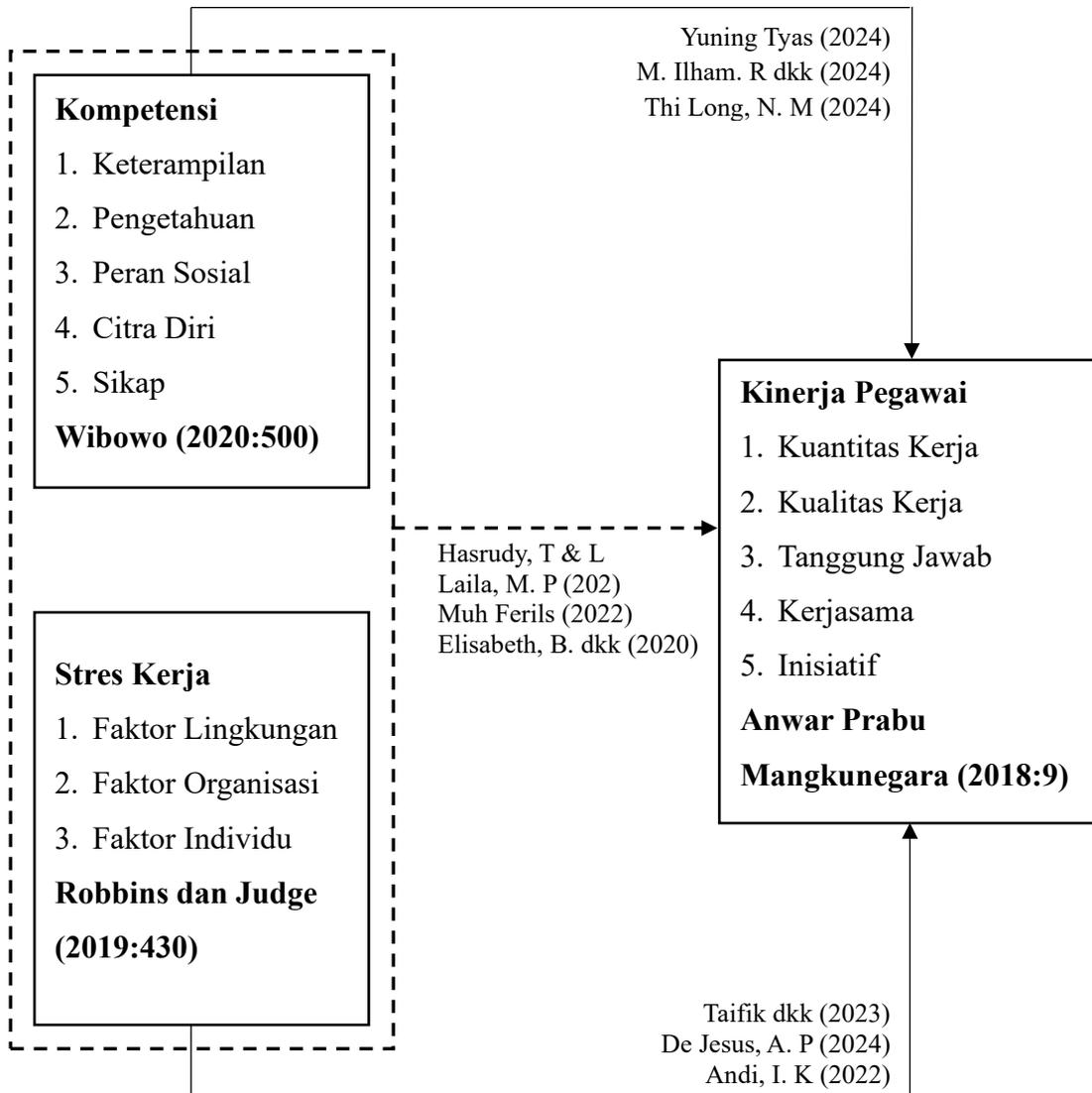
Kompetensi dan Stres Kerja dapat berpengaruh positif untuk kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Stres Kerja apabila ditingkatkan secara bersama-sama maka akan mampu meningkatkan kinerja organisasi

Hal ini sejalan dengan penelitian Hasrudy. T & Laila, M. P (2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara” mengungkapkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Populasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 65 pegawai dikarenakan populasi yang digunakan dibawah 100 pegawai pada Dinas ependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Menurut penelitian Muh. Ferils (2022) yang berjudul “Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai” mengungkapkan bahwa (X_1) Kompetensi dan (X_2) Stres Kerja dan Komptensi berpengaruh positif secara simultan terhadap (Y) Kinerja Pegawai, Penarikan sampel menggunakan *nonprobability* dengan teknik purposive sampling dengan 100 responden di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

Menurut Penelitian Elisabeth, B. B (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Papua”. Mengungkapkan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan atau positif terhadap Kinerja Pegawai. Populasi yang digunakan yaitu berjumlah 140 pegawai yang berada pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Papua, Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 132 pegawai. Hal ini dikarenakan sebanyak 8 orang adalah berstatus sebagai pegawai kontrak.

2.3.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan: (—————>) Parsial
 (- - - - ->) Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian secara simultan Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Hipotesis penelitian parsial
 - a. Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
 - b. Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai