

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA STAF (Studi Kasus pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara)

REGINA ANGEL MONICA PATA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA STAF (Studi Kasus pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh
REGINA ANGEL MONICA PATA
A021171535



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA STAF (Studi Kasus pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara)

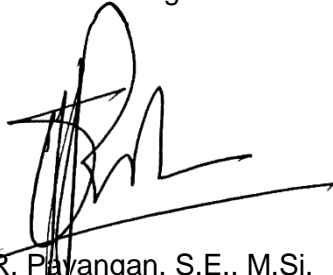
disusun dan diajukan oleh

REGINA ANGEL MONICA PATA
A021171535

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 14 September 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. Otto R. Payangan, S.E., M.Si.
NIP 196703191992032003

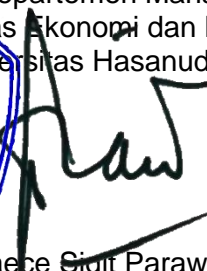
Pembimbing II



Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E., M.Si.
NIP 196601101992031001



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM.
NIP. 196204051987022

SKRIPSI


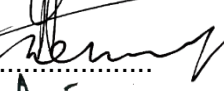
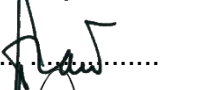

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA STAF (Studi Kasus pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara)

disusun dan diajukan oleh

REGINA ANGEL MONICA PATA
A021171535

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **30 September 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr. Otto R. Payangan, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM	Anggota	3..... 
4.	Daniella Cynthia Sampepajung, S.E., M.Sc.	Anggota	4..... 



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM.
NIP. 196204051987022

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

nama : Regina Angel Monica Pata

NIM : A021171535

departemen/program studi : Manajemen/MSDM

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Integritas
terhadap Kinerja Staf
(Studi Kasus pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara)**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 30 September 2021

Yang Membuat Pernyataan



Regina Angel Monica Pata

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat serta kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Integritas Terhadap Kinerja Staf (Studi Kasus Pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara)”.

Skripsi ini adalah salah satu persyaratan demi menyelesaikan studi program S1 departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam proses penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan baik dalam bentuk moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan mendalam kepada:

1. Kedua orang tua Bapak Jhony Pata dan Ibu Martha Sumawe yang selama ini selalu memberikan dukungan dan kasih sayang kepada penulis selama menjalani proses pendidikan. Kepada kakak-kakak saya, Kak Rio, Kak Reza, Kak Yaya, dan Kiki yang selalu memberikan *support* serta menghibur penulis dalam proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dra. Hj. Dian Anggraece Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin sekaligus selaku Dosen Penguji I, Ibu Dra. Erlina Pakki, MA selaku Pembimbing Akademik, Bapak Prof. Dr. Otto Randa Payangan, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E., M.Si selaku pembimbing II, serta Ibu Daniella Cynthia Sampepajung, S.E., M.Sc. Kemudian seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas ilmu serta pengalaman yang telah diberikan kepada penulis selama bangku perkuliahan. Kepada seluruh Staf dan Karyawan/i

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terlebih khusus kepada Pak Asmari, Pak Tamsir, dan Pak Bur.

3. Kepada sahabat-sahabat saya, Wildah, Sasa, Icot, Ilen, Vanessa, Gabstel, Sekayr, Herlin, kemudian teman-teman *8ungsu*, *VIBS*, Vely, Nita, Laili terima kasih banyak atas kontribusi yang begitu banyak dalam kehidupan penulis, membantu penulis dalam penyelesaian skripsi, serta memberikan *support* yang begitu besar bagi penulis semoga seluruh kebaikan teman-teman senantiasa terbalasakan. Kemudian untuk teman-teman Manajemen FEB Unhas angkatan 2017 yang menjalani masa-masa perkuliahan bersama, semoga pertemanan yang ada selalu terjalin.
4. Kepada seluruh staf maupun komisioner Bawaslu Kab. Tana Toraja dan Toraja Utara yang telah menyambut dengan baik kedatangan penulis serta ketersediaan para staf untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Serta kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan yang begitu besar terhadap penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan dan pengorganisasian skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis dengan tulus meminta maaf dan dengan ikhlas bersedia menerima segala masukan, kritik, dan saran untuk membuat skripsi ini lebih baik lagi. Penulis dengan rendah hati mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan informasi di bidang manajemen.

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.
- *Filipi 4:13.*

Makassar, 30 Agustus 2021

Regina Angel Monica Pata

ABSTRAK

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INTEGRITAS
TERHADAP KINERJA STAF
(Studi Kasus Pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara)**

***THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK ENVIRONMENT, AND INTEGRITY
ON STAFF PERFORMANCE
(Case Study on Bawaslu of Tana Toraja and North Toraja Regency)***

**Regina Angel Monica Pata
Otto Randa Payangan
Nuraeni Kadir**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan integritas terhadap kinerja staf. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner (data primer). Adapun metode pengambilan sampel yaitu dengan metode sampel jenuh dengan jumlah responden yaitu sebanyak 40 orang staf selain komisioner Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara. Metode analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis deskriptif serta analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSS Versi 26 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: stres kerja, lingkungan kerja, integritas, kinerja

This study aims to analyze the effect of work stress, work environment, and integrity on staff performance. The data used in this study were sourced from questionnaires (primary data). The sampling method is the saturated sample method with the number of respondents being 40 staff other than the Bawaslu commissioners in Tana Toraja and North Toraja Regencies. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis using the *SPSS Versi 26 for Windows* application. The results showed that work stress had a negative and significant effect on performance, while work environment and integrity had a positive and significant effect on performance.

Keywords: *work stress, work environment, integrity, performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	7
1.5 Sistematika Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	9
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	9
2.1.2 Kinerja Karyawan	13
2.1.3 Stres Kerja	18
2.1.4 Lingkungan Kerja	28
2.1.5 Integritas	32
2.1.6 Badan Pengawasan Pemilu (BAWASLU)	36
2.2 Penelitian Terdahulu	38
2.3 Kerangka Berpikir	40
2.4 Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Rancangan Penelitian	44
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	44

3.3	Populasi dan Sampel	44
3.4	Jenis dan Sumber Data	45
3.5	Teknik Pengumpulan Data	46
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
3.6.1	Kinerja Karyawan (Y)	46
3.6.2	Stres Kerja (X1)	47
3.6.3	Lingkungan Kerja (X2)	48
3.6.4	Integritas (X3)	49
3.7	Instrumen Penelitian	52
3.8	Uji Coba Instrumen	52
3.8.1	Uji Validitas	52
3.8.2	Uji Reabilitas	53
3.9	Analisis Data	54
3.9.1	Analisis Deskriptif	54
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	54
3.9.3	Analisis Regresi Linier Berganda	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		59
4.1	Gambaran Umum	59
4.2	Analisis Karakteristik Responden	64
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	64
4.3	Analisis Deskriptif	65
4.3.1	Penentuan Range	65
4.3.2	Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel	66
4.3.3	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Perhitungan Skor	66
4.3.4	Deskripsi Variabel Integritas (X3) dan Perhitungan Skor	67
4.3.5	Deskripsi Variabel Kinerja (Y) dan Perhitungan Skor ...	68
4.4	Uji Validitas dan Reabilitas	70
4.4.1	Uji Validitas	70
4.4.2	Uji Reabilitas	71
4.5	Uji Asumsi Klasik	72
4.5.1	Uji Normalitas	72
4.5.2	Uji Multikolinearitas	72

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	73
4.5.4 Uji Autokorelasi	74
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	74
4.7 Uji Hipotesis	76
4.7.1 Uji t	76
4.7.2 Uji F	78
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi	79
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	80
4.8.1 Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Staf	80
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja staf	80
4.8.3 Pengaruh Integritas (X3) terhadap Kinerja Staf	81
 BAB V PENUTUP	 83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84
 DAFTAR PUSTAKA	 86
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	49
Tabel 4. 1 Wewenang, Tugas, Kewajiban dan Kedudukan Bawaslu RI	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4. 4 Deskripsi variabel Stres Kerja (X1) dan Perhitungan Skor Variabel...	66
Tabel 4. 5 Deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Perhitungan Skor Variabel	67
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Integritas (X3) dan Perhitungan Skor Variabel.....	68
Tabel 4. 7 Deskripsi variabel Kinerja (Y) dan Perhitungan Skor Variabel	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	70
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	77
Tabel 4. 14 Hasil Uji F	78
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bawaslu Tana Toraja & Toraja Utara	63
Gambar 4. 2 Normal P-P Plot	72
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu dari banyaknya faktor penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. SDM merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan sebuah perusahaan maupun institusi. Tingkat kesuksesan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Organisasi sebaiknya memfokuskan perhatiannya kepada SDM yang dimiliki sebagai salah satu faktor pengembang strategi organisasi. Demi meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dengan baik stres kerja, lingkungan tempat bekerja serta beban kerja yang dialami oleh karyawan.

Dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari, karyawan dapat merasakan emosi, baik itu emosi yang positif maupun negatif. Emosi yang positif dapat berupa keceriaan atau syukur, dimana karyawan mengungkapkan perasaan yang disukai. Sedangkan, emosi yang negatif dapat berupa kemarahan atau rasa bersalah yang kemudian melahirkan stres bagi karyawan. Stres kerja merupakan sebuah kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik maupun psikis, dapat mempengaruhi emosi serta proses berfikir karyawan. Dalam hal ini, tekanan yang dirasakan disebabkan oleh lingkungan bekerja karyawan tersebut (Rivai, 2014). Stres ialah sebuah proses psikologis kurang menyenangkan yang terjadi akibat respon terhadap adanya tekanan lingkungan. Tingkat stres yang meningkat terus menerus dapat

memperburuk suasana hati serta dapat memperbanyak emosi-emosi negatif lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito 1982, h. 197). Meskipun lingkungan kerja tidak andil dalam proses produksi yang dilakukan dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan yang melakukan proses produksi tersebut (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang tenram dapat memberikan efek positif bagi kinerja karyawan. Melainkan, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu kinerja karyawan dan berdampak bagi jalannya organisasi. Untuk memperoleh kenyamanan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menjaga prasarana fisik seperti kebersihan yang terjaga, pencahayaan yang memadai, pertukaran udara yang optimal serta tata ruang lingkungan kerja yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat mewujudkan hubungan kerja mengikat antar pihak-pihak yang berada di dalamnya (Nitisemito 1982, h. 183)

Bawaslu sebagai lembaga pengawasan pemilihan umum di Indonesia perlu memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Integritas yang dimaksud dengan hubungannya dengan penyelenggaraan pengawasan pemilu yaitu adanya kejujuran, transparansi, akuntabilitas, cermat dan akurat dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya integritas yang dimiliki oleh staf Bawaslu dalam menjalankan tugasnya dapat menjadi salah satu tolok ukur terciptanya

pemilu yang demokratis. Integritas merupakan pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma yang berlaku. Integritas diri berhubungan dengan sikap yang selalu mengutamakan tanggung jawab, kepercayaan, serta kesetiaan terhadap janji. Memiliki integritas yang tinggi dapat membangun kepercayaan masyarakat terhadap bawaslu sebagai lembaga pemerintahan yang memegang peran penting untuk turut mendukung jalannya pesta demokrasi yang adil dan beradab. Selain membangun kepercayaan masyarakat, integritas yang dimiliki oleh staf dapat mewujudkan kinerja yang baik dimana karyawan atau staf dapat bekerja dengan jujur, berani mengambil resiko, bekerja dengan efisien dan efektif, serta dapat membangun relasi yang baik dengan rekan kerja baik yang se-level atau atasan maupun bawahan. Integritas individu yang dimiliki setiap staf dapat menggambarkan kinerja organisasi yang juga berintegritas di mata masyarakat sekitar.

Kelembagaan pengawasan pemilu mulai terbentuk berdasarkan UU No. 12 tahun 2003 yang mengamanatkan pembentukan sebuah lembaga pengawas pemilihan umum yang bersifat *ad hoc* yang secara fungsional terlepas dari struktur KPU. Lembaga pengawasan ini lalu diperkuat dengan dibentuknya lembaga pengawasan pemilu yang bersifat tetap berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dengan dibentuknya sebuah lembaga tetap yang dinamakan Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu). Bawaslu Kab. Toraja Utara merupakan lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di wilayah Toraja Utara. Berdasarkan UU No. 15 tahun 2011, Bawaslu memiliki empat fungsi (tugas dan wewenang) yaitu:

- (1) Mengawasi pelaksanaan seluruh tahapan proses penyelenggaraan Pemilu;
- (2) Menampung, mengkaji dan meneruskan laporan mengenai dugaan pelanggaran Ketentuan Administrasi Pemilu kepada KPU/KPU Provinsi/KPU Kabupaten-Kota;
- (3) Menampung, mengkaji dan meneruskan laporan mengenai dugaan pelanggaran Ketentuan Pidana Pemilu kepada Kepolisian RI;
- (4) Menampung gugatan Peserta Pemilu terhadap putusan KPU, dan menyelesaikan sengketa Pemilu baik yang bersifat final mengikat maupun yang tidak bersifat final mengikat.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada Bawaslu Kab. Tana Toraja dan Toraja Utara, diketahui bahwa kedua kabupaten ini baru saja menyelenggarakan Pilkada 2020 yang dilaksanakan pada tanggal 9 Desember 2020 dimana Bawaslu sendiri memiliki peran signifikan demi kesuksesan terlaksananya Pilkada tersebut. Bawaslu juga memiliki tugas dalam pemutakhiran data pemilih berkelanjutan, memperbarui data kependudukan setempat beserta Dispendukcapil demi meminimalisir masalah mengenai daftar pemilih tetap atau DPT, melakukan sosialisasi rutin mengenai pemilu yang demokratis kepada masyarakat sekitar. Bawaslu juga melakukan berbagai kegiatan-kegiatan edukatif lain seperti melaksanakan perlombaan-perlombaan untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang Pemilihan Umum yang baik dan yang berdemokrasi. Dengan porsi pekerjaan yang banyak serta beragam namun tidak diimbangi dengan jumlah

SDM yang memadai serta evaluasi kinerja yang dilakukan setiap tahunnya. Masalah lain yang ditemukan oleh penulis setelah melakukan pra penelitian yaitu banyak dari staf Bawaslu baik dari wilayah Tana Toraja maupun Toraja Utara memiliki latar belakang disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan kriteria dari Bawaslu sendiri dimana Bawaslu lebih mengutamakan penerimaan staf dengan latar belakang pendidikan Hukum, atau Sosial Humaniora sehingga banyak dari para staf yang secara sukarela mempelajari ilmu-ilmu hukum dan pemerintah yang tidak mereka dapatkan di bangku perkuliahan agar dapat menunjang pekerjaan mereka. Dari beberapa masalah tersebut maka penulis mengasumsikan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat memicu kinerja staf di Bawaslu Kab. Tana Toraja dan Toraja Utara yakni stres kerja, lingkungan kerja, serta integritas.

Aldy (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana jika lingkungan kerja tersebut kondusif maka karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal. Dalam penelitiannya pula, Aldy membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif pada kinerja, dimana stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif namun disaat yang sama apabila berlebihan maka akan mengganggu kinerja.

Pada penelitian Rio (2017) dinyatakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja dimana dengan semakin ditingkatkannya integritas maka kinerja akan sejalan dengan hal tersebut. Mujiagus (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan

bahwa integritas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berfokus pada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan integritas serta hubungannya terhadap kinerja staf, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Integritas terhadap Kinerja Staf (Studi Kasus di Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, maka rumusan permasalahan yang bisa diambil sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Staf Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara.
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Staf Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara.
3. Apakah Integritas berpengaruh terhadap kinerja Staf Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Staf Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Staf Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Integritas terhadap kinerja Staf Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian ini berguna untuk memberi gambaran yang jelas tentang batasan masalah dalam penelitian sejauh mana stres kerja, lingkungan kerja, dan integritas dapat berpengaruh terhadap kinerja Staf Bawaslu Kab. Tana Toraja dan Toraja Utara.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari beberapa bab yang secara rinci sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan - Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penelitian

BAB II: Tinjauan Pustaka - Pada bab ini diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan dijadikan landasan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, bab ini juga menjelaskan mengenai kerangka pikir dan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III: Metode Penelitian - Dalam bab ini dijelaskan rancangan penelitian, lokasi serta waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, dan terakhir analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan - Bab ini meliputi hasil penelitian yang didapatkan serta pembahasan mendalam terkait penelitian dan hubungannya dengan teori pada tinjauan pustaka.

BAB V: Penutup - Bab ini berisi kesimpulan dari penulisan skripsi secara umum yang menggambarkan hasil dari proses meneliti penulis, serta pemberian saran dan masukan terhadap instansi terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan istilah yang umum dipakai untuk menggambarkan semua aktivitas organisasi yang berkaitan dengan perekrutan dan pemilihan, merancang pekerjaan untuk pelatihan dan pengembangan, menilai dan memberi penghargaan, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan pekerja. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia mengacu pada kerangka filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik untuk pengelolaan hubungan yang ada antara pemberi pekerjaan dan pekerja.

Manajer sumber daya manusia pertama-tama peduli dengan memastikan bahwa organisasi memiliki staf yang tepat dan dengan demikian mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang dibutuhkannya. Ini melibatkan perancangan struktur organisasi, mengidentifikasi di bawah jenis kontrak apa kelompok karyawan (atau subkontraktor) yang berbeda akan bekerja, sebelum merekrut, memilih dan mengembangkan orang yang diperlukan untuk mengisi peran: orang yang tepat, dengan keterampilan yang tepat untuk memberikan layanan mereka ketika dibutuhkan.

Ada lima fungsi luas manajemen sumber daya manusia yang penting untuk mengelola tenaga kerja:

- a. Sumber daya manusia, memastikan staf yang optimal untuk kebutuhan bisnis saat ini dan di masa depan melalui aktivitas yang mencakup perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, induksi, manajemen bakat, perencanaan suksesi, dan pemutusan hubungan kerja (termasuk mengelola pensiun dan redundansi).
- b. Mengelola kinerja, kinerja individu dan tim dan kontribusi pekerja dikelola untuk pencapaian tujuan organisasi, misalnya melalui penetapan tujuan dan tinjauan atau penilaian kinerja dan pengembangan.
- c. Mengelola penghargaan, merancang dan mengimplementasikan sistem penghargaan dan pembayaran yang mencakup penghargaan individu dan kolektif, finansial dan non-finansial, termasuk tunjangan karyawan, tunjangan pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya.
- d. Pengembangan SDM, mengidentifikasi kebutuhan dan perancangan pengembangan individu, tim, dan organisasi, melaksanakan dan mengevaluasi intervensi pembelajaran dan pengembangan.
- e. Hubungan kerja, mengelola 'suara' karyawan, komunikasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi, menangani hubungan serikat kerja (termasuk aksi industri dan perundingan bersama tentang syarat dan ketentuan kerja), mengelola kesejahteraan karyawan dan menangani keluhan karyawan dan disiplin.

Tugas dan aktivitas lain yang berada di bawah kendali manajemen SDM termasuk administrasi tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan

kesejahteraan karyawan, serta manajemen kesetaraan dan keragaman. Manajemen SDM juga cenderung terlibat dalam aktivitas manajerial strategis dan operasional yang lebih luas seperti manajemen perubahan dan branding perusahaan. Dalam mengisi lowongan kerja misalnya, spesialis SDM di organisasi besar cenderung memberikan dukungan dalam merancang spesifikasi pekerjaan dan iklan, memastikan kebutuhan hukum (misalnya dengan undang-undang kesempatan yang sama) dan membantu atau memberi nasihat tentang proses seleksi. Yang terpenting, manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya mencakup aktivitas yang menjadi tanggung jawab departemen atau spesialis SDM yang dipilih, tetapi juga aktivitas yang dilakukan oleh manajer di semua area bisnis yang bertanggung jawab atas manajemen rekan kerja.

Istilah 'manajemen sumber daya manusia' biasanya digunakan dalam salah satu dari dua cara berikut:

- a. Untuk menggambarkan setiap pendekatan untuk mengelola manusia, seperti dalam definisi Boxall dan Purcell: 'SDM mencakup apa saja dan segala sesuatu yang terkait dengan manajemen hubungan kerja di perusahaan' (Boxall dan Purcell, 2003: 1).
- b. Untuk menggambarkan pendekatan khas akan pengelolaan manusia yang secara signifikan berbeda dari manajemen personalia tradisional melalui kemampuannya untuk berkontribusi pada kinerja organisasi dan untuk menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

2. Munculnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Di banyak perusahaan, manajemen personalia secara tradisional dibentuk sebagai fungsi pendukung, berada di tepi pengambilan keputusan organisasi dan strategis, yang memegang status operasional yang relatif rendah. Namun, pada pertengahan 1980-an, pola bentuk-bentuk inovatif dari manajemen sumber daya manusia mulai muncul yang memiliki ambisi yang lebih strategis. Selanjutnya, selama tiga dekade terakhir, manajemen sumber daya manusia telah berkembang secara bertahap dan mengakui bahwa di banyak perusahaan, manajemen SDM tetap terpinggirkan terutama merupakan fungsi administratif, bagi banyak perusahaan ruang lingkupnya agak lebih luas saat ini daripada di masa lalu. Alih-alih merepresentasikan revolusi dalam praktik manajemen sumber daya manusia, kemunculan manajemen SDM merupakan evolusi menuju praktik yang lebih efektif.

Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan terbaru dari upaya berkelanjutan untuk mengalokasikan tugas kerja dalam kelompok sosial dan untuk memaksa setiap anggota kelompok tersebut untuk memanfaatkan pengetahuan, perilaku dan kemampuan individu mereka untuk kebaikan yang lebih besar. Fokus kontemporer yang lebih besar pada orang-orang sebagai sumber keunggulan kompetitif juga terlihat dalam literatur korporat perusahaan di berbagai sektor industri yang mengklaim sangat bergantung pada sumber daya manusia mereka untuk menyampaikan tujuan strategis, serta mencari posisi atau 'merek' sendiri sebagai organisasi yang diinginkan untuk bekerja.

Mengelola sumber daya manusia membutuhkan keseimbangan yang konstan antara memenuhi aspirasi manusia dan memenuhi kebutuhan strategis dan keuangan bisnis.

3. Bisnis, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajer sumber daya manusia mengelola kontrak kerja, yang merupakan dasar hukum hubungan kerja, tetapi dalam kerangka tersebut mereka juga mengelola kontrak psikologis untuk kinerja. Untuk memiliki bisnis yang layak, pemberi kerja jelas mengharuskan mereka yang melakukan pekerjaannya untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dan efektif dan kinerja tersebut mungkin berasal dari karyawan, tetapi kemungkinan besar juga berasal dari bukan karyawan. Bisnis yang berusaha menjadi ramping dan fleksibel karena perlu mengurangi komitmen biaya jangka panjang dan memfokuskan upayanya pada aktivitas yang menjadi dasar keunggulan kompetitifnya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang diraih seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya atas keahlian, usaha, serta kesempatan (Hasibuan: 2002). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas keahlian, pengalaman, dan keyakinan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 126), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Rivai (2014: 27) dikatakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dicapai. Pengukuran ini berhubungan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif ini menggambarkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketetapan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya ketepatan waktu penyelesaian sebuah pekerjaan.

Efektifitas dan efisiensi mempengaruhi sebuah kinerja dimana suatu tujuan tertentu akhirnya bisa diraih, disebut efektif. Melainkan, jika pencapaian tersebut diperkirakan hemat dalam pengorbanannya maka disebut efisien. Otoritas juga mempengaruhi kinerja karena otoritas atau wewenang merupakan sifat dari suatu bentuk komunikasi atau perintah dalam sebuah organisasi yang dimiliki anggota organisasi kepada anggota lain untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Selain efektifitas, efisiensi, serta otoritas, disiplin dan inisiatif juga dapat mempengaruhi kinerja dimana disiplin adalah patuh terhadap hukum dan aturan yang berlaku. Inisiatif berkaitan dengan kemampuan berpikir dan kreativitas dalam menciptakan sebuah pokok pikiran untuk merancang segala sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Hasil pekerjaan seseorang yang diperoleh menurut persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirements*). Sebuah pekerjaan memiliki

persyaratan tertentu agar dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standard*) (Bangun 2012: 213).

Menurut Mangkunegara (2001: 68), ciri orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai tanggung jawab pribadi tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung risiko yang akan dihadapi.
- c. Memiliki sasaran yang realistis.
- d. Memiliki rancangan kerja yang menyeluruh dan mau berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang aktual dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Handoko (2000: 135-137), penilaian prestasi kinerja adalah proses melalui apa organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Hal ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan departemen sumber daya manusia atau personalia dalam memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya. Kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

- a. Perbaiki prestasi kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dan membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Prestasi kinerja yang kurang baik mungkin menunjukkan bahwa dibutuhkan pelatihan. Demikian pula prestasi kerja yang baik, mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpan balik prestasi mengarah kepada keputusan-keputusan karir seperti jalur karir tertentu yang perlu diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.

Prestasi kinerja yang baik maupun buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan dari prosedur *staffing* departemen SDM.

g. Ketidak akuratan informasi.

Prestasi kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen lain dari sistem manajemen

personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak jitu menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.

h. Kesalahan desain pekerjaan

Performa kinerja yang kurang baik bisa menjadi sebuah tanda adanya kesalahan pada desain pekerjaan dimana desain pekerjaan itu sendiri merupakan tugas-tugas tertentu yang sudah diatur oleh organisasi untuk karyawan tertentu. Penilaian prestasi dapat membantu analisis kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kinerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara cermat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal yang diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan eksternal

Kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah lainnya.

Sebuah organisasi dibentuk tentu dengan sebuah tujuan tertentu. Sementara tujuan tersebut tidak dapat sepenuhnya tercapai apabila karyawan sendiri tidak memahami betul apa tujuan dari organisasi serta tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Dalam arti lain, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan akan berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tujuan organisasi. Maka dari itu, karyawan perlu memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Para pemangku kepentingan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Meskipun karyawan bekerja di tempat yang sama, produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan
 - a. Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b. Keterampilan: kecakapan dan kepribadian
2. Faktor Motivasi
 - a. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
 - b. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan *egoistic*.
 - c. Kondisi fisik: lingkungan kerja.

Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual.

2.1.3 Stres Kerja

'Stres' adalah kata yang tidak sering dipahami dengan jelas dan tidak ada definisi tunggal untuk istilah tersebut. Arti stres berbeda bagi orang yang berbeda. Memang, hampir semua hal yang dapat dipikirkan siapa pun, menyenangkan atau tidak menyenangkan, telah digambarkan sebagai sumber stres, seperti menikah, dipecat, bertambah tua, mendapatkan pekerjaan, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, kurungan isolasi atau kebisingan yang berlebihan.

Stres di tempat kerja merupakan fenomena gaya hidup modern yang relatif baru. Sifat pekerjaan telah mengalami perubahan drastis selama abad terakhir dan masih berubah dengan kecepatan angin puyuh. Mereka telah menyentuh hampir semua profesi, mulai dari artis hingga ahli bedah, atau pilot komersial hingga eksekutif penjualan. Dengan perubahan datang stres akan muncul secara otomatis. Stres kerja menimbulkan ancaman bagi kesehatan fisik. Stres terkait pekerjaan dalam kehidupan pekerja yang terorganisir, akibatnya, mempengaruhi kesehatan organisasi. Stres kerja adalah penyakit kronis yang disebabkan oleh kondisi di tempat kerja yang secara negatif mempengaruhi kinerja individu dan kesejahteraan tubuh dan pikirannya secara keseluruhan.

The Health and Safety Executive (HSE) (1995) mendefinisikan stres kerja sebagai 'tekanan dan tuntutan ekstrim yang ditempatkan pada seseorang di luar kemampuannya untuk mengatasinya'. Pada tahun 1999, *Health and Safety Commission (HSC)* menyatakan bahwa 'stres adalah reaksi orang terhadap tekanan yang berlebihan atau jenis permintaan lain yang diberikan kepada mereka'. Pada dasarnya, stres di tempat kerja muncul ketika orang mencoba menyelesaikan tugas, tanggung jawab, atau bentuk tekanan lain yang terkait dengan pekerjaan mereka, tetapi menghadapi kesulitan, ketegangan, kecemasan, dan kekhawatiran dalam upaya untuk mengatasinya. Pada dasarnya, stressor (atau sumber stres) menghasilkan stres yang pada gilirannya menghasilkan respons stres pada individu tersebut. Tidak ada dua orang yang menanggapi pemicu stres yang sama dengan cara atau tingkat yang sama. Yang penting adalah, jika orang ingin mengatasi stres dalam hidup mereka dengan baik, mereka harus menyadari:

- a. Adanya stres itu sendiri

- b. Respon stres pribadi, misalnya kesulitan tidur atau gangguan pencernaan, dan lainnya.
- c. Peristiwa atau keadaan yang menghasilkan respon stres tersebut, seperti berurusan dengan pelanggan yang agresif, atau mendisiplinkan karyawan.
- d. Strategi coping pribadi, seperti terapi relaksasi, atau berlibur.

Menurut penelitian, ada sembilan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan organisasi yang diidentifikasi terkait dengan perasaan stres dan dapat merusak atau mengganggu kesehatan. Karakteristik ini terdiri dari dua jenis, konteks atau latar dan sifat:

1. Konteks atau tempat dimana pekerjaan itu berlangsung, yaitu:
 - a. Fungsi dan budaya organisasi
 - b. Pengembangan karir
 - c. Garis lintang atau kontrol keputusan
 - d. Peran dalam organisasi
 - e. Hubungan interpersonal
 - f. Antarmuka kantor/rumah.
2. Konten atau sifat dari pekerjaan itu sendiri, khususnya:
 - a. Desain tugas
 - b. Beban kerja atau kecepatan kerja
 - c. Jadwal kerja

Namun, tidak semua stres berdampak buruk bagi manusia. Kebanyakan orang membutuhkan tingkat stres atau tekanan positif tertentu untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik. Beberapa orang mampu menghadapi tekanan positif tingkat tinggi. Ini adalah respons pertarungan klasik atau 'perasaan kupu-kupu' yang ditemui orang-orang sebelum mengikuti ujian, menjalankan perlombaan, atau menghadiri wawancara kerja. Stres positif adalah salah satu hasil dari manajemen yang kompeten dan kepemimpinan yang matang di mana setiap orang bekerja sama dan upaya mereka dihargai dan didukung. Ini meningkatkan kesejahteraan dan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan dan memicu pencapaian yang baik. Sedangkan stres negatif lah yang timbul dari keharusan memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan atau mendelegasikan tanggung jawab, biasanya menjurus ke kesehatan yang menurun. Stres bisa saja hasil dari budaya diskriminasi di dalam organisasi di mana ancaman, paksaan, dan ketakutan menggantikan keterampilan manajemen yang tidak ada. Dengan budaya seperti ini, karyawan harus bekerja dua kali lebih giat untuk mengimbangi manajemen yang tidak berfungsi dan tidak efisien. Stres negatif dapat menurunkan kualitas hidup dan menyebabkan cedera pada kesehatan yang mengakibatkan berbagai gejala yang berhubungan dengan stres.

Pada dasarnya, stres adalah keadaan yang dimanifestasikan oleh sindrom peristiwa biologis tertentu. Perubahan spesifik terjadi dalam sistem biologis, tetapi disebabkan oleh berbagai agen. Beberapa respon stres bagaimanapun akan dihasilkan dari stimulus apa pun. Sederhananya, stresor menghasilkan stres. Stresor mungkin bersifat lingkungan seperti suhu dan pencahayaan yang ekstrem, kebisingan dan getaran (stresor

lingkungan). Stres dapat disebabkan oleh isolasi, penolakan, perubahan dalam organisasi atau perasaan bahwa seseorang telah diperlakukan dengan buruk (stresor sosial). Ketiga, stres dapat dipandang sebagai beban umum sistem tubuh (*distress*).

Tidak ada dua orang yang menunjukkan respons stres yang sama. Namun, banyak dari tanda-tanda luar dari stres mudah dikenali. Stres pada dasarnya memulai sejumlah perubahan dalam proses tubuh yang kompleks dan melibatkan beberapa tingkatan, seperti:

1. Emosional: ditandai dengan kelelahan, kecemasan, dan kurangnya motivasi;
2. Kognitif: mengakibatkan potensi kesalahan dan dalam beberapa kasus kecelakaan yang timbul karena kesalahan tsb;
3. Perilaku: perubahan perilaku yang mengakibatkan hubungan yang buruk atau memburuk dengan rekan kerja, mudah tersinggung, ragu-ragu, absen atau ketidakhadiran, makan berlebihan serta konsumsi alkohol;
4. Psikologis: individu mengeluh kesehatan yang memburuk terkait dengan sakit kepala, sakit dan nyeri umum, serta pusing. Hal ini berkontribusi pada peningkatan tekanan darah, penyakit jantung, penurunan resistensi terhadap infeksi, kondisi kulit, gangguan pencernaan, dan sebagainya.

Agar orang dapat bekerja dengan baik, mereka membutuhkan pekerjaan yang menarik, kondisi kerja yang baik, kesempatan untuk mengambil bagian dalam lingkungan sosial kerja dan untuk merasa dihargai. Situasi kerja yang

penuh tekanan yang timbul dari, misalnya, kebutuhan akan pola kerja yang membosankan atau berulang, seperti pekerjaan perakitan, lingkungan kerja yang buruk secara fisik, situasi kerja yang terisolasi, peluang yang tidak memadai untuk komunikasi antar rekan kerja, dan pelecehan berkelanjutan dari manajer untuk memenuhi tenggat waktu dapat berdampak langsung tentang kinerja pekerjaan. Secara khusus, di mana orang merasa kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi diremehkan, hal ini dapat mengakibatkan tenggat waktu yang terlewat, produktivitas yang buruk, pengambilan keputusan yang tidak efektif oleh manajer lini dan, dalam banyak kasus, pengaturan waktu yang buruk dan ketidakhadiran.

1. Pengaruh stres pada organisasi

Sikap terhadap stres di antara para manajer di semua tingkatan sangat bervariasi. Di beberapa organisasi, budaya hanya dapat didefinisikan sebagai 'agresif'. Karyawan yang mengeluh tentang stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan mungkin akan disambut dengan tanggapan klasik 'Jika Anda tidak tahan panas, keluarlah dari dapur!' Dari manajer langsung mereka. Organisasi, kebijakan dan prosedurnya, budaya dan gaya operasinya dapat menjadi penyebab stres. Budaya didefinisikan sebagai 'keadaan atau perilaku dalam organisasi tertentu'.

Cara lain untuk mengkategorikan pemicu stres adalah berdasarkan sumbernya. Stres tertentu berdampak pada orang melalui indra mereka, seperti suhu ekstrem, bau, kebisingan, cahaya, dan ventilasi yang ekstrem. Stresor lain menyebabkan perubahan dalam pikiran dan perasaan, seperti ketakutan, kegembiraan, gairah, ambiguitas, ancaman, dan kekhawatiran. Kelompok ketiga dikaitkan dengan perubahan keadaan fisik, seperti yang

disebabkan oleh penyakit, masukan obat-obatan, bahan kimia, dan alkohol. Terlepas dari besarnya masing-masing pemicu stres ini, mereka menciptakan beberapa bentuk dampak dan memiliki efek kumulatif yang membawa individu lebih dekat ke tingkat toleransinya untuk kinerja puncak. Masukan stres yang berlebihan membawa orang tersebut melampaui tingkat toleransi puncak yang mengarah ke beberapa bentuk respons stres. Sumber stres sangat bervariasi dari orang ke orang. Namun, sejumlah sumber stres yang lebih umum dapat dipertimbangkan, yaitu:

- a. Faktor terkait tugas: bekerja di luar kapasitas mental individu, informasi yang berlebihan, kebosanan;
- b. Faktor interpersonal: interaksi sehari-hari dengan orang, kekerasan dan pelecehan;
- c. Ambiguitas peran: individu tidak memiliki gagasan yang jelas tentang apa yang diharapkan darinya;
- d. Konflik peran: tuntutan berlawanan yang dibuat pada individu oleh orang yang berbeda;
- e. Sedikit atau bahkan tidak ada pengakuan untuk pekerjaan bagus yang dilakukan;
- f. Ancaman pribadi: ancaman nyata terhadap keselamatan seseorang, ketakutan akan diberhentikan atau dipecat;
- g. Faktor lingkungan: kebisingan, suhu yang terlalu tinggi atau rendah, pencahayaan dan ventilasi yang tidak memadai, tempat kerja yang kotor, ruang kerja yang tidak memadai.

Strategi organisasi untuk pengelolaan stres di tempat kerja dibagi menjadi tiga kelompok sesuai urutan kepentingannya.

1. Primer: Strategi pertama adalah penilaian risiko atau audit stres organisasi. Ini bertujuan untuk menghilangkan atau memodifikasi penyebab stres lingkungan untuk mengurangi dampak negatifnya pada individu. Intervensi struktural yang mungkin akan terdiri dari:
 - a. Desain ulang pekerjaan;
 - b. Perubahan budaya;
 - c. Mendorong manajemen partisipatif;
 - d. Kerja fleksibel;
 - e. Kebijakan *work-life balance*;
 - f. Restrukturisasi organisasi;
 - g. Komunikasi organisasi yang lebih baik.
2. Sekunder: Strategi sekunder adalah pelatihan manajemen stres dan promosi kesehatan. Ini berfokus pada peningkatan kesadaran, ketahanan dan keterampilan koping individu melalui:
 - a. Pendidikan dan pelatihan manajemen stres agar gejala stres dapat dikenali;
 - b. Informasi gaya hidup dan kegiatan promosi kesehatan;
 - c. Pelatihan keterampilan secara lebih umum, mis. manajemen waktu, keterampilan presentasi;
 - d. Gaya manajemen yang berorientasi pada penghargaan.

3. Tersier: Strategi ketiga adalah konseling tempat kerja dan program bantuan karyawan. Ini berkaitan dengan perawatan dan rehabilitasi individu yang tertekan, misalnya konseling dan kebijakan kembali bekerja.

Baik organisasi maupun individu perlu mempertimbangkan strategi-strategi untuk mengelola stres di tempat kerja.

a. **Strategi organisasional**

- a. Kesehatan dan kesejahteraan karyawan: Berbagai strategi tersedia untuk memastikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup berbagai bentuk pengawasan kesehatan, kegiatan promosi kesehatan, penyuluhan tentang masalah kesehatan dan penyediaan fasilitas kesejahteraan yang berkualitas baik, seperti sanitasi, mencuci, fasilitas mandi, fasilitas makan, dll.
- b. Gaya manajemen: Gaya manajemen sering dianggap tidak peduli, bermusuhan, tidak komunikatif dan tertutup. Filosofi kepedulian sangat penting, bersama dengan sistem komunikasi yang baik dan keterbukaan pada semua masalah yang mempengaruhi staf.
- c. Manajemen perubahan: Sebagian besar organisasi mengalami periode perubahan dari waktu ke waktu. Manajemen harus menyadari bahwa perubahan yang akan datang, dalam bentuk apa pun, adalah salah satu penyebab stres yang paling signifikan di tempat kerja. Hal ini umumnya terkait dengan

ketidakpastian pekerjaan, ketidakamanan, ancaman pemutusan hubungan kerja, kebutuhan untuk memperoleh keterampilan dan teknik baru, mungkin pada tahap akhir dalam hidup, relokasi dan hilangnya prospek promosi.

- d. **Aktivitas spesialis:** Aktivitas spesialis, seperti yang melibatkan pemilihan dan pelatihan staf, harus memperhitungkan potensi stres dalam aktivitas kerja tertentu. Orang harus dilatih untuk mengenali elemen stres dalam pekerjaan mereka dan strategi yang tersedia untuk mengatasi penyebab stres ini. Selain itu, desain pekerjaan dan organisasi kerja harus didasarkan pada prinsip-prinsip ergonomis.

b. Strategi individu

- a. mengembangkan keterampilan baru untuk mengatasi stres dalam hidup mereka
- b. menerima dukungan melalui konseling dan tindakan lainnya
- c. menerima dukungan sosial
- d. mengadopsi gaya hidup yang lebih sehat dan
- e. bila sesuai, gunakan dukungan dari obat yang diresepkan untuk jangka waktu terbatas.

Nasihat dari praktisi kesehatan kerja direkomendasikan dalam keadaan ini.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi para pekerja itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Terdapat dua jenis lingkungan kerja antara lain, yang pertama adalah lingkungan kerja fisik dimana semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang kedua, lingkungan kerja non-fisik yaitu semua keadaan atau situasi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan kerja.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses produksi dalam perusahaan namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi di perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas di perusahaan tempat ia bekerja setiap harinya.

Lingkungan kerja kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, karyawan akan betah di tempat kerjanya juga melakukan kinerjanya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga karyawan tidak nyaman untuk bekerja dapat meningkatkan tingkat *turnover* karyawan.

Dengan selalu memperhatikan lingkungan kerja yang terjaga dengan baik atau dengan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi

karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Lewa dan Subono (2005:235), lingkungan kerja perlu didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta sebuah hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan dimana ia bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai sebuah hasil yang optimal. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan menimbulkan dampak negatif dalam hal ini penurunan produktivitas karyawan.

A. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu unsur yang wajib digunakan perusahaan untuk dapat menciptakan rasa aman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya sebuah kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1992) adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan, yaitu perihal warna yang dapat berpengaruh terhadap proses menjalankan sebuah pekerjaan, namun biasanya warna ini sendiri kurang diperhatikan oleh kebanyakan organisasi;
2. Penerangan, yaitu penerangan di dalam ruang kerja karyawan mempunyai peran penting dalam meningkatkan semangat karyawan. Penerangan juga dapat mendukung pengelihan karyawan menjadi optimal sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Penerangan yang baik dapat membantu keberhasilan kegiatan operasional organisasi;

3. Udara, dalam ruangan kerja karyawan, diperlukan udara yang cukup dan pertukaran udara yang optimal sehingga karyawan tidak merasa sumpek di tempatnya bekerja.
4. Suara bising, adanya suara-suara bising yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi bekerja dari karyawan misalnya pembangunan konstruksi di kantor.
5. Ruang gerak yang luas dan tidak sempit dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan leluasa.
6. Keamanan, yaitu rasa aman yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja yang berpengaruh pada semangat kerja karyawan karena apabila karyawan merasa tidak aman untuk bekerja di tempat kerjanya, karyawan akan segan untuk datang bekerja.
7. Kebersihan lingkungan kerja yang dijaga dengan baik akan meminimalisir adanya risiko-risiko penyakit yang dapat dijangkit oleh karyawan misalnya, penyakit pernafasan, atau alergi-alergi lain yang disebabkan oleh tidak higienisnya lingkungan sekitar.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2000:139), lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat

atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik melingkupi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan dan pengendalian diri. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berikut ini adalah penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan non fisik:

1. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan mendelegasikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Interaksi antara atasan dengan bawahan perlu dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lainnya agar lingkungan kerja yang tercipta adalah lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dengan terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman membuat pihak antara atasan maupun bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar karyawan

Relasi antar karyawan dalam lingkungan kerja di dalam perusahaan atau organisasi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan sebab apabila demikian akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Hariandja (2002: 299) mengatakan bahwa relasi antar karyawan merupakan hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama di dalam organisasi tetapi mereka memiliki tugas yang berbeda. Menjalinkan relasi yang baik dan harmonis sesama karyawan menjadi sarana untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.5 Integritas

Integritas sering kali diartikan dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya berkaitan dengan etika dan moral. Integritas individu juga taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Integritas bukan hanya sekadar kejujuran, masalah etis dan moral, berbohong atau tidak berbohong, atau melakukan hal-hal tidak bermoral.

Integritas juga berkaitan dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu mengutamakan kejujuran serta nilai moral lainnya. Kata integritas yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan yang berperan aktif dalam diri kita yang tercermin dari keputusan serta tindakan-tindakan kita. Kekuatan integritas berorientasi pada tindakan seseorang. Hal ini mengikuti aturan, moralitas publik dan etika. Integritas adalah tentang bagaimana seseorang tidak hanya berbuat baik tetapi juga bagaimana niat baik tersebut itu ada. Niat menjadi relevan karena niat membentuk perilaku

yang dapat dinilai sebagai sebuah penghargaan atau kesalahan. Baik maupun buruknya sebuah niat tergantung dari sejauh mana seorang karyawan atau staf bertujuan untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Mereka yang fokus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya adalah orang-orang dengan integritas tinggi karena memiliki niat yang murni. Sebaliknya, mereka yang berfokus pada kepentingan-kepentingan lain selain pekerjaan yang sesuai dengan posisinya memiliki niat yang tidak murni. Tetapi, bukan berarti tidak ada ruang untuk kepentingan atau motif tersendiri lainnya. Integritas tidak menyiratkan kemurnian moral yang sepenuhnya. Seseorang dapat mempertimbangkan suatu keuntungan untuk dirinya sendiri dengan catatan, kepentingan lain tidak menghalangi mereka dalam menjalankan bebannya serta tidak menghalangi kepentingan bersama demi kepentingan personal.

Menurut Orchidia (2014) seseorang dengan integritas tinggi hanya akan mengungkapkan kejujuran, dan mereka akan selalu berpegang pada kata-katanya sendiri. Mereka dapat bertanggung jawab atas apa yang dilakukan serta mau mengakui kesalahan dan memperbaikinya. Perilaku seseorang akan mempengaruhi sikapnya dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam berorganisasi bisnis maupun publik, sehingga jika seorang pegawai memiliki integritas yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai tersebut menjadi baik (Astuti, 2013). Menurut Mulyadi integritas merupakan bobot yang didasarkan pada keyakinan publik dan menjadi sebuah parameter dalam menilai seluruh keputusan yang diambil. Sunarto mengatakan bahwa integritas memperkenankan kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, namun tidak dapat menerima kebohongan prinsip. Dalam hal ini, integritas ialah sebuah situasi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang maksimum. Artinya, jika suatu

integritas dapat dilaksanakan secara utuh, lengkap, serta tidak terputus maka hasilnya akan mencapai *workability* yang maksimum. Integritas merupakan keselarasan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan oleh seseorang, tindakan yang sesuai dengan tuntutan moral dan prinsip-prinsip etika serta sesuai dengan aturan hukum serta tidak menzalimi kepentingan umum. Integritas merujuk pada sifat layak dipercaya dalam diri seorang manusia yang didalamnya terdapat kualitas-kualitas individu seperti karakter jujur, amanah, bertanggung jawab, kedewasaan, sopan, serta kemauan untuk bersikap baik.

Integritas bertindak secara konsisten tidak hanya dengan apa yang diterima secara umum sebagai moral, apa yang dipikirkan oleh orang lain, tetapi terutama dengan apa yang etis, apa yang harus dilakukan oleh seseorang berdasarkan argumen yang masuk akal. Oleh karena itu, integritas menuntut agar seseorang tidak hanya menyesuaikan diri dengan apa yang etis tetapi juga memiliki argumen yang etis. Integritas bukan hanya sebuah konsep hukum, dalam arti perilaku yang selaras dengan aturan pekerjaan, tetapi juga merupakan konsep moral yang dalam arti perilaku sesuai dengan nilai dan norma moral yang berlaku. Oleh karena itu, seseorang perlu memahami bukan saja apa arti norma hukum yang relevan bagi mereka tetapi juga apa definisi dari norma moral tersebut. Namun, pandangan umum tentang moralitas bukanlah sebuah prioritas. Pendapat populer secara definisi tidak dapat dipertahankan. Apa yang cocok dengan adat istiadat publik belum tentu etis, dan integritas adalah perilaku yang konsisten tidak hanya dengan persepsi publik tentang moralitas, tetapi juga apa yang secara inheren bersifat etis.

Pegawai atau staf hanya dapat memulai membentuk integritas sekali dalam jabatan karena dengan menunjukkan pola perilaku yang baik maka mereka mampu menunjukkan bahwa mereka memiliki kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Staf dapat mengembangkan kualitas yang mereka butuhkan dengan pengulangan pekerjaan yang dilakukan dan dengan demikian dapat menemukan arti integritas yang sebenarnya di dalam pekerjaan mereka. Melalui pengulangan ini juga staf dapat memenuhi syarat untuk posisi dengan kekuatan yang lebih besar. Integritas terlihat dalam perilaku individu. Tanpa perilaku, seseorang tidak dapat membuat klaim apapun tentang integritas. Hanya ketika seseorang mengatakan kebenaran maka ia menunjukkan kejujuran. Dengan memenuhi janji maka seseorang menunjukkan bahwa ia dapat dipercaya. Namun, karena integritas hanya terlihat pada pola perilaku maka perilaku yang diinginkan harus sering ditunjukkan.

Integritas merupakan benang merah dari seluruh pekerjaan, karier, dan bahkan kehidupan. Bagaimanapun, integritas adalah sejauh mana kehidupan seseorang terintegrasi. Oleh karena itu, seseorang harus memperjuangkan cita-cita mereka secara sistematis dan terus-menerus dan hal ini juga harus jelas dari perilaku yang ditunjukkan. Menurut teori Rogers (1961) faktor-faktor mempengaruhi terbentuknya integritas yaitu:

1. Jujur yaitu tidak menghindari kata hati nurani, berbicara dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai pribadi, serta menjaga komitmen terhadap orang lain.

2. Teguh artinya tidak menyalahi prinsip dalam melaksanakan kewajiban, tidak terdorong untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang tidak sesuai dengan norma moral.
3. *Self-control*, dengan memiliki *self-control* yang kuat individu dapat mengontrol respon agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki.
4. *Self-esteem*, merupakan kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai dengan moral yang diyakini.

2.1.6 Badan Pengawasan Pemilu (BAWASLU)

Pada awalnya Indonesia sendiri tidak memiliki lembaga khusus yang bertugas mengawasi proses penyelenggaraan pemilu. Pemilu pertama yang dilaksanakan tahun 1955 belum dikenal adanya lembaga pengawasan pemilu. Lembaga yang kemudian memiliki peran khusus ini baru muncul di Indonesia pada pemilu tahun 1982 yang disebut Panitia Pengawas Pelaksanaan Pemilu (Panwaslak Pemilu). Selama pemilu era Orde Baru sejak tahun 1982 hingga pemilu 1997, Panwaslak selalu dibentuk untuk mengawal pemilu sekaligus menjadi legitimasi Orde Baru bahwa pemilu yang dilaksanakan merupakan pemilu demokratis di bawah pengawasan Panwaslak. Runtuhnya rezim Orde Baru tidak serta merta menunjukkan niat untuk membubarkan Panwaslak. Panwaslak ini kemudian bertransformasi menjadi Panwaslu pada pemilu tahun 1999, dan berubah menjadi Bawaslu pada pemilu 2004, 2009, dan 2014 hingga saat ini.

Kelembagaan pengawasan pemilu yang dibentuk berdasarkan UU No. 12 tahun 2003 mengamanatkan pembentukan sebuah lembaga pengawas pemilihan umum yang bersifat *ad hoc* yang secara fungsional terlepas dari

struktur KPU (Komisi Pemilihan Umum) yang kemudian lembaga ini dikuatkan kembali dengan didirikannya sebuah lembaga pengawasan pemilu yang bersifat tetap berdasarkan UU No. 22 tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu bersama dengan dibentuknya sebuah lembaga tetap yaitu Badan Pengawasan Pemilu atau Bawaslu. Adapun aparatur Bawaslu dalam pelaksanaan pengawasan berada sampai pada tingkat kelurahan/desa dengan urutan Panitia Pengawas Pemilu Provinsi, Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota, Panitia Pengawas Pemilu Kecamatan, dan Pengawas Pemilu Lapangan (PPL) di tingkat kelurahan/desa. Wewenang utama Pengawas Pemilu menurut UU No. 22 Tahun 2007 adalah untuk mengawasi pelaksanaan tahapan pemilu, menerima pengaduan, serta menangani kasus-kasus pelanggaran administrasi, pelanggaran pidana pemilu, serta kode etik.

Fungsi pengawasan Bawaslu pada pemilu berdasarkan UU No. 15 tahun 2011 sesungguhnya nyaris sama dengan pemantau pemilu, pengamat pemilu, atau bahkan media. Fungsi pertama yaitu fungsi pengawasan atas pelaksanaan seluruh tahapan proses penyelenggaraan pemilu, dilakukan oleh berbagai unsur organisasi masyarakat sipil, seperti lembaga pemantau pemilu, media massa, bahkan partai politik. Fungsi kedua yakni menampung, mengkaji, serta meneruskan laporan mengenai dugaan pelanggaran Ketentuan Administrasi Pemilu yang dapat dilaksanakan langsung oleh KPU, KPU Provinsi, maupun KPU Kabupaten/Kota tanpa perantara. Fungsi ketiga, menampung, mengkaji, dan meneruskan laporan dugaan pelanggaran Ketentuan Pidana Pemilu kepada Kepolisian RI. Fungsi ini secara langsung dapat dilaksanakan oleh Kepolisian RI, seperti yang dilakukan atas pengaduan dugaan pelanggaran jenis tindak pidana lain. Fungsi keempat,

menampung gugatan peserta pemilu terhadap putusan KPU, dan menyelesaikan sengketa pemilu yang bersifat final mengikat maupun yang bukan bersifat final mengikat. Fungsi ini juga dapat dilaksanakan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara seperti kasus sengketa mengenai peserta pemilu dan daftar calon.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Bawaslu, Panwaslu Provinsi dan Panwaslu Kabupaten/Kota memiliki beberapa wewenang seperti; Memberikan rekomendasi kepada KPU untuk menonaktifkan sementara dan/atau mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran; dan Memberikan rekomendasi kepada yang berwenang atas temuan dan laporan terhadap tindakan yang mengandung unsur tindak pidana Pemilu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Aldy (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)	Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Depot LPG Balongan PT Pertamina. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja diperoleh nilai beta(β) sebesar 0,243 dengan tingkat signifikansi 0,009 dan stres kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,160 dengan tingkat signifikansi 0,086 serta ΔR^2 sebesar 0,066 yang artinya memiliki kontribusi sebesar 6,6%. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk men-generalisir bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada instansi atau perusahaan lain selain di Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.

2	Rio (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Integritas Terhadap Kinerja Personel Satuan Lintas Polres Cilacap	Berdasarkan hasil penelitian, simpulan yang dapat diambil adalah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja personel satuan lalu lintas Polres Cilacap dengan nilai <i>estimate</i> 0,43 dan <i>critical ratio</i> sebesar 3,220 yang bernilai positif. Dengan meningkatkan kompetensi yang terdapat pada satuan lalu lintas Polres Cilacap, maka akan meningkatkan kinerja personel. Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja personel satuan lalu lintas Polres Cilacap dengan nilai <i>estimate</i> 0,66, <i>standard estimate</i> 0,219 dan <i>critical ratio</i> 3,935 yang bernilai positif. Sejalan dengan itu, dengan meningkatkan integritas maka kinerja personel akan meningkat.
3	Gemilang (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan Setiap variabel bernilai positif yang berarti bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Klaten. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Klaten. Untuk X2 terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Klaten. Untuk X3 terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Klaten.
4	Indah, Victor & Jantje (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press
6	Mujiagus (2019)	Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LATEXINDO TOBA PERKASA Binjai	Secara parsial, integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Secara Parsial, loyalitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, dan secara simultan integritas dan loyalitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

7	Rosmi & Syamsir (2020)	<i>The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance</i>	Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara integritas dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) variabel integritas dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan uji signifikansi simultan (uji f) integritas dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Kotteeswari & Tameem (2014)	<i>Job Stress and its Impact on Employee's Performance A Study With Reference To Employees Working in BPOS</i>	Di antara berbagai kelompok usia karyawan mayoritas 86% (25% dan 61%) karyawan sangat setuju dan setuju bahwa stres kerja mereka mempengaruhi kinerja mereka. Di antara sampel yang dikumpulkan, 80% karyawan adalah pria dan 20% karyawan adalah wanita. Mayoritas karyawan pria dan wanita setuju bahwa mereka menghadapi stres di tempat kerja.
9	Yolanda & Syamsir (2020)	Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang	Bersumber dari hasil penelitian ini bisa dimengerti bahwa baik secara parsial ataupun simultan integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD dengan nilai signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05

2.3 Kerangka Berpikir

Stres yang dirasakan karyawan dapat berupa stres negatif maupun positif. Stres yang bersifat negatif biasanya timbul dari tekanan eksternal maupun internal tempat dimana karyawan bekerja. Tekanan eksternal yang dapat menjadi *stresor* bagi karyawan biasanya permasalahan finansial, keluarga, maupun kesehatan. Sedangkan tekanan internal seperti tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi yang tidak sesuai dengan kapasitas tenaga maupun pikiran yang dimiliki karyawan. Stres yang bersifat negatif dan secara terus menerus dialami

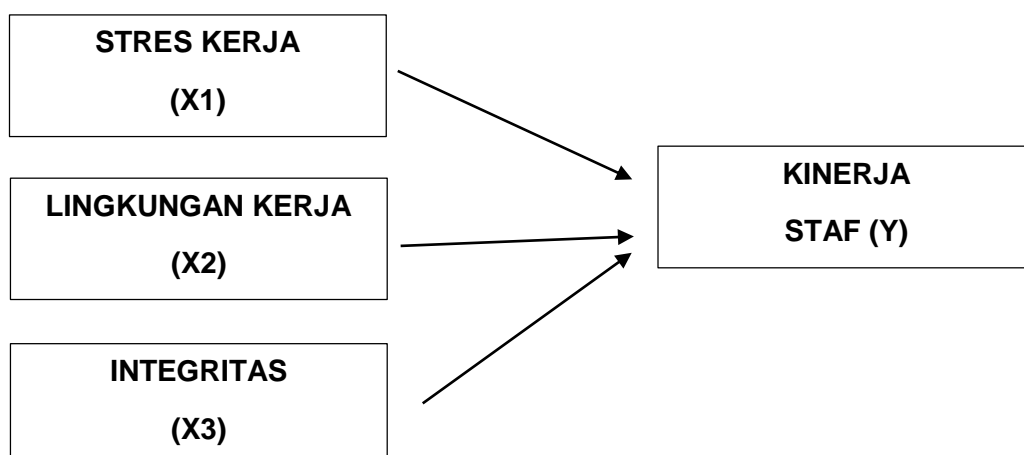
oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan ke arah negatif pula seperti kurangnya motivasi, ketidakhadiran, serta tidak produktif. Sebaliknya, stres yang bersifat positif dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Walaupun tidak turut berpartisipasi dalam proses produksi perusahaan, lingkungan kerja memiliki peran dominan dalam mempengaruhi karyawan-karyawan di tempat kerja yang melakukan proses produksi tsb. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang keduanya sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik, yaitu bentuk fisik dari perusahaan seperti pewarnaan gedung, penerangan di dalam kantor, sirkulasi udara di dalam kantor, interior yang digunakan karyawan dalam bekerja, serta fasilitas-fasilitas pendukung lain yang dapat dimanfaatkan karyawan. Sedangkan, lingkungan non-fisik berupa kondisi kerjasama antar tingkat karyawan (Nitisemito 2000:139). Relasi yang baik antar tingkat karyawan seperti atasan dengan bawahan serta ke sesama tingkat dapat memberi dukungan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu bentuk komunikasi dari atasan seperti pendelegasian tugas, tujuan-tujuan perusahaan, perubahan kebijakan, dan bentuk komunikasi yang lainnya. Hal ini perlu dijaga dengan baik sehingga dapat mengurangi tingkat stres yang dirasakan karyawan juga dapat memberikan bentuk motivasi. Bentuk kerjasama ke sesama tingkat karyawan merupakan hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama di dalam organisasi tetapi mereka memiliki tugas yang berbeda. Hubungan ini juga perlu dijaga dengan baik karena dalam melakukan tugas yang memerlukan kerjasama tim,

diperlukan relasi yang baik antar sesamanya. Kegiatan di kantor yang dijalani sehari-hari pun tidak akan luput dari interaksi antar sesama tingkat sehingga perlu dijaga dengan baik agar karyawan dapat merasa nyaman berada di tempat ia kerja sehingga dapat berdampak positif pula pada kinerjanya.

Keberhasilan sebuah organisasi untuk mewujudkan kinerja staf adalah dengan secara konsisten dan tepat dalam menjalin relasi kerja dengan membentuk integritas dari masing-masing staf. Untuk menyelesaikan tugas ini, para staf perlu senantiasa dimonitor sehingga melalui pengawasan dapat menimbulkan aliran komunikasi yang optimal baik dalam internal organisasi serta kondusivitas kerja yang berpengaruh pada integritas pegawai yang kemudian akan menghasilkan kinerja optimal demi mendukung tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka bentuk model analisis pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan teoritis untuk memecahkan masalah.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf di Bawaslu Kab. Tana Toraja dan Toraja Utara.
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf di Bawaslu Kab. Tana Toraja dan Toraja Utara.
- H3: Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf di Bawaslu Kab. Tana Toraja dan Toraja Utara.