

# **SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN PANGKEP**

**MUHAMMAD ALAMSYAH GANI**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANGKEP**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

**MUHAMMAD ALAMSYAH GANI  
A21115505**



Kepada :

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANGKEP

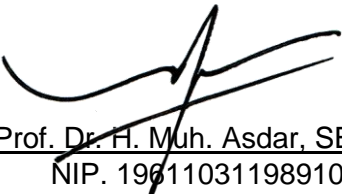
Disusun dan diajukan oleh :

**MUHAMMAD ALAMSYAH GANI**  
**A21115505**


Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, Juli 2021

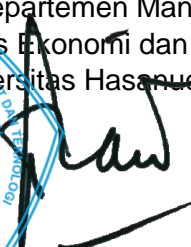
Pembimbing I

  
Prof. Dr. H. Muh. Asdar, SE., M.Si  
NIP. 196110311989101001

Pembimbing II

  
Abdullah Sanusi, SE., MBA., Phd  
NIP. 19808052003211002

Mengetahui,  
Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawangsa, M.Si., Ph.D., CWM  
NIP. 196204051987022001

# SKRIPSI

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANGKEP

disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD ALAMSYAH GANI**  
**A21115505**

telah dipertahankan dalam ujian skripsi  
pada tanggal **05 Juli 2022** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Muh Asdar, SE., M.Si	Ketua	
2.	Abdullah Sanusi, SE., MBA., Phd	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE., M.Si	Anggota	
4.	Dr. Fahrina Mustafa, SE., M.Si	Anggota	

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. H. Dian A.S Parawangsa, M.Si., Ph.D., CWM  
NIP.196204051987022001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Muhammad Alamsyah Gani

Nim : A21115505

Departemen : Manajemen

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANGKEP**

Adalah karya ilmiah saya sendiri 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, Januari 2022

Yang membuat pernyataan



**Muhammad Alamsyah Gani**

## PRAKATA

*Bismillahirrahmanirrahim, Alhmdulillahirabbil 'alamin.* Puja dan puji syukur hanya kepada-NYA tertuang segala bentuk penyembahan, tercurah kata rindu yang tak tertera lewat dzikir dan tasbih sebagai wujud cinta hamba. Dialah penabur cinta para pecinta. Ia yang selalu ada dimana pun dan kapan pun, ia pencipta semesta, dan sang pemberi yang terbaik. Salam hormat dan salam kemuliaan kepada para kekasih Allah SWT, para utusan pembawa risalah pembebasan dan penghulu jiwa para utusan Rasulullah SAW beserta keluarganya, sahabat sahabiyah, dan seluruh ummat yang masih berada di jalan ini. Karena beliaulah hingga hari ini kita bisa menikmati nikmatnya ilmu pengetahuan.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidaklah hanya sampai pada proses untuk mencapai gelar namun juga sebagai salah satu bentuk realisasi pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di kampus ini. Selama peneliti ini banyak kendala dan kesulitan yang penulis temui, namun berkat petunjuk, arahan, bantuan moril dan material serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, maka kendala dan kesulitan tersebut dapat diatasi. Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang telah memberi dukungan, bantuan, bimbingan, serta senantiasa kebersamaan hingga saat ini. Khususnya kepada:

1. Orang tua tercinta, Bapak H. Abd Gani. dan Ibu St. Hardiati Main yang terus memberi dukungan dan doa tanpa kenal lelah agar saya senantiasa memperoleh yang terbaik. Hanya doa dan balasan cinta terima kasih

yang bisa anakmu berikan, semoga Allah selalu menjaga kita semua.

2. Untuk keluarga besar tercinta, saudara, sepupu, om, tante dan nenek yang juga selalu memberikan dukungan, doa dan bantuan dalam bentuk apapun. Semoga Allah senantiasa memberikan kita yang terbaik.
3. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, MA selaku rektor Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M. Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
5. Ibu Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D dan Bapak Andi Aswan, SE, MBA., DBA sebagai ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Prof. Dr. H. Muh Asdar, SE.,M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan nasehat dan bimbingan kepada penulis Selama masa perkuliahan.
7. Bapak Abdullah Sanusi, SE., MBA., Phd selaku Dosen Pembimbing II atas segala waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan saran kepada penulis.
8. Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE., M.Si, Dr. Fahrina Mustafa, SE., M.Si, selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukannya dalam proses penyelesaian skripsi. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada penulis selama menempuh jenjang pendidikan.

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANGKEP

Muhammad Alamsyah Gani  
Muh. Asdar  
Abdullah Sanusi

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah Motivasi kerja ( $x_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkep. Penelitian ini termasuk penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah 43 pegawai pada organisasi tersebut. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan melalui kuesioner. Dengan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil Uji nilai  $t_{hitung}$  2,186 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  1,682 menunjukkan angka 0,035 yang berada jauh dibawah 0,05 atau 5%. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja adalah -1.618 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,682 dengan nilai sig 0,114 > 0,05. 3)Stress berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,033 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kinerja



## ABSTRACT

### **STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE AGENCY OF HUMAN RESOURCES AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN PANGKEP DISTRICT**

**Muhammad Alamsyah Gani  
Muh. Asdar  
Abdullah Sanusi**

*The purpose of this study is to determine whether work motivation (x1), work environment (X2) and work stress (X3) have an influence on performance (Y) at the agency of human resources and human resources development in Pangkep Region. This research includes survey research. The population in this study is 43 employees in the organization. The sampling technique used is saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The research data collection technique was carried out through a questionnaire. With data analysis techniques using multiple linear regression analysis techniques.*

*The results showed: 1) Work Motivation Variable had a positive and significant effect with the results of the  $t_{count}$  test of 2.186 while the  $t$ -table value of 1.682 showed the number 0.035 which was far below 0.05 or 5%. 2) Work environment has no significant effect on employee performance variables as evidenced by the  $t_{count}$  for the Work Environment variable is -1.618 which is smaller than  $t_{table}$  1.682 with a sig value of 0.114 > 0.05. 3) Stress has no significant effect on employee performance variables with a  $t$  value of 7.033 with a significant level of results of 0.000 which is smaller than 0.05.*

**Keywords:** *Work Motivation; Work Environment; Work Stress; Employee Performance*

## DAFTAR ISI

	halaman
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Mamfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja .....	11
2.1.3. Indikator Motivasi Kerja.....	12
2.1.4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	13
2.1.5. Lingkungan Kerja.....	13
2.1.6. Indikator Lingkungan Kerja .....	16
2.1.7. Pengertian Stres .....	19
2.1.8. Defenisi Kinerja.....	26
2.2. Penelitian Terdahulu .....	32
2.3. Kerangka Pikir .....	33
2.4. Hipotesis .....	33

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1. Defenisi Oprasional .....	34
3.2. Lokasi Penelitian .....	35
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	35
3.4. Populasi Dan Sampel .....	36
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	36
3.6. Intrumen Penelitian .....	37
3.7. Variabel Oprasional Dan Defini Oprasional .....	37
3.8. Metode Analisi Data .....	38
3.9. Analisis Regresi Linier Berganda .....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	43
4.2. Analisis Karakteristik Responden .....	46
4.3. Analisis Deskriptif .....	48
4.4. Hasil Analisis Data .....	55
4.5. Uji Asumsi Klasik .....	57
4.6. Uji Koefisien Determinasi .....	60
4.7. Uji Koefisien Korelasi .....	61
4.8. Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.9. Hasil Pengujian Hipotesis .....	65
4.10. Pembahasan Hasil Penelitian .....	65
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
5.1. Kesimpulan .....	69
5.2. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Data Absensi Pegawai 2020.....	6
3.1	Defenisi Oprasional dan Indikator.....	34
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.3	Karakteristik Responden Berdarakan Pendidikan Terakhir.....	48
4.4	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja .....	49
4.5	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja.....	50
4.6	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Stres Kerja.....	52
4.7	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai.....	54
4.8	Hasil Uji Validasi.....	56
4.9	Hasil Uji Reabilitas .....	57
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi .....	61
4.12	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
4.13	Hasil Uji F (uji secara simultan) .....	63
4.14	Hasil Uji T (parsial) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir .....	33
4.1 Hasil Uji Normalitas Propability Plot.....	58
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Riwayat Hidup .....	74
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian .....	75
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden .....	78
Lampiran 4 Hasil uji Data .....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan meskipun berbagai sumber daya lainnya tersedia dengan baik. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan perhatian yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja pegawai. Ada banyak factor yang menentukan Kinerja Pegawai, di antaranya motivasi, lingkungan kerja dan Stres kerja. Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja pegawai. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan pegawai, tetapi dengan adanya dukungan Motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah akibat stress pada pegawai akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan

perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. Tentunya dalam upaya menciptakan sumber daya manusia dengan melihat sulitnya untuk selektif memilih tenaga kerja yang bervariasi, perusahaan akan mencari yang terbaik untuk sumber daya manusianya yang merupakan modal perusahaan yang utama. Maka pegawai merupakan modal utama yang harus diberdayakan dengan maksimal diikuti dengan pengembangan pegawai yang tepat. Biaya rekrutmen dan seleksi yang besar, tingkat penerimaan tenaga kerja akan menjadikan pimpinan perusahaan berhati-hati menjaga sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik seiring perubahan jaman.

Dengan Motivasi kerja yang tinggi pegawai akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika Motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Menurut Hasibuan (2015), Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.. Pinder (2013) berpendapat bahwa Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Mengetahui informasi Motivasi kerja pegawai akan sangat membantu dalam perencanaan dan pengembangan pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik

Selain Motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada



disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya . Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana pegawai bekerja. Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya,

baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan Kinerja Pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu Kinerja Pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel Stres kerja.

Pada sebuah organisasi dalam memotivasi setiap para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantaranya dengan memberikan penghargaan (imbalan atau insentif). Hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan agar pegawai tetap mau bekerja juga untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut Moehariono (2012, p.259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat pegawai bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana pegawai mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai Kinerja Pegawainya.

Usaha untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan Stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Dampak COVID-19 terjadi di berbagai

sektor yaitu, kesehatan, ekonomi, politik, dan keamanan. COVID-19 menjadi ancaman terbesar bagi seluruh organisasi di dunia, yang akhirnya membawa perubahan pada metode kerja dan juga interaksi orang di dalam organisasi tersebut. Terdapat pergeseran metode kerja organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada pegawainya dengan melarang pegawainya untuk bekerja di kantor dan berkumpul dalam jumlah yang cukup besar dalam suatu ruangan. Melihat jumlah kasus yang terus bertambah, larangan ini bukan berarti untuk menghancurkan kinerja dari sebuah organisasi tapi digunakan sebagai cara untuk mencegah perluasan penyebaran COVID-19. Konsep telecommuting atau Work from Home (WFH) sudah menjadi topik diskusi dan penelitian pada 10 tahun belakangan, namun karena fenomena global yang muncul ini menjadikan WFH sebagai solusi alternatif bagi banyak organisasi (Mustajab, et al., 2020).

Kantor Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangkep dinas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pangkep tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pangkep Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Pangkajene Kepulauan Nomor 04 Tahun 2016, dengan kedudukan sebagai pendukung atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian yang pegawainya berjumlah 43 Pegawai. Dengan tugas pokok sebagai badan yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) sekabupaten Pangkep maka pegawai dituntut mampu berkinerja dengan baik. Mengelola dan mengatur manusia bukanlah hal yang mudah. Dengan tugas pokok yang sangat kompleks ini bukan tidak mungkin akan memberikan stress kerja bagi para pegawai.

Berikut ini data absensi Kantor BKPSDM Kab. Pangkep tahun 2020 yang dapat menggambarkan bagaimana tingkat kinerja para pegawainya.

**Tabel 1.1. Data Absensi Pegawai tahun 2020**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran Seharusnya	Realisasi	%
Januari	43	22	946	900	95,13
Februari	43	19	817	772	94,49
Maret	43	21	903	820	90,80
April	43	21	903	790	87,48
Mei	43	11	473	380	80,33
Juni	43	20	860	799	92,90
Juli	43	20	860	780	90,69
Agustus	43	21	903	845	93,57
September	43	19	817	750	91,79
Oktober	43	23	989	904	91,40
November	43	21	903	858	95,01
Desember	43	20	860	795	92,44

Sumber : BKPSDM Tahun 2021

Dari data tersebut menunjukkan bahwa kehadiran pegawai selama tahun 2020 mengalami fluktuasi namun tidak pernah melebihi 95%. Target capaian yang harus adalah 95% dengan demikian hanya ada 2 bulan yang mencapai target yaitu bulan Januari dan November. Absensi yang paling rendah terjadi pada bulan Mei. Pada bulan ini bertepatan dengan bulan Ramadhan dan hari raya. Penerapan WFH di Indonesia terkhususnya di kantor BPKPSDM dikatakan bukan karena kantor ini memiliki budaya atau metode kerja yang bersifat telecommuting, tetapi hal ini dilakukan untuk mengurangi perluasan penyebaran COVID-19. Dalam kondisi ini, cukup banyak organisasi dan pegawai yang belum siap untuk melakukan work from home yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengangkat judul skripsi yaitu pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia .

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh secara persial Motivasi Kerja terhadap kinerja pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pangkep?
2. Apakah ada pengaruh secara persial Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pangkep?
3. Apakah Stres kerja dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pangkep?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pangkep.
2. Untuk mengetahui pengaru lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Badan Kepegawaian Dan Penegembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkep.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkep.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori kasusnya di bidang manajemen SDM ke dalam dunia praktek yang sesungguhnya serta untuk mengembangkan

pemikiran mengenai Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi untuk mengetahui dampak Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Stres kerja dan sebagai bahan evaluasi Kinerja Pegawai.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Kinerja Pegawai merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karena merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan. Dalam bidang sumber daya manusia perusahaan maupun memerlukan suatu umpan balik atas upaya kerja mereka. Menurut Simamora (2004) kinerja adalah suatu tingkatan pada pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Produktivitas individu menurut Mathis (2001), kinerja seseorang tergantung dari 3 faktor, kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut. Namun, sebelum membahas lebih lanjut, penulis akan membahas lebih dahulu mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia.

Berikut ini akan dikemukakan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan Veithzal Rivai (2009:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia Seefektif

mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan.

Menurut Sunyoto (2012:1) menjelaskan bahwa:

manajemen sumber daya manusia didefinisikan: “Human resources management is the activities undertaken to attract, develop, motivate and maintain a high performing workforce within the organization” atau dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia Sunyoto (2012:2) adalah:

“Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”

Menurut Robbin (2011) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Besarnya Stres kerja kurangnya Motivasi kerja serta Lingkungan kerja yang dialami akan berdampak pada kinerja dan pencapaian pada pekerjaannya. Banyak perusahaan beranggapan bahwa besarnya gaji atau salary yang diterima mampu menciptakan Kinerja Pegawai yang baik. Padahal banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, tidak semata-mata hanya pada besarnya pendapatan yang diterima. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang akan berdampak pada kerjanya. Manusia sebagai dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri itu sendiri. yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang



telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh pegawai akibat Lingkungan dan kurangnya Motivasi yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya. Pegawai yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi pegawai Saranya, (2014). Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya. Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku pegawai pada perusahaan. Jadi Kinerja Pegawai merupakan representasi sikap dan penilaian pegawai akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka.

### **2.1.2. Pengertian Motivasi kerja**

Menurut Mathis (2001) merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mengerti motivasi adalah penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut.

Munandar (2008) menjelaskan individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat ini dipuaskan, individu tersebut tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting individu tersebut untuk mempertahankan hidup (survival) dan makin lama pemenuhannya dapat ditunda. Selanjutnya,

### 2.1.3. Indikator Motivasi Kerja

Maslow (2008). mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu:

#### 1. Kebutuhan fisiologikal (faali)

Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan individu, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar, yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.

#### 2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan masih sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, individu menjumpai kebutuhan ini dalam 'bentuk asing' sewaktu menjadi tenaga kerja baru, atau sewaktu pindah ke kota baru.

#### 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (belonging). Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman, kekasih. Dalam pekerjaan individu menjumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.

#### 4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*) Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:

- a. Yang mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi
- b. Yang mencakup faktor-faktor eksternal, kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*), dan status

Kebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

#### **2.1.4. Faktor – Faktor Motivasi Kerja**

Luthans (2006) menjelaskan Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses Motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

1. Kebutuhan: tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis, misalnya, kebutuhan muncul saat sel dalam tubuh kehilangan makanan atau air.
2. Dorongan: terbentuk untuk mengurangi kebutuhan.
3. Insentif: didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

#### **2.1.5. Lingkungan Kerja**

Lingkungan fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas parkir luar gedung, lokasi, rancangan gedung sampai pada pencahayaan, suara yang

mempengaruhi ruang kerja pada tenaga kerja. Lingkungan kerja/kondisi kerja (Munandar, 2008) antara lain:

a. Iluminasi (penerangan)

- Kadar (*intensity*) cahaya
- Distribusi cahaya
- Sinar yang menyilaukan

b. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Warna dapat digunakan sebagai (Munandar, 2008):

- Alat sandi atau *coding device*
- Upaya menghindari ketegangan mata
- Alat untuk menciptakan ilusi tentang besarnya dan suhunya ruangan kerja

c. Bising (*noise*)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Namun batasan seperti ini kurang memuaskan, karena tidak ada dasar yang jelas untuk menyatakan kapan sesuatu bunyi yang tidak diinginkan (Munandar, 2008).

d. Musik dalam bekerja

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif. Munandar (2008) mengemukakan hasil penelitian, bahwa lebih

80% dari penyelia dan bukan penyelia berpendapat, musik sebagai latar belakang akan menciptakan Lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Munandar (2008) berpendapat bahwa musik pengiring kerja harus dipandu oleh pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Musik dalam bekerja harus menciptakan suasana akustik yang menghasilkan efek menguntungkan pada pikiran.
- 2) Musik akan bernilai sekali pada pekerja tangan pada pekerja repetitif dan pekerjaan lain yang hanya memerlukan sedikit kegiatan mental.
- 3) Musik tidak akan bernilai tinggi jika ada suara atau bunyi lain yang cukup keras.
- 4) Musik bernada meriah diperdengarkan secara singkat pada awal hari, permulaan kerja, untuk membangkitkan gairah, diperdengarkan juga pada akhir hari, dan empat kali masing- masing selama setengah jam diperdengarkan musik ringan ditengah hari.
- 5) Tempo musik jangan terlalu lambat (*slow*) tetapi juga jangan terlalu cepat. Irama yang lambat bisa menidurkan sedangkan irama yang cepat bisa mengganggu dan menciptakan ketergesaan.

Menurut Sarwoto (2005:12) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang juga tersusun secara baik, sedangkan suasanakerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

### 2.1.6. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekaas dan bahan yang dihadapi, Lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Bahwa secara garis besar, jenis Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai , baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor - faktor Lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

##### a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai . Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

##### b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

##### c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara

yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga Kinerja Pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan Kinerja Pegawai . Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam

Lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan Lingkungan kerja. Dengan adanya Lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga Kinerja Pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan hal penting bersama dengan Lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai akan sangat terpengaruhi pada keadaan Lingkungan kerja non fisik, contohnya pada hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Dengan hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain serta kepada pimpinan tercipta dengan baik akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di Lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun akan dapat lebih baik dan meningkat. Terdapat 5 aspek Lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:



- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak dapat dipisahkan begitu saja karena sama-sama mempengaruhi pegawai saat bekerja pada waktu yang sama. Kadang kala organisasi hanya mengutamakan salah satu nya saja, tetapi jika keduanya diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang maksimal. Menejemen/ pemimpin diharap berupaya untuk menciptakan sebuah Lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai ya.

#### **2.1.7. Pengertian Stres**

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam Lingkungan kita sendiri. Pengertian lain

menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang pegawai mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi Lingkungan dan pekerjaannya Hariyono, W. dkk., (2009 : 193).

Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut :

#### **a. Stressor Individu**

Meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, imnat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

#### **b. Stressor Organisasi**

- 1) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).
- 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (Stres kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas- tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

#### **c. Pengertian Stres kerja**

Menurut Ekawarna (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan

pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja merupakan suatu pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan Bliese dan Jex (2012).

Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain Stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif pegawai tentang pekerjaan mereka Luthans (2015). Menurut Siagian (2017). menyebutkan bahwa Stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

#### **a. Indikator Stres**

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alcohol berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

##### **1. Peran dalam organisasi**

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Jurang bauk berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi : konflik peran dan ketidaksamaan peran (role ambiguity).

a. Konflik peran (role conflict)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

- Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
- Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan- harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- Kesamaran tentang tanggung jawab.
- Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

### c. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

### d. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

### e. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak

ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

Selain itu Menurut Robbins dan Judge (2013) ada beberapa Stressor Sebagai berikut, faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori besar yaitu :

## 2. Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan adalah penyebab stres yang berasal dari Lingkungan luar. Yang terdiri dari:

- (a) Ketidak pastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
- (b) Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah-ubah.
- (c) Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti, penggunaan computer, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.

## 3. Faktor organisasi

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari:

- (a) Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.
- (b) Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan.
- (c) Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai yang lank arena hubungan kerja yang kurang.

#### 4. Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri terdiri dari:

- (a) Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul dari keluarga yang terbawa sampai ke tempat kerja.
- (b) Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mengganggu kinerja.
- (c) Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri. Manzoor et al., (2012) konsekuensi Stres kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan Motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. menurut Cox (2005:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi :

##### 1. Dampak Subjektif (subjective effect)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

##### 2. Dampak Perilaku (Behavioral effect)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

##### 3. Dampak Kognitif (Cognitive effect)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka

terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (Physiological effect)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (Health effect)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi (Organizational effect)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja,, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

### **2.1.8. Definisi Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Istilah kinerja sendiri merupakan turunan dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).



Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Kinerja Pegawai dapat dilihat dari membandingkan standar kerja yang sudah ada, target atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Hani Handoko (2001) penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi Kinerja Pegawai Kegiatan penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Mengetahui sejauh mana Kinerja Pegawai secara optimal dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk peningkatan kinerja, perbaikan, promosi dan penetapan gaji.

#### **a. Kinerja Pegawai**

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja Pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar Kinerja Pegawai yang berlaku dalam organisasi. Adapun tujuan Kinerja Pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil Kinerja Pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para pegawai dapat kita ketahui sibagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalalu seorang pegawai dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan

dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

## 2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang.

Mangkunegara (2005: 9), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa defenisi kerja Pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

### **b. Karakteristik Pegawai yang memiliki Kinerja yang Tinggi**

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001:51) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

### **c. Indikator Kinerja Pegawai**

Sebuah Kinerja Pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Memudahkan pengkajian Kinerja Pegawai, lebih lanjut Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

Sementara itu, Indikator Kinerja Pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami Kinerja Pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat..
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi

atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan
6. menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semangkin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan Kinerja Pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson 2003), antara lain:

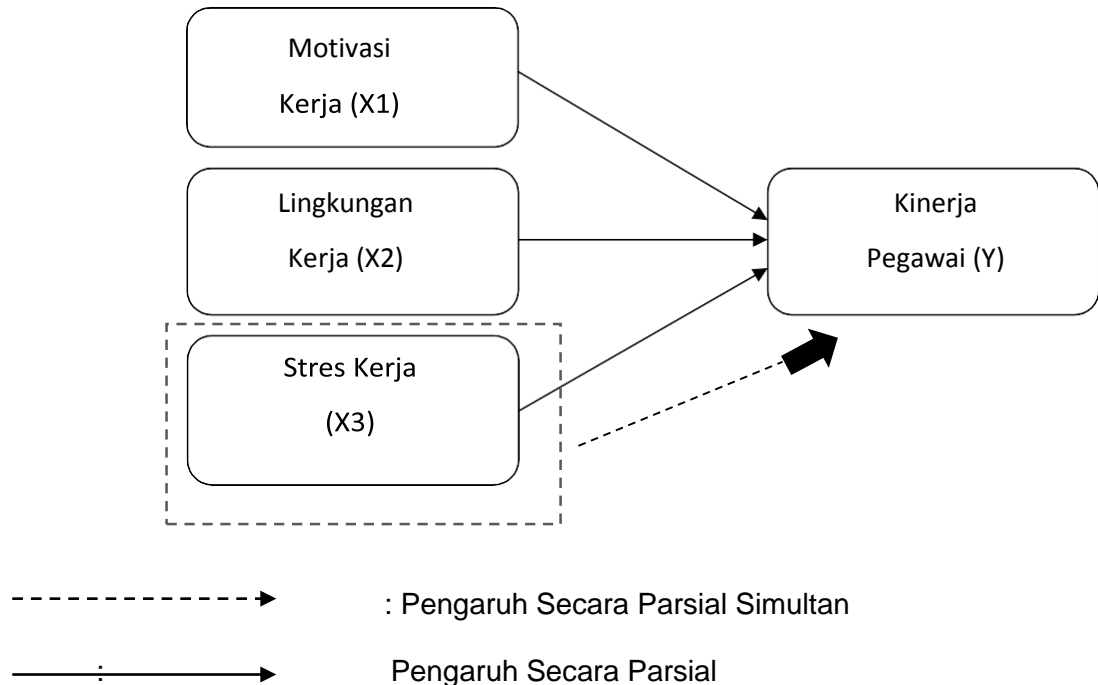
- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll). Variabel Organisasi
- b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description)
- c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Taufan Akbar (2018)	"Analisis Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja, Dan Karakteristik Individu Perawat Terhadap Kinerja Perawat	Metode analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, reliabilitas dan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> )	Stres kerja, Usia, Pendidikan, Status Perkawinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat, untuk Beban Kerja, Posisi Jabatan, Masa Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat.
Irwan Zalukhu (2013)	PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Di Kantor Pusat Badan SAR Nasional Jakarta)"	Metode analisis deskriptif pengumpulan data melalui literatur	Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sangat berkorelasi dengan inisiatif empati Dimensi
Muchamad Ari dan Pahlawansjah Harahap (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Metode analisis regresi, sumber dan jenis data primer.	motivasi kerja dan Lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Lingkungan kerja yang lebih baik akan memberikan kinerja karyawan yang lebih baik.
Muchamad Ari dan Pahlawansjah Harahap (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Best Semarang)	Metode analisis Deskriptif dan Kasual.	Motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Mirzatriana, Merina, (2008)	Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pt PIn (Persero) Distribusi Jawa Timur	analisis regresi linear berganda. Alat	Terdapat hubungan negatif signifikan antara Stres kerja dengan kinerja karyawan.

### 2.3. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.



Gambar1. Kerangka Pikir Penelitian Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja

### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1.  $H_1$ : Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .
2.  $H_2$ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .
3.  $H_3$ : Diduga Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.