

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI

(Studi Kasus pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar)

FADEL HAQ



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

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI

(Studi Kasus pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**FADEL HAQ
A021171511**



kepada

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

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI

(Studi Kasus pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar)

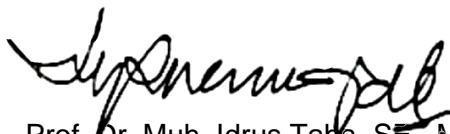
disusun dan diajukan oleh:

FADEL HAQ
A021171511

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

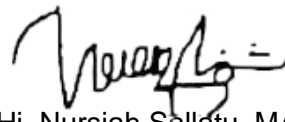
Makassar, 01 November 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M. Si
NIP. 19600403 198609 1 001

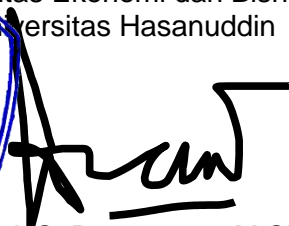
Pembimbing II



Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA.
NIP. 19620413 198702 2 002



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI

(Studi Kasus pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar)

disusun dan diajukan oleh

FADEL HAQ

A021171511

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **24 November 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, Ma	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE., M.Agr	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Fadel Haq
NIM : A021171511
departemen/Program Studi : Manajemen S1

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

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Organisasi

(Studi Kasus pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar)

adalah hasil 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, 23 November 2021

Yang membuat pernyataan,



Fadel Haq

PRAKATA

“Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang. Aku bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan sesungguhnya Muhammad adalah Rasul Allah.

Puja dan puji pada tuhan semesta alam, hanya kepada-Nya tertuang rasa syukur atas kehidupan di bumi hari ini dan esok. Dialah yang memberi keteduhan bagi bumi manusia. Memberi air dikala kekeringan dan memberi hangat dalam kebekuan. Shalawat dan salam kepada nabi Muhammad, keluarga, serta orang-orang baik yang secara historis mengubah kehidupan menuju ketenangan.

Skripsi ini merupakan salah satu usaha kecil yang mampu penulis berikan dalam proses perjuangan menuju kehidupan yang lebih egaliter. Sekaligus penulis juga ini memperlihatkan bahwa kerja tak akan selamanya hilang walaupun kapitalisme akan digantikan dengan dengan corak produksi yang lebih stabil. Maka dari itu penting untuk melihat unsur intrinsik pekerjaan itu sendiri juga melihat dimana tenaga kerja itu berasal, sederhananya melihat hubungan pekerja dengan pekerjaannya.

Rampungnya studi ini tidak bisa dilepaskan dari banyak pihak. Melalui tulisan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada orang baik tersebut. Terima kasih untuk Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si dan Ibu Dra. Hj. Nursiah Sallatu, Ma untuk segala waktu yang tercurahkan dalam proses penyelesaian dan juga nasehat-nasehat yang mengiringi perjalanan studi ini hingga rampung. Terima kasih juga bagi segenap penguji, Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE., M.Agr., Dr. Maat Pono, SE., M.S yang menguji argumentasi serta memberi saran dan masukan bagi penulis. Juga kepada Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM.,CWM dan Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce

Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM selaku Ketua Departemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Saya ucapkan juga terimakasih pada bapak Andi Aswan, SE., MBA., M. Phil., DBA selaku Sekretaris Departemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Semua dosen dan staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terutama Pak Asmari dan Pak Tamsir yang telah begitu banyak membantu dalam menjalankan semua administrasi penulis sepanjang semester saya ucapkan banyak terima kasih.

Penulis ucapkan penghargaan luhur kepada kawan-kawan di Himpunan Mahasiswa Islam antara lain kakak Sutami, Abot, Agung, Dede, Angga, Rida Asraf, Inul, Ifan, Dzakwan, Dewi, Abi, Didit, Fauhan, Yasin, Opiq, Rahmat, Ulil, Juhan, dan Lulu yang jenaka, chols, Gibran, Ari, Aso, Ichal, Huda, Icing, yang menyebarkan. Kawan-kawan di Lingkar Advokasi Mahasiswa Universitas Hasanuddin kak Acong, Ai, Udi, Najib, Kulle, Ikhlas, Husein, Desy, dan Wiwin yang sabar. Rumah perjuangan Telkomas beserta isinya yang menampung banyak warna. Kawan yang siap dihubungi kapan saja seperti Dion dengan santuy mengubah segalanya, Rey, Vely, Yana, Dito, Firda beserta yang nama-nama yang mengerti bahwa ada banyak cara mengucapkan terima kasih.

Dengan penuh penghormatan dan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga penulis, Abdul halim dan Darmiyati, serta saudara-saudari penulis kakak Ima, Ica, Budi, Otte, Ida, Fahmi yang masih tetap berbaik hati. dan yang tersayang Mutya Husna Azzahra yang beranjak dewasa kuharap aku punya banyak waktu untuk bercerita denganmu tentang buku-buku yang kumiliki saat ini. Tubuhmu adalah milikmu dan bahwa perempuan tidak seharusnya diperlakukan sebagai objek, melainkan subjek hukum dan pemilik kehendaknya sendiri.

Untuk

Mutya Husna Azzahra

ABSTRAK

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Organisasi

(Studi Kasus pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar)

The Effect of Job Characteristics and Job Stress on Organizational Performance

(Case Study at the Legal Aid Institute in Makassar City)

Fadel Haq
Muh. Idrus Taba
Nursiah Sallatu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja yang dilakukan pada anggota lembaga bantuan hukum di kota Makassar terhadap kinerja organisasi. penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan dan stres kerja yang dilakukan pada Lembaga bantuan hukum di kota Makasaar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Karakteristik pekerjaan, stres kerja, Kinerja

This study aims to determine the effect of job characteristics and work stress on members of legal aid institutions in the city of Makassar on organizational performance. This study uses quantitative research methods. The data used in this study is primary data obtained from questionnaires. Based on the data analysis conducted, it was concluded that the characteristics of work and work stress carried out at legal aid institutions in the city of Makassar had a positive and significant effect on organizational performance.

Keywords: Job Characteristics, Job stress, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Karakteristik Pekerjaan.....	15
2.1.1.1 Pengertian karakteristik pekerjaan.....	15
2.1.1.2 Dimensi Karakteristik Pekerjaan.....	16
2.1.1.3 Model karakteristik Pekerjaan.....	17
2.1.2 Stres Kerja.....	19
2.1.2.1 Pengertian Stres kerja.....	19
2.1.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	22
2.1.2.3 Kategori Stres Kerja/Penyebab munculnya Stres kerja.....	26
2.1.2.4 Cara Mengatasi Stres kerja.....	27
2.1.2.5 Indikator Stres Kerja.....	27
2.1.3 Kinerja.....	29
2.1.3.1 Pengertian Kinerja, Manajemen Kinerja, dan Penilaian Kinerja ...	29
2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	32
2.1.3.3 Indikator Kinerja.....	33
2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	34
2.1.3.5 Metode-metode penilaian kinerja.....	35
2.2 Penelitian terdahulu.....	36
2.3 Kerangka Pemikiran.....	38
2.4 Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Rancangan Penelitian.....	40
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.3 Populasi dan Sampel.....	41

3.4 Jenis dan Sumber Data	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
3.7 Instrumen Penelitian.....	45
3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46
3.9 Metode Analisis Data	46
3.10 Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	49
4.1.1 Sejarah singkat dan Visi mis YLBHI LBH Makassar	49
4.1.2 Struktur Organisasi YLBHI LBH Makassar	52
4.1.3 Sejarah singkat dan Visi Misi LBH APIK Sulsel	53
4.1.4 Sejarah singkat dan Visi Misi YLBHM.....	54
4.1.5 Struktur Organisasi YLBHM	55
4.2 Karakteristik Responden	57
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.3.1 Uji Validitas	59
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.5 Uji Hipotesis	62
4.5.1 Uji T	62
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
4.6.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Organisasi pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar.....	63
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar	65
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran-saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1	Definisi Opersional Variabel	44
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	58
Tabel 4. 4	Uji Validitas	59
Tabel 4. 5	Uji Reliabilitas	60
Tabel 4. 6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4. 7	Hasil Uji T	62

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1. 1 Data Penangan Kasus YLBHI-LBH Makassar Tahun 2017-2020.....	7
Gambar 1. 2 Data Penanganan Kasus LBH APIK SULSEL Tahun 2017-2020.....	9
Gambar 1. 3 Data Penanganan Kasus YLBHM Tahun 2017-2020	11
Gambar 2. 1 Model Karakteristik Pekerjaan.....	19
Gambar 2. 2 Hubungan U Terbalik antara Stres kerja dengan Kinerja.....	21
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi YLBI-LBH Makassar	52
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Makassar	55

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1: Biodata.....	74
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian	75
Lampiran 3: Tabulasi Data.....	78
Lampiran 4: Hasil Olah Data.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks perusahaan, terdapat pandangan yang menganggap bahwa tenaga kerja merupakan beban bagi sebuah perusahaan yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam proses produksi. Pandangan semacam ini tak lepas dari kemunculan mesin berteknologi canggih yang memungkinkan sejumlah pekerjaan tertentu dapat dilakukan tanpa curahan kerja seorang manusia. Namun pandangan tersebut adalah sesuatu yang keliru. Secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan pasti akan membutuhkan tenaga kerja atau dengan nama lain sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan dan harus dijaga serta dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan memiliki posisi sentral dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Hal ini tak lepas dari kemampuannya dalam berpikir, membuat perencanaan hingga pelaksanaan yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu memberi perhatian lebih terhadap sumber daya manusia adalah hal yang wajar dikarenakan ini akan berdampak pada organisasi. Jika organisasi mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik maka itu akan dapat memberikan hal positif bagi suatu organisasi, seperti peningkatan kinerja sesuai yang diharapkan organisasi.

Tak jarang kita mendengar bahwa sumber daya manusia dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan atau dalam hal ini adalah organisasi. Koopmans, et al dalam Julio (2018) mengartikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Hal ini juga selaras dengan pernyataan Simamora dalam Arta (2013) bahwa untuk mencapai organisasi yang efektif dalam artian sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Ini menandakan bahwa tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari pencurahan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu didalamnya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja anggota organisasinya atau karyawannya dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi atau memberikan hal terbaik terhadap orang yang menerima manfaat dari organisasi. Namun pada kenyataannya masih banyak organisasi yang sumber daya manusianya tidak melakukan pekerjaannya sesuai harapan organisasi sehingga sumber daya manusia masih menjadi isu utama dalam organisasi.

Melihat kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan pencapaian kinerja organisasi menjadi persoalan yang cukup rumit. Kinerja organisasi menunjukkan kontribusi keseluruhan komponen dalam organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu upaya yang bisa dilakukan organisasi dalam meningkatkan kinerja anggotanya. Kinerja anggota organisasi yang baik akan sangat menentukan perkembangan organisasi sehingga pencapaian tujuan organisasi akan tampak memungkinkan untuk dicapai. Hal lain juga dapat diupayakan suatu organisasi dalam

peningkatan kinerja adalah dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan yang berdampak pada seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan dan memahami perasaan anggota organisasi agar tidak bermasalah dalam pekerjaan seperti stres kerja.

Karakteristik pekerjaan dan stres kerja sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja anggota organisasi yang dirancang sejak awal untuk memainkan peranan penting dalam keberlangsungan organisasi.

Karakteristik pekerjaan selain mampu menciptakan kepuasan kerja juga akan mempengaruhi hasil kerja anggota. Menurut Robbins dalam Dindah (2007) Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab pribadi dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik maka pekerja akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2017) menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari. Lebih lanjut, Menurut Stoner (2012) dalam Yulia (2019) Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai atribut dari tugas pegawai yang meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memberikan kepuasan.

Apa yang diharapkan perusahaan kepada tenaga kerja tak selalu berjalan sesuai harapan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan penting menaruh perhatian besar kepada tenaga kerja agar mau menjalankan peran dan fungsinya. Untuk mencapai kinerja yang sesuai harapan tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti yang dikatakan oleh Handoko (2008) dalam Chairizal (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak produktif tergantung

pada tingkat stres. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah Hamid (2012) menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan oleh seseorang. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif namun pandangan tersebut tidak dapat diterima begitu saja. Dalam kondisi tertentu, dalam hal ini stres, dapat memicu peningkatan kinerja. Ini dapat terjadi karena dalam tingkatan tertentu stres dapat memicu seseorang untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres dapat dikatakan memberikan daya konstruktif bagi anggota organisasi yang mengalaminya. Penyebab stres terkadang bersumber dari dalam organisasi. beberapa diantaranya adalah banyaknya tugas yang harus dikerjakan hingga tuntutan peran dalam organisasi.

Fokus penelitian ini mengambil sampel pada anggota di tiga Lembaga bantuan hukum melihat keterlibatannya dalam membantu masyarakat untuk mendapatkan akses bantuan hukum.

Keberadaan Lembaga bantuan hukum di tengah masyarakat sangat berarti tidak saja dalam mendorong dan mempopulerkan gagasan dan konsep bantuan hukum kepada masyarakat, akan tetapi juga melalui aktivitas dan keberhasilannya telah menjadi terkenal dan mendapatkan kepercayaan bagi masyarakat.

Lembaga Bantuan Hukum atau sering dikenal dengan singkatan LBH merupakan Lembaga yang didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan bantuan hukum secara gratis (Cuma-Cuma) kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan hukum, namun tidak mampu, buta hukum, dan tertindas. Istilah Cuma-Cuma berarti tidak perlu membayar biaya untuk pengacara, tetapi untuk biaya operasional seperti biaya perkara di pengadilan, itupun kalau kasus sampai ke pengadilan, itu ditanggung oleh si klien, itupun kalau klien mampu. Namun biasanya LBH-LBH memiliki kekhususan masing-masing dalam memilih kasus yang akan ditangani sesuai dengan tujuan atau visi-misinya.

Inisiatif masyarakat dalam memberikan bantuan hukum secara cuma-cuma dibelakangi kedermawanan seperti yang dilakukan Lembaga bantuan hukum. Bentuk bantuan hukum pun pada perkembangannya telah meluas dari yang semula berupa pendampingan di pengadilan hingga pendampingan di luar pengadilan yang lebih berorientasi pada penguatan masyarakat miskin.

Oleh karena itu, Restaria (2013) konsep bantuan hukum semestinya dimaknai bukan hanya aktivitas pendampingan dan pembelaan hukum di pengadilan, tetapi juga nasehat nasehat hukum di pengadilan, Pendidikan hukum, pemberian informasi hukum dan juga segala aktivitas yang berupaya pada perombakan hukum yang berorientasi pada akses keadilan bagi masyarakat miskin. Bantuan hukum juga bukan hanya difasilitasi oleh negara namun juga difasilitasi dari kalangan advokat dan fasilitas dari Lembaga penyedia dana secara sukarela, yang penting hal tersebut berorientasi pada perwujudan kesamaan di muka hukum bagi si miskin. Namun perlu ditekankan bahwa pemberi bantuan hukum yang penulis maksud disini adalah Lembaga Bantuan Hukum (LBH).

Di kota Makassar terdapat beberapa Lembaga Bantuan Hukum cukup terkenal, khususnya dikalangan mahasiswa, seperti YLBHI-LBH Makassar, LBH APIK Sulsel, dan Yayasan Lembaga Bantun Hukum Makassar (YLBHM). Yang dalam sejarah perjalannya yang cukup panjang banyak berjasa bagi mereka yang mencari keadilan ditengah banyaknya permasalahan hukum yang dialami bagi masyarakat khususnya dikota Makassar. Kehadiran Lembaga-lembaga tersebut sangat membantu dalam menegakkan keadilan sebagaimana perannya dalam membantu masyarakat yang tidak mampu baik secara ekonomi maupun sosial-politik baik perempuan, nelayan, buruh tani, masyarakat miskin kota dan lain sebagainya demi terciptanya persamaan di depan hukum tanpa membedakan mammpu dan tidak mampu.

Layaknya organisasi pada umumnya, ketiga Lembaga bantuan hukum tersebut juga mengalami permasalahan dalam hal kinerja anggota organisasi yang tidak sesuai dengan harapan organisasi. berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan ketiga pimpinan lembaga tersebut penulis menemukan bahwa terdapat banyak masalah yang berhubungan dengan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini anggota organisasi yang terjadi pada tiga Lembaga bantuan hukum tersebut seperti ketidakjelasan peran, terkadang cuma datang ke kantor lalu pulang. Tidak menjalankan prosedur pendampingan kasus, Kemampuan dalam mendampingi kasus juga masih perlu ditingkatkan terkhusus bagi anggota yang baru bergabung dalam organisasi dan masih terdapat beberapa anggota organisasi yang tidak menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

Hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan stres kerja juga penulis temukan seperti pembagian tugas yang tidak merata. Terkadang ada sejumlah anggota organisasi pada divisi tertentu mengemban banyak tugas. Hal ini yang nantinya akan memicu kepada kinerja yang kurang optimal. Proses

pendampingan kasus yang bermacam macam seperti pengurusan hingga korban kekerasan seksual bahkan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) juga merupakan salah satu unsur dari pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja bagi anggota organisasi dikarenakan kepekaan hati terhadap korban atas dasar kemanusiaan.

Dalam kasus tertentu semisal pengurusan di Makassar. Ada banyak sekali hal yang akan dikerjakan untuk membela masyarakat yang akan terdusur. Tentunya pekerjaan seperti ini tidak akan selesai hanya dengan duduk dikursi sembari mengharapkan kemenangan. LBH Makassar, dalam salah satu keterlibatannya mendampingi masyarakat Bara-baraya yang ruang hidupnya akan dirampas oleh mafia tanah dengan organisasi lain melakukan banyak pekerjaan seperti melakukan pengorganisasian masyarakat, melakukan kampanye, konsolidasi, memberikan pendidikan hukum bagi masyarakat, hingga berjuang dalam pengadilan dan perlu diingat dalam proses pendampingan kasus pengurusan membutuhkan waktu yang cukup lama. Dalam wawancara dengan wakil direktur bidang internal, sehingga pada saat proses pendampingan kasus tertentu terdapat kasus yang lain juga yang harus dikerjakan. Berikut data jumlah penanganan kasus YLBHI-LBH Makassar sejak tahun 2017-2020.

Gambar 1. 1 Data Penangan Kasus YLBHI-LBH Makassar Tahun 2017-2020



Sumber: Data dioah, 2021

Berdasarkan rilis catatan akhir tahun YLBHI-LBH Makassar pada tahun 2020 menerima 188 permohonan kasus bantuan hukum, 174 kasus yang diterima dan 14 yang ditolak. Lebih lanjut, LBH Makassar mencatat sebanyak 361 korban kekerasan oleh aparat hukum, atau meningkat 7 kali lipat dari tahun sebelumnya 2019 sebanyak 46. Bahkan 5 orang diantaranya diduga mengalami penyiksaan. Sebagian besar peristiwa terjadi pada saat aksi demonstrasi menolak disahkannya UU Cipta Kerja, aksi nelayan menolak tambang pasir laut di pulau kodingngareng dan peristiwa berdarah di barukang yang mengakibatkan satu warga meninggal dunia terkena tembakan. LBH Makassar juga ikut aktif dalam menangani kasus kekerasan terhadap perempuan KDRT. sepanjang 2020 LBH Makassar menerima 23 pengaduan kekerasan seksual. Kekerasan seksual bisa terjadi dimana saja dan dapat dilakukan oleh siapa saja. Dalam kasus kekerasan seksual LBH APIK juga aktif dalam mendampingi kasus tersebut.

Selanjutnya yaitu Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia Untuk Keadilan atau dikenal dengan sebutan LBH APIK Sulsel juga turut terlibat dalam membantu masyarakat untuk memberikan bantuan hukum. LBH APIK merupakan salah satu organisasi bantuan hukum yang ada di Makassar yang berdiri sejak 2001. Organisasi ini ikut terlibat untuk memberikan bantuan hukum terkait isu-isu perempuan dan anak yang mengalami diskriminasi dan kekerasan baik di dalam pengadilan maupun di luar pengadilan. Berikut jumlah data jumlah kasus yang ditangani LBH APIK SULSEL sejak tahun 2017-2020.

Gambar 1. 2 Data Penanganan Kasus LBH APIK SULSEL Tahun 2017-2020



Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar diatas, tahun 2020 menunjukkan peningkatan kasus yang harus di tangani oleh LBH APIK SULSEL dimasa pandemi seperti kasus perkawinn, kekerasan seksual, kekerasan dalam rumah tangga, dan kasus lain. Dari banyaknya jumlah kasus yang ditangani, Korban paling banyak adalah Perempuan.

Salah satu kendala yang sering mengakibatkan penurunan performa anggota organisasi yang berhubungan dengan stres kerja yaitu pada saat proses pendampingan kasus kekerasan seksual dan juga beban kerja yang berlebih. Dalam kasus tertentu, kekerasan seksual, tentunya sebagai manusia biasa kemungkinan untuk ikut merasakan penderitaan yang dialami korban timbul dalam perasaan anggota organisasi. LBH APIK mempunyai jaringan seazas dimana sekretariat bersama dipusatkan di LBH APIK Jakarta. Dalam lingkup wilayah Indonesia, LBH APIK tersebar di 18 provinsi di Indonesia dan salah satunya di Sulawesi Selatan (Setiawati, 2018).

Hal yang juga menjadi kesulitan dalam penyelesaian kasus tersebut berhubungan dengan karakteristik pekerjaan yakni pada saat mendampingi kasus kekerasan seksual, terkadang korban merasa syok sehingga sulit ditemui untuk

mengumpulkan bukti dan menggali informasi. Kekerasan pada perempuan baik itu seksual maupun KDRT sulit dibuktikan sehingga korban kesulitan dalam persoalan ini. salah satu pengalaman dalam mendampingi korban ditingkat kepolisian, perempuan sering mengalami deskriminasi dengan berbagai pertanyaan yang menyakitkan, sehingga perempuan secara tidak langsung menjadi jatuh semangat dan terpojok karena perilaku oknum penyelidikny tidak berpihak pada korban.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pimpinan organisasi yaitu Ibu Rosmiati Sain, SH saat ini terdapat kurang lebih 327 kasus yang didampingi, 95 diantaranya yaitu kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT). Hasil laporan akhir tahun LBH APIK Sulsel terdapat peningkatan jumlah kasus yang ditangani. Pada tahun 2019 terdapat 203 Kasus.

Selanjutnya hal yang terjadi pada Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Makassar atau disingkat YLBHM. Hadirnya Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Makassar sangat membantu dalam menegakkan keadilan sebagaimana perannya dalam membantu orang yang tidak mampu baik secara ekonomi dan politik mewujudkan penyamarataan wanita dan melindungi anak (Ahmad, 2016). Lebih lanjut, hasil penelitian yang dilakukan pada YLBHM di tahun 2016 menunjukkan bahwa kasus yang ditangani YLBHM tidak terlalu mempersulit pemberian bantuan hukum dan pelayanan hukum untuk orang yang kurang mampu. Walaupun berasal dari dana yang kurang dimana dalam melayani bantuan hukum yang jumlahnya bisa sampai 100 perkara dalam setahun hanya diberikan dana dari kementerian hukum dan hak sekitar 35 juta saja dalam setahun sedangkan jika dihitung dana akomodasi dalam 1 perkara dapat menghabiskan dana sekitar 5 juta tentu saja sangat tidak sebanding. Berikut penanganan perkara litigasi dan non-litigasi Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Makassar Tahun 2017-2020.

Gambar 1. 3Data Penanganan Kasus YLBHM Tahun 2017-2020



Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pengamatan penulis terdapat beberapa masalah terkait kinerja yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan dan stres kerja. mulai dari banyaknya kasus yang harus diselesaikan hingga perilaku klien yang terlalu sering menelpon. Dari hasil wawancara dengan babak Adnan Buyung Azis, pimpinan Organisasi, beliau mengatakan terdapat beberapa staf yang terkadang mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya. Lebih lanjut beliau menyampaikan bahwa masalah yang paling fatal adalah Ketika mereka bekerja sama dengan pengacara lain dan tidak menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Melihat kondisi objektif yang terjadi pada beberapa Lembaga Bantuan Hukum yang ada di Kota Makassar, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dideskripsikan rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja organisasi pada Lembaga bantuan hukum di kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota pada Lembaga bantuan hukum di Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memiliki manfaat yaitu dapat memberi sumbangan pengetahuan mengenai karakteristik pekerjaan dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja organisasi serta selanjutnya dapat dijadikan masukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah

pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi organisasi

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja anggota organisasi

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pada skripsi ini disusun ke dalam lima bab, yang dirincikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, Bab ini terdiri dari landasan teori yang merupakan dasar pijakan dalam menganalisis permasalahan yang ada. Dalam hal ini akan membahas tinjauan umum tentang karakteristik pekerjaan yang meliputi pengertian, dimensi, dan model kareakteristik pekerjaan. Pada bagian stres kerja akan membahas mulai dari pengertian stress kerja, faktor-faktor penyebab stress kerja, kategori stres kerja, hingga cara mengatasi stress kerja dan indikator stres kerja. lalu pada bagian kinerja akan membahas pengertian kinerja,

penilaian dan manajemen kinerja, tujuan penilaian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan indikator kinerja. Selanjutnya uraian tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN, Bab ini terdiri rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, dan 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 terkait penulisan skripsi secara umum yang menggambarkan hasil penelitian penulis, memberi saran terhadap instansi terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum terkait latar penelitian. Bagian ini akan menjelaskan teori dasar yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja.

2.1.1 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas sebuah organisasi yang dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik maupun mempertahankan tenaga kerja dan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (1980:80) dalam Dinda (2017) karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Menurut Robbins (2002) dalam Andi (2017) karakteristik pekerjaan adalah dimana tugas-tugas dikombinasikan untuk menciptakan pekerjaan individu yang mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Karakteristik pekerjaan didefinisikan oleh Porter (1974) dalam Andi (2017) sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang karyawan emban. Menurut Robbins dan Judge (2007:268) dalam Hendryadi (2015) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan yang dilakukan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Chiu dan Chen (2005) dalam Rahmi dan Riyono (2016) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai atribut pekerjaan yang memiliki fungsi memotivasi bagi para karyawan. Selanjutnya, Agung (2003:6) dalam Indah (2015) mendefinisikan karakteristik pekerjaan untuk menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan pada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh seorang karyawan. Bangun (2006) dalam Dicky dan Budiono (2021) karakteristik pekerjaan adalah suatu penilaian oleh karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya.

2.1.1.2 Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Luthan (2006: 560) dalam Putri dan Suhaeni (2014) disebutkan bahwa terdapat lima pendekatan karakteristik pekerjaan atau lebih dikenal dengan *Job Characteristic Model* ini dikembangkan oleh Hackman dan Oldham. Terdapat lima dimensi dari karakteristik pekerjaan. Kelima inti dimensi karakteristik pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keanekaragaman keterampilan (*Skill variety*) yaitu sejauh mana pekerjaan menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan kemampuan berbeda.
2. Identitas tugas (*task identity*) yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
3. Signifikansi tugas (*task significance*) yaitu sejauh mana pekerjaan tersebut mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan suatu pekerjaan orang lain.

4. Otonomi (autonomy) yaitu sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasaan yang cukup besar pada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
5. Umpan balik (feedback) yaitu sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya. Lebih lanjut, umpan balik dibagi menjadi dua sumber yaitu umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan umpan balik dari atasan dan rekan kerja.

Setiap pekerjaan pada dasarnya memiliki karakteristik yang membedakannya dengan pekerjaan yang lain. Lebih lanjut Agung (2003:7) dalam Indah (2015) menyebutkan bahwa dalam setiap pekerjaan terdapat empat karakteristik, yaitu:

1. Otonomi, kebebasan dalam mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
2. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan seorang karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas.
3. Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan.
4. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja atau aktualisasi kerja seorang karyawan.

2.1.1.3 Model karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic Model* atau dengan singkatan JCM) dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg Oldham (1975-1976) dalam Ferry (2012). Mereka mencoba mencari tahu dalam kondisi yang bagaimana, motivasi dalam diri seseorang dapat timbul. Hasil penelitian

mereka menunjukkan bahwa seseorang dapat termotivasi apabila seorang tersebut mengalami keadaan psikologi atau lebih tepatnya dalam keadaan psikologi kritis.

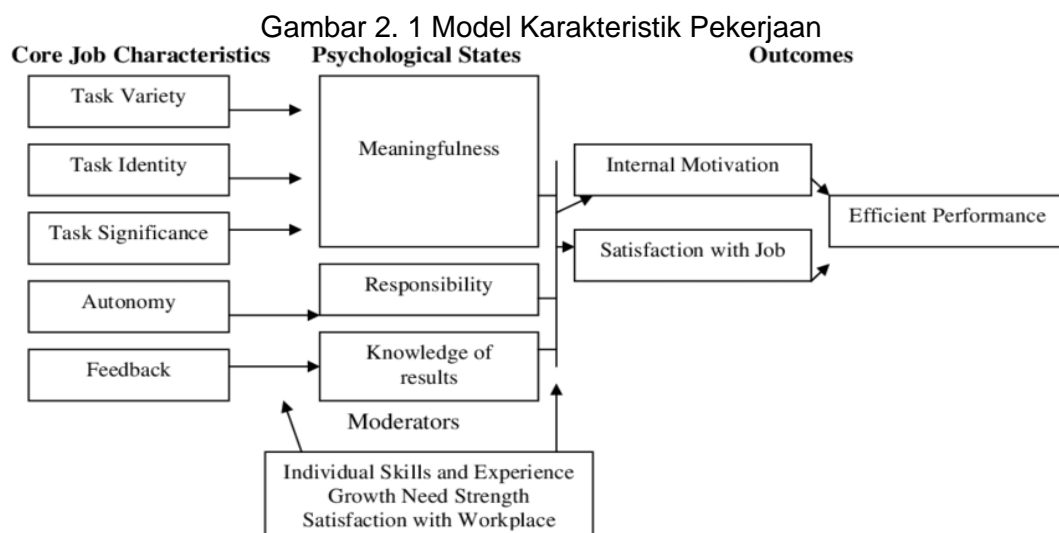
Tak hanya sampai disitu mereka melanjutkan untuk mencari faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan kondisi psikologi tersebut. Hasil temuannya menyimpulkan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan pengalaman arti penting suatu pekerjaan adalah adanya variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*Task identity*), dan nilai penting tugas (*task significance*). Adapun pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan dihasilkan oleh adanya otonomi (*autonomy*) dalam melakukan pekerjaan. Terakhir, pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari aktivitas kerja dimungkinkan oleh adanya umpan balik pekerjaan (*Job feedback*). Faktor faktor yang ada dalam muatan pekerjaan inilah yang dikenal dengan sebutan karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic*).

Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima inti dimensi dari karakteristik pekerjaan dan hubungannya dengan hasil pribadi dan hasil kerjanya. Kelima dimensi diatas akan menimbulkan tiga keadaan psikologis yang dapat dirasakan oleh karyawan yaitu:

1. Perasaan berarti, keadaan kognitif yang membuat karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga.
2. Tanggung jawab, keadaan ini memungkinkan karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya.
3. Pengetahuan terhadap hasil, hal ini didapat dari umpan balik, yang memungkinkan seorang karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka.

Lebih lanjut, keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas membawa pada perasaan berarti. Otonomi menimbulkan perasaan tanggung jawab dan umpan balik memungkinkan pengetahuan atas hasil kerja. bila keadaan psikologis ini semakin terlihat, karyawan semakin merasa nyaman dengan dirinya sendiri Ketika mereka menunjukkan kinerja yang baik.

Model karakteristik pekerjaan yang menggambarkan bagaimana hubungan kelima karakteristik pekerjaan berhubungan dengan motivasi kerja internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sumber: J. Richard Hackman & Greg R. Oldham (1976)

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres kerja

Stres dalam pekerjaan atau biasa disebut stres kerja merupakan suatu respon yang bisa dialami oleh seorang pekerja dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Gibson Ivancevich dalam Hermita (2011) Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individu dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Nadia (2018) mengatakan bahwa stres kerja merupakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Selanjutnya Robbins dalam Natalya., et all (2018) Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya.

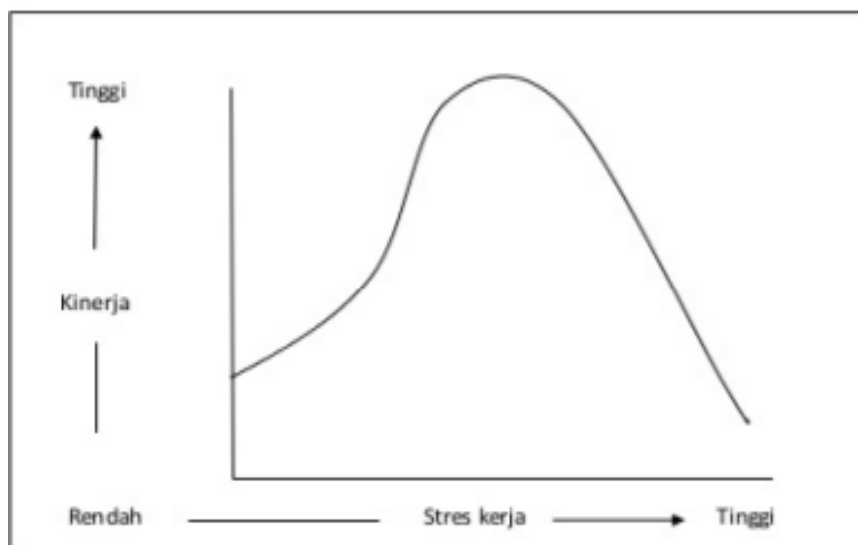
Selanjutnya, menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Setyawati (2019) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya.

Zafar, et.al dalam Nadia (2018) mengatakan bahwa stress terbagi dua, yaitu *Eustress* (Stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan *Distress* (Stres yang menghasilkan efek negatif pada Kesehatan dan kinerja karyawan).

Beberapa penelitian yang mempelajari tentang hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan yang disajikan dalam model stres-prestasi kerja (hubungan U-terbalik). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Pola ini dimaksudkan bahwa, jika tingkat stres sangat rendah atau bahkan tidak ada sama sekali berarti bahwa tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja karyawan cenderung akan mengalami

penurunan. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung meningkat, karena stres kerja dapat membantu karyawan mendapat motivasi kerja yang lebih baik. Akhirnya stres kerja mencapai titik stabil yang kira-kira disesuaikan dengan kemampuan, dan kinerja karyawan. Model U terbalik dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 2. 2 Hubungan U Terbalik antara Stres kerja dengan Kinerja



Sumber: Robbins (2006) dalam Kartikasari dan Harini (2015)

Penting untuk diperhatikan bahwa tidak semua stres berdampak buruk bagi manusia. Beberapa 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. Stres positif adalah salah satu hasil dari manajemen yang kompeten dan kepemimpinan yang matang dimana setiap orang berkerja 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.

2.1.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Stres dalam diri setiap manusia tidak muncul dengan sendirinya. Stres merupakan suatu reaksi yang timbul karena keterbatasan kemampuan manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Stres merupakan suatu hal yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk anggota karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor.

Faktor-faktor yang menyebabkan Stres kerja menurut Greenberg dalam Andriani (2012) dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Stres kerja yang bersumber pada pekerjaan antara lain:
 - a. Sumber intrinsik pada pekerjaan, yaitu kondisi fisik kerja yang buruk. Kondisi lingkungan kerja fisik ini berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, ruang kerja terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya.
 - b. Peran di dalam organisasi, yaitu antara lain peran yang ambigu, konflik peran terjadi apabila kadang-kadang pekerja terjebak dalam perangkap. Dua atasan masing-masing mengharapkan sesuatu yang berbeda, pekerja mungkin dihadapkan dengan tuntutan yang bertentangan. Konflik peran timbul saat seorang pekerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bahwahnya, atau orang lain yang

- dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan pekerjaan.
- c. Perkembangan karir, dapat terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, keamanan kerja kurang, ambisi perkembangan karir yang tidak tercapai.
 - d. Hubungan di tempat kerja, meliputi antara lain kurangnya hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, atau dengan bawahan, serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab seperti ketidakseimbangan pembagian tanggung jawab kepada karyawan, kurangnya dukungan dan kepercayaan yang memperburuk relasi ditempat kerja.
 - e. Iklim dan struktur organisasional antara lain iklim politik yang kurang baik merupakan suatu kondisi politik dalam organisasi yang tidak baik, sedikit atau bahkan tidak ada partisipasi dalam pembuatan kebijakan, pembatasan dalam perilaku.
2. Faktor Stres kerja yang bersumber pada karakteristik individu anatara lain:
 - a. Tingkat kecemasan
 - b. Tingkat neorotisme individu
 - c. Toleransi terhadap hal yang ambiguitas
 3. Faktor Stres kerja yang bersumber di luar organisasi, meliputi:
 - a. Masalah-masalah dalam keluarga
 - b. Peristiwa krisis dalam kehidupan
 - c. Kesulitan secara financial

Sedangkan menurut Robbins dalam Andriani (2012) tingkat stres pada setiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Berikut faktor tersebut:

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat Stres yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, teknologi, politik sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Lingkungan ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK.

2. Faktor Organisasional

a. Tuntutan tugas

Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu didalam organisasi. kelebihan peran terjadi bila karyawandiharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tutntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel structural yang dapat menimbulkan stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan mereka dengan memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti aturan.

f. Tingkat Hidup organisasi

Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, timbul, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan Stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

3. Faktor Individual

Jika dilogika, setiap individu bekerja rata-rata 40-60 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu, sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan tercampur. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan inheren (Robbins, 1996).

2.1.2.3 Kategori Stres Kerja/Penyebab munculnya Stres kerja

Stres kerja bukanlah sesuatu yang tiba tiba dialami oleh seseorang melainkan ada sesuatu yang menyebabkan timbulnya stress kerja. Menurut Gibson (1996:343) dalam Ramadhana (2013) membagi stress di tempat kerja menjadi empat kategori, yaitu:

1. Stres Lingkungan Fisik

Merupakan penyebab Stres yang ditimbulkan dari kondisi lingkungan pekerjaan atau perusahaan yang tidak nyaman. Selain itu penyebab stress lingkungan fisik juga termasuk masalah dalam pekerja. Indikator: cahaya, suhu, suara, dan udara terpolusi

2. Stres Individu

Merupakan penyebab stress yang ditimbulkan karena adanya pendapat antara individu. Dalam hal ini terjadi ketidakcocokan kepribadian antar karyawan. Indikator: Konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebihan, tidak ada kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

3. Stres Kelompok

Merupakan stress yang terjadi karena ketidakefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh sifat hubungan antara kelompok. Dengan kata lain, hubungan yang baik antara suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik. Indikator: hubungan yang buruk dengan kawan, bawahan atau atasan.

4. Stres Keorganisasian

Merupakan penyebab stress yang terjadi karena kurangnya partisipasi dari individu terhadap struktur organisasi dalam mengambil keputusan. Indikator: desain struktur jelek, politik jelek, tidak adanya kebijakan khusus.

2.1.2.4 Cara Mengatasi Stres kerja

Setiap pekerjaan pada umumnya memiliki potensi yang akan menimbulkan stres. Kita hanya perlu mengolah stress tersebut sehingga tidak menjadi penghambat dalam melakukan aktivitas keseharian kita khususnya saat berhadapan dengan pekerjaan di kantor.

Sejumlah tokoh mengemukakan pendekatan dalam manajemen stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011:377-381) dalam Iwan dan Ridha (2017) terdapat dua pendekatan dalam mengelola stres kerja dalam organisasi:

1. Pendekatan Individual

Pendekatan ini menekankan pada cara yang dipilih oleh seseorang dalam mengurangi stres yang dirasakan. Strategi ini telah terbukti efektif dalam mengurangi stres. Melakukan manajemen waktu, melakukan relaksasi, olah raga, dan perluasan jaringan sosial dapat membantu dalam mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres berasal dari organisasi seperti tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran dalam organisasi. Strategi yang bisa dilakukan dalam mengatasi stres seperti seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, mendesain ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

2.1.2.5 Indikator Stres Kerja

Dampak dari stres kerja tentu sangat beragam. Diantaranya ada yang bersifat positif seperti memberikan motivasi, menstimulus anggota organisasi untuk bekerja lebih giat lagi, atau bahkan memberikan inspirasi untuk menjalani hidup yang lebih baik lagi. Namun perlu diketahui bahwa tak semua stres membangun.

Ada juga yang menimbulkan dampak negatif yang akan membahayakan penderitanya.

Menurut Cox dalam Wiari sebagai indikator Stres kerja dan menjadi alat ukur dari seseorang yang terindikasi stres kerja yaitu:

1. *Subjective effect*, yaitu karyawan merasa cemas, agresi, acuh, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian.
2. *Behavioral effect*, karyawan cenderung akan mengalami kecelakaan, mengkonsumsi alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, tidur berlebihan, perilaku yang lebih mengikuti kata hati, dan tertawa gugup.
3. *Cognitive effect*, yaitu ketidakmampuan karyawan dalam mengambil keputusan yang jelas konsentrasi buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental.
4. *Psychological effect*, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kondisi tubuh atau kesehatan karyawan seperti meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan mulut, berkeringat berlebihan, membesarnya pupil mata, dan tubuh panas dingin.
5. *Organizational effect*, yaitu meningkatnya ketidakhadiran kerja, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap perusahaan.

Indikator dari stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasan oleh Amalia (2016:4) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, merupakan sesuatu yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang diemban dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang ditimbulkan oleh orang lain dalam organisasi
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja, Manajemen Kinerja, dan Penilaian Kinerja

Kinerja organisasi dalam hal ini dapat dipahami dari definisi istilah kinerja itu sendiri. Istilah kinerja berasal dari kata Job performance yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2006) dalam Jeni (2018) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitaas yang dapat dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Donnelly, Gibson dan ivancevich (1994) dalam Rivai (2008) Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik oleh individu

maupun organisasi. selanjutnya definisi kinerja menurut Hasibuan (2009:94) dalam Noor (2016:12) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan berdasarkan kemampuan dan pengalaman dalam bekerja.

Pengertian kinerja yang lebih sederhana untuk dipahami dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2011) dalam Alief (2020) kinerja atau dengan kata lain Performace pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Hal ini berarti bahwa untuk melihat kinerja anggota dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari apa hasil dari kerjanya yang sebelumnya telah ditetapkan dan menjadi tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Safitri (2015) seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi berdasarkan karakteristiknya sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Memiliki tujuan yang realistis
3. Berani mengambil keputusan dan menanggung resiko yang akan dihadapi
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikannya
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga tujuan organisasi ataupun perusahaan dapat terlaksana dan tercapai, dan karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang baik.

Penilaian kinerja menurut Rivai dan Basri (2004: 18) dalam Utami (2015) penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2003: 321) dalam Januari (2015) bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi diri seorang pekerja baik saat ini maupun masa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari pekerja tersebut.

Pendapat lain dari Soeprihanto (2000: 7) dalam Yamanie (2016) bahwa Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya saja namun meliputi beberapa hal seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, Kerjasama, tanggung jawab, kejujuran, kesetiaan, dan loyalitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2000: 86) dalam Yamanie (2016) penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja dan ditujukan untuk pengembangan.

Untuk mendapatkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan diperlukan perencanaan yang baik untuk mencapai hal itu, dalam hal ini kita butuh manajemen atau dalam hal ini manajemen kinerja.

Kata manajemen kinerja merupakan penggabungan dari kata manajemen dan kinerja. Ini menunjukkan bahwa kinerja membutuhkan manajemen agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditunjukkan oleh perusahaan.

Terdapat banyak tokoh yang memberikan definisi atau pengertian tentang Manajemen Kinerja salah satunya Castello (1994) dalam Nursam (2017) manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumberdaya.

Lebih lanjut, Menurut Armstrong (2004) dalam Nursam (2017) Manajemen Kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan artibut yang disepakati.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang dimiliki organisasi yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan. Atau sederhananya, untuk mencapai kinerja yang dihasilkan kita membutuhkan manajemen.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain juga dapat menekankan tujuan yang berbeda dalam penilaian kinerja. Rivai (2008) penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. secara umum penilaian kinerja banyak digunakan untuk:

1. Kriteria studi validasi
2. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan organisasi
3. Menenkankan Kembali struktur kekuasaan
4. Perencanaan sumber daya manusia

Robbins (2006) dalam Alief (2020) menjelaskan sejumlah tujuan dari penilaian kinerja yang dilakukan sebagai berikut:

1. Penilaian digunakan untuk mengambil sejumlah keputusan personalia yang penting seperti dalam hal promosi, transfer, bahkan sampai pemberhentian.
2. Penilaian menjelaskan tentang pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan.

3. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan seleksi dan pengembangan.
4. Penilaian kinerja untuk tujuan umpan balik yang ada terhadap pegawai tentang bagaimana organisasi maupun perusahaan memandang kinerja mereka.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Koopmans, et al. dalam Raffyan (2021) menerangkan tiga indikator yang bisa dipertimbangkan untuk mengukur kinerja anggota organisasi, berikut uraiannya:

1. Kinerja tugas, mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku seorang karyawan yang mendukung organisasi dan lingkungan psikologis sosial dimana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab pada pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk melakukan pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama dan kemampuan menerima serta belajar dari orang lain.
3. Perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi keberlangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi. lebih lanjut menurut Nugraheni dan Wahyuni dalam Raffyan (2021) menerangkan perilaku merugikan tersebut seperti ketidakhadiran, penarikan, sedikitnya usaha dalam pekerjaan, pencurian, sabotase, dan keterlambatan.

Selanjutnya, Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Jafar (2018) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati tujuan yang diharapkan oleh organisasi.
2. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit ataupun jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu merupakan aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan
4. Kerja sama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai satu tujuan yang dilakukan bersama.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terkadang dalam perusahaan ataupun organisasi didapatkan perbedaan produktivitas, dalam hal ini kinerjanya. Walaupun karyawan bekerja ditempat yang sama namun produktivitas mereka kadang tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick dalam Gaffar (2012) terdapat dua variabel yang memungkinkan kinerja terpengaruhi, yaitu:

1. Variabel Individu, meliputi: sikap, sifat-sifat fisik, karakteristik, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, Pendidikan, serta faktor individu lainnya.
2. Variabel Organisasi, meliputi:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan yang terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, ventilasi)

- b) Faktor sosial dan organisasi yang meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis Latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.1.3.5 Metode-metode penilaian kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler (2008) dalam Evita, et al (2017) metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (Graphic Rating Scale Method) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (Alternation Ranking Method), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (Paired Comparison Method) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (Forced Distribution Method) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.

5. Metode Insiden Kritis (Critical Incident Method), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. Management by Objectives (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
8. Electronic Performance Monitoring, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

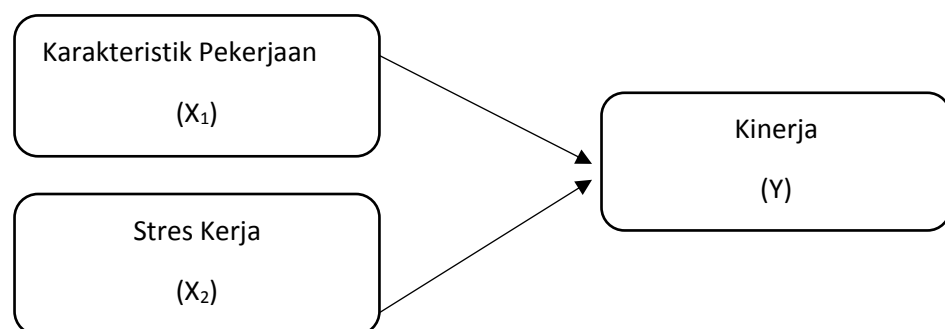
No.	Judul	Peneliti	Hasil
1.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep	Hermita (2011)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep sebesar 40,2%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep adalah Faktor stressor kelompok sebesar 16,2%
2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Hulaifah Gaffar (2012)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT.

	PT. Bank Mandiri (Persero) TBK kantor wilayah X Makassar		Bank Mandiri (Persero) Tbk di Kantor wilayah X Makassar sebesar 76,5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk kantor wilayah x Makassar adalah faktor organisasi sebesar 58,5%
3.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso	Indah Nursafitri (2015)	Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
4.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai pada kantor Dinas Perizinan Kota Kendari	Andi Fadel Muhammad (2017)	secara simultan variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari.
5.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan	Prima Aprilyani Rambe (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan pengaruh signifikan dimana nilai koefisien untuk karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sedangkan nilai negatif di nilai variabel iklim kerja positif itu tercermin dalam persamaan regresi linear berganda.
6.	Pengaruh Karakteristik Individu dan karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Sektor DPRD Kabupaten Deli Serdang	Yulia Astuti (2019)	Secara parsial variabel karakteristik individu mempengaruhi kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang sebesar 0,413. Secara parsial variabel karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang sebesar 0,308.

7.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada kantor pegawai PT. Bima Palma Nugraha)	Cahaya Widuri Wulan (2019)	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
----	---	----------------------------	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau dalam hal ini paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian. Kerangka pemikiran digunakan untuk mempermudah jalannya penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Lebih lanjut, dikatakan jawaban sementara dikarenakan jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. H_{a1} =Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja organisasi pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar
2. H_{a2} =Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja organisasi pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang secara ontologis hanya meyakini yang sifatnya empiris dengan mazhab filsafat empirisme.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode ini digunakan untuk digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini merupakan penelitian Eksplanatori (*Explanatory research*). Penelitian yang bersifat eksplanatori menurut Sugiono (2013) dalam Ifan (2019) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Hal ini dikarenakan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara variabel dengan melihat tingkat signifikan. Penelitian eksplanatori bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan dengan variabel independent yaitu karakteristik pekerjaan dan stres kerja serta kinerja sebagai variabel independent.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tiga Lembaga bantuan hukum di kota makassar yakni YLBHI-LBH Makassar, LBH Apik Sulsel, dan Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Makassar (YLBHM). Penelitian ini dalam perencanaan akan