

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang menyelenggarakan pemeliharaan akhir dan semi perawatan serta perbaikan dan modifikasi sarana perkeretaapian Divisi Regional I Sumatera Utara yang bertujuan untuk mengembalikan kondisi sarana seperti baru dan memberikan rasa nyaman kepada para penumpang sebagai pengguna jasa kereta api sehingga kepuasan dan pelayanan terhadap penumpang tetap terjaga. PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan transportasi kereta api di seluruh Indonesia. Sebagai bagian dari organisasi ini, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pulubryan bertanggung jawab atas operasional kereta api di wilayah tertentu. Dalam menjalankan usahanya, pegawai PT Kereta Api Indonesia UPT Pulubryan menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi Kinerja dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan bekerja, kemampuan kerja dan hasil yang dicapai. Kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan ataupun organisasi dapat berjalan sesudengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia

dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun Syahputra *et al.*, (2020)

Berdasarkan definisi yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan, peneliti melakukan prasarvei dengan melakukan pengamatan langsung dan wawancara dengan Assistant Manager. Dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Hal ini dibuktikan masih tingginya tekanan untuk menangani volume kerja yang tinggi tanpa cukup sumber daya atau dukungan yang memadai, masih kurangnya komunikasi atau dukungan dari manajemen dapat menyebabkan rasa ketidakpastian dan kebingungan di antara pegawai, masih kurangnya penghargaan dan pengakuan pegawai yang merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui, masih kurangnya pemahaman tentang peran dan tanggung jawab mereka dapat menyebabkan kecemasan dan ketidakpastian di antara pegawai, masih adanya konflik interpersonal di tempat kerja antar sesama pegawai. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan adalah stres kerja.

Menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Beban kerja yang tinggi dan kurangnya sumber daya dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan dan kesulitan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas usaha yang telah dilakukan juga dapat mengurangi motivasi pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Ketidakjelasan peran dan tanggungjawab, serta lingkungan kerja yang tidak sehat, juga dapat menjadi faktor yang berkontribusi pada tingkat stres yang tinggi di kalangan pegawai. Kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir dan kurangnya dukungan untuk pertumbuhan profesional juga dapat mengurangi motivasi pegawai untuk berprestasi. Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh pegawai, dimana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan pegawai, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para pegawai pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang biasa mempengaruhi kesehatan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan. Mangkunegara (2017:157).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan adalah motivasi. Dimana motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu

yang diketahui dan seharusnya dilakukan (Hamali, 2018:131). Fenomena tentang motivasi kerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan diantaranya pegawai masih kurang termotivasi dalam bekerja, masih ada pegawai yang kurang diperhatikan oleh atasan sehingga motivasi kerjanya menurun. (Hamali, 2018:131)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat maka penulis menyimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja adalah penentuan seseorang baik dalam pekerjaan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang dilakukan dengan periode tertentu. Stres dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan karena keberhasilan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Masih tingginya tekanan untuk menangani volume kerja yang tinggi tanpa cukup sumber daya atau dukungan yang memadai
2. Masih kurangnya komunikasi atau dukungan dari manajemen dapat menyebabkan rasa ketidakpastian dan kebingungan di antara pegawai
3. Masih kurangnya penghargaan dan pengakuan pegawai yang merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui

4. Masih kurangnya pemahaman tentang peran dan tanggung jawab mereka dapat menyebabkan kecemasan dan ketidakpastian di antara pegawai
5. Masih adanya konflik interpersonal di tempat kerja antar sesama pegawai

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Dalam penulisan ini, penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada masalah stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah maka sangat perlu merumuskan masalah pada penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus dijawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana berpengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.
2. Bagaimana berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Didalam pokok problematika diatas, karena dari pada itu penelitian harus memiliki tujuan yang rinci sehingga dari pada itu memberikan arahan yang jelas dalam penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penulis di dalam penelitian ini sebagai beriku:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulobrayan Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menanbah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori- teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen umumnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang Stres Kerja, motivasi kerja pegawai serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.
2. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatasi permasalahan mengenai Stres Kerja dan Motivasi kerja pegawai.

3. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara Sebagai tambahan literatur kepustakaan bidang manajemen sumber daya manusia terutama Stres kerja, Motivasi kerja dan kinerja pegawai.
4. Bagi Pihak Lain Sebagai referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.” Berdasarkan definisi yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Huseno (2016:86) mendefinisikan bahwa “Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.”

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang didapatkan oleh seseorang sebagai hasil dari pencapaian yang ia raih selama satu periode tertentu sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai adalah sebuah prestasi kerja pegawai sebagai bentuk kontribusinya terhadap organisasi.

Kinerja pegawai menurut Masram dan Mu'ah (2017:139) adalah prestasi kerja, hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kesuksesan para pegawai yang telah mencapai sasaran, strategi, dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah *output* berupa pencapaian dan keberhasilan yang dihasilkan pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam satu periode tertentu sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang diembannya.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2016:196) Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para pegawai, yaitu :

a. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang pegawai dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

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

Menurut (Hasibuan, 2015:59) unsur-unsur penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.
2. Kedisiplinan Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan elakkan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreativitas Penilaian kemampuan karyawan dalam menggambarkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja sama Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu. Orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjutak, (2014: 11) :

1. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu :
 - a) Kemampuan dan keterampilan kerja.
 - b) Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja pegawai berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
 - c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan pegawai pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
 - d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
 - e) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
 - f) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

Berdasarkan faktor-faktor dari kinerja adalah kompensasi atau faktor individual terdiri dari keterampilan, keahlian kebutuhan dan tanggung jawab, faktor dukungan organisasi dan faktor psikologi dapat disimpulkan bahwa faktor individu secara psikologis yang normal memiliki

integritas antara fungsi psikis dan fisiknya dengan adanya integritas yang tinggi maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik.

2.1.1.4 Indikator Indikator Kinerja Pegawai

Bernadin dalam Fahmi (2016:260) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivtas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas

Efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

f. Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, menurut Wilson (2012:234), untuk memudahkan pekerjaan dapat diukur melalui :

1. Jumlah Pekerjaan Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan Waktu Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Kerja Sama Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan

oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh pegawai, dimana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan pegawai, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para pegawai pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan

Menurut Robbins memaparkan pengertian stres kerja adalah “Kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting” (Robbins & Timothy A. Judge, 2017:793).

Menurut Sobirin dalam Ivancevich, Matteson, & Konopaske (2016:342) stres adalah respons adaptif, yang didimensikan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai akibat dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang memberi tekanan berlebihan baik secara psikologis maupun fisik terhadap diri sendiri. Interpretasi dari definisi ini adalah ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungan dan menganggap lingkungan tersebut memberikan tekanan berlebihan pada dirinya sehingga mengganggu keseimbangan psikologis maupun fisiologis

maka orang tersebut akan melakukan reaksi atau respon guna menyeimbangkan kembali aspek psikologis dan fisiologis yang terganggu.

Menurut Komarudin dalam Greenberg (2018:75) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor di luar organisasi". Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai yang memberi tekanan berlebihan baik secara psikologis maupun fisik terhadap diri sendiri. Interpretasi dari definisi ini adalah ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungan dan menganggap lingkungan tersebut memberikan tekanan berlebihan pada dirinya sehingga mengganggu keseimbangan psikologis maupun fisiologis maka orang tersebut akan melakukan reaksi atau respon guna menyeimbangkan kembali aspek psikologis dan fisiologis yang terganggu.

Menurut Komarudin dalam Greenberg (2018:75) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-

sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor di luar organisasi”. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

2.1.2.2 Gejala Stres Kerja

Stres di tempat kerja dapat menimbulkan situasi-situasi yang penuh dengan tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan, perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Jika pegawai yang sedang mengalami stres di tempat kerja, maka mulai menunjukkan dengan berbagai hal-hal yang bermasalah dengan kesehatan dan juga berdampak negatif pada pekerjaan. Sebaiknya pemimpin perusahaan cerdas dalam mengenali gejala-gejala stres pegawai ditempat kerja agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai dan menghasilkan keuntungan.

Menurut Wijono (2015:146), “ada beberapa gejala stres kerja dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa lelah/letih, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan

berlarut-larut, sulit tidur, nafas tersengal-senggal, dan berikutnya seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai”. Menurut Hamali (2018:246), gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi :

1. Gejala stres pada tingkat individu.

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

2. Gejala stres pada tingkatan organisasi”.

Tingkat absensi pegawai, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakangertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.2.3 Jenis Jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan

kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye dalam Asih, Widhiastuti, & Dewi (2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stress :

- a. Eustress (good stress), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. Distress, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. Hyperstress, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. Hypostress, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick dan Quick dalam Yuliana, Ni, Utama, & Weny (2019:5)

stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Eustress, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu eustress, distress, hyperstress, dan hypostress. Eustress merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. Distress merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja. Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. Hyperstress adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. Hypostress merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

2.1.2.4 Faktor Mempengaruhi Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut Luthan dalam Asih et al. (2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress (*anteseden stress*) antara lain:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.

2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Menurut Fahmi (2016:257) faktor – faktor stress pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain – lain.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor, yakni stressor lingkungan, stressor organisasi, dan stressor individu. Stressor lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat

tinggal masyarakat. Stressor organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. Stressor individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

2.1.2.5 Indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Indikator stres kerja menurut Robbins dalam Jafar (2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain

4. Struktur organisasi, gambaran intansi 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 beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan (Hamali, 2018:131). Hamali, mendefinisikan motivasi adalah “Hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan” (Hamali, 2018:131).

Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak

ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Suwatno dan Donni, 2014 : 171).

Teori Maslow mengemukakan kebutuhan manusia diklasifikasikan kedalam lima hirerarki kebutuhan, sebagai berikut:

1. *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis, yaitu termasuk kebutuhan dasar seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan kebutuhan seksual.
2. *Safety needs* atau *security needs*, secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman dan kemerdekaan tindak kekerasan disebut kebutuhan rasa aman yang mencakup kebutuhan lingkungan aman dan terlindungi.
3. *Affection need* atau *love needs* atau *belonging needs*, kebutuhan yang lebih tinggi selepas terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman disebut dengan kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta).
4. *Esteem needs*, kebutuhan harga diri. Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self- actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi (Edison et al., 2017).

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kegiatan mempengaruhi pegawai dalam rangka memberikan dorongan untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya agar tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

2.1.3.2 Jenis Jenis Motivasi Kerja

Hasibuan (2017:150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.3 Indikator Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

1. Gaji (salary). Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjukpetunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukkungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.
3. Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu

terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (recognition). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya Menurut Abraham Maslow dalam Edison et al. (2017:181) memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, dengan indikator:

- a) Tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai dan terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk pendidikan serta keluarganya.

- 2) Kebutuhan rasa aman, dengan indikator:

- a) Tingkat penerimaan dari pegawai terhadap pemimpinnya dan rekan kerja.
- b) Tingkat penerimaan terhadap rekan kerja.
- c) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.

- 3) Kebutuhan untuk disukai, dengan indikator:

- a) Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi pegawai.
- b) Tingkat persamaan pegawai dimata pemimpin.

2.1.3.4 Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

1. Faktor intrinsik Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Faktor ekstrinsik Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangunkan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Riski Nurrachman Diansyah (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan asset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin.	1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Prasetyo,ET., & Marlina, (2019).	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4.	Riris Agustriani, Srilanggeng Ratnasari, Dan ramon zamora. (2022)	Pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja, terhadap kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Yulianan Fransiska (2020)	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Disdukcapil Labuhanbatu Utara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variabel indenpenden, dalam hal ini adalah Stres Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang dilakukan oleh pegawai.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Rivai dalam Maulidyah (2017) stres kerja merupakan proses berfikir pegawai mengalami gangguan karena ketidakseimbangan antara fisik dan psikis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indi Arifah Maulidyah, bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja ini harus ditangani dengan baik karena jika pegawai mengalami stres yang berlebihan akan

menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja pegawai itu sendiri, Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017)

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja akan berhubungan pula dengan motivasi, hal ini dikarenakan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sangat di pengaruhi oleh motivasi yang ada pada dirinya, baik dorongan yang datang dari dalam dirinya (intrinsik), maupun dorongan yang datang dari luar dirinya (ekstrinsik).

Dorongan intrinsik yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mengarah pada suatu objek tertentu sehingga untuk mencapainya dia akan menunjukkan suatu perbuatan atau perilaku. Sedangkan, dorongan ekstrinsik yaitu dorongan yang diakibatkan oleh rangsangan-rangsangan yang ada di luar diri seseorang yang dapat menimbulkan minat untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuannya. Kedua motivasi ini dapat mempengaruhi baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Motivasi ini akan dapat dilihat dari perwujudan bentuk perilaku, intensitas dorongan yang kuat berkecendrungan akan menunjukkan kualitas kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Pegawai yang tidak mempunyai motivasi saat kerja, maka kinerja pegawai tersebut akan sering turun serta dia tidak ada hasrat bekerja lagi di perusahaan. Oleh karena itu, gambaran di atas terlihat bahwa kinerja dan motivasi mempunyai kaitan yang sangat erat artinya kajian kinerja akan selalu dibarengi oleh kajian motivasi karena motivasi pada dasarnya merupakan landasan bagi terwujudnya suatu perilaku kerja yang ditampilkan oleh seorang pegawai. Sebaliknya, kajian tentang motivasi akan sangat membantu organisasi atau manajemen dalam upaya memahami tentang kinerja pegawai, hal ini karena peranan motivasi sangat penting dalam mewujudkan penampilan kerja pegawai.

Keterkaitan motivasi terhadap kinerja pegawai di atas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto & Sutrischastini (2015), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Serta penelitian Nurun Nabi, Dip TM, Md. Monirul Islam, & Md. Abdullah Al Hossain (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan motivasi berperan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Salah satu contoh terdapat pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dan yang mempunyai motivasi yang rendah. Pegawai yang mempunyai motivasi dalam dirinya maka pegawai tersebut akan giat untuk bekerja dan kinerjanya pun akan meningkat. Sebaliknya, pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah kinerjanya menurun karena pegawai tersebut akan bermalas-malasan melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan motivasi berpengaruh kepada kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

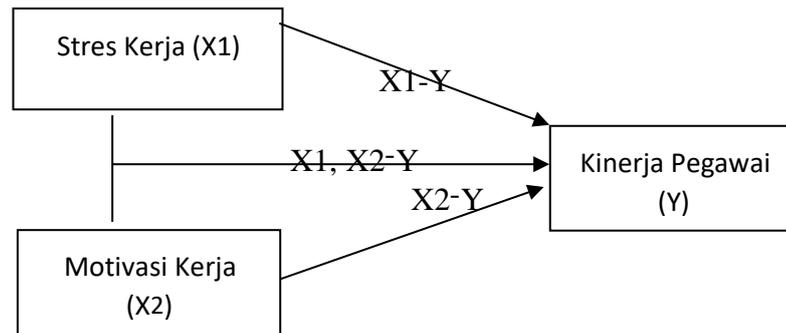
Untuk melihat keberhasilan suatu organisasi biasanya dilihat dari kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu stres kerja, motivasi kerja.

Apabila suatu organisasi memiliki stres kerja yang seimbang dalam arti tidak tinggi dan tidak rendah, maka pegawai tidak akan merasa kehilangan semangat bekerja dan tertekan dalam pekerjaannya. Jika hal ini juga didukung dengan motivasi kerja yang baik tentunya pegawai juga dapat mencapai target perusahaan dengan baik dengan adanya motivasi yang baik dari perusahaan, maka pegawai memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati, Mitriani, & Atmaja

(2021) bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai

berikut:



Gambar 2.1,
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

- a. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan..
- c. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan.