

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Oleh karena itu, tugas MSDM adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya didalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Menurut Bintoro & Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Tidak hanya perusahaan, organisasi pemerintah pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya

Kecamatan Tanjung Balai terbentuk pada tahun 1994 setelah terjadi pemekaran desa dan kedudukan Kantor Camat Tanjung Balai masih menumpang diwilayah Kota Tanjung Balai kurang lebih 30 tahun, dan pada tanggal 10 April 2023 Kantor Camat Tanjung Balai menempati kantor baru yaitu pindah ke Desa Asahan Mati, di Jl. Tanjung Berombang dusun V Desa Asahan Mati. Meliputi 8 desa diantaranya, yaitu : Bagan Asahan, Bagan Asahan Pekan, Bagan Asahan Baru, Asahan Mati, Sei Apung, Sei Apung Jaya, Pematang Sei Baru, dan Kapias Batu VIII.

Sebagai Kecamatan yang sudah lama dan baru pindah kekantor baru, serta kondisi kecamatan yang terbatas, untuk itu aparatur pemerintahan Kecamatan Tanjung Balai berupaya melakukan pengembangan dari sektor sarana dan prasaran terutama dalam hal fasilitas kantor yang kurang memadai, agar pelayanan terhadap masyarakat menjadi lebih baik dan cepat, dengan fasilitas yang baik akan memperkecil tingkat stress kerja dikantor dan meningkatkan kerja sama antar pegawai dalam membangun kinerja yang lebih baik untuk kemajuan Kantor Camat Tanjung Balai kedepannya

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu Perusahaan atau organisasi adalah kinerja pegawai, karena dengan adanya tingkat kinerja pegawai yang maksimal maka suatu tujuan Perusahaan atau organisasi akan dapat tercapai. Karena, Menurut Fahmi (2017:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat mengutamakan keuntungan dan tidak mengutamakan keuntungan yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Perusahaan atau organisasi tidak luput dari bantuan sumber daya manusia, salah satunya untuk memiliki kinerja pegawai yang baik dan berkualitas akan mendorong kinerja yang lebih baik lagi pada pegawai Kantor Camat Tanjung Balai Kabupaten Asahan. Dan Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan Kinerja yang baik Terhadap instansinya. Kantor Camat Tanjung Balai Kabupaten Asahan adalah sebuah lembaga instansi pemerintahan yang dipimpin oleh Camat dan dibantu oleh beberapa staf untuk menjalankan pemerintahan diwilayah Kecamatan Tanjung Balai Kabupaten Asahan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat.

Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:38) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Namun, tidak sedikit perusahaan ataupun organisasi menuntut sumber daya manusianya untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama pegawai maupun dengan pemimpin dalam suatu Perusahaan atau organisasi yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalah pahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya sampai tidak terjadi. Oleh sebab itu, Perusahaan atau organisasi harus pandai menjadikan pegawai lebih solid. Tentunya dengan kerjasama tim yang bagus akan menunjang kinerja pegawai. Stres kerja juga dapat mempengaruhi peningkatan

atau penurunan kinerja karyawan, tergantung bagaimana cara karyawan dalam menyikapinya.

Stres kerja juga perlu diperhatikan karena stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang karyawan. Menurut Sinambela (2016:472) stres kerja ialah suatu perasaan yang tertekan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dihadapinya. Stres didefini oleh Robbins dan Judge (2015:582) sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginannya dan dimana luaran dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting dan tidak pasti. Stres kerja menurut Mangkunegara (2017:157) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Kerjasama tim juga memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kerjasama tim merupakan proses kelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil yang baik. Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017:51) kerjasama tim adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik.

Hal yang tidak kalah pentingnya dalam menciptakan kinerja yang baik selain stres kerja yaitu kerjasama tim. Menurut Bachtiar (dalam Hatta 2017:72) adalah suatu sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang

mengantarkan pada keberhasilan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan dituntut untuk saling bekerjasama baik di beban kerja maupun di lingkungan sosial.

Kerjasama tim selain untuk hasil kerja dengan cepat dan dengan hasil yang maksimal, kerjasam tim juga dapat mempererat komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan dan orang lain sehingga perusahaan dapat memiliki kinerja karyawan yang baik. Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh, hal ini menurut Manzzor (dalam Devina 2018:2). Kerjasama tim meliputi keterlibatan mental dan emosional orang-orang didalam sebuah kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada organisasi demi mencapai tujuan dan terciptalah kinerja yang baik di suatu perusahaan.

Adapun beberapa permasalahan yang timbul diantaranya yaitu stres kerja pada pegawai karena mereka terasa terbebani dalam tugas yang semakin bertambah serta pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan fasilitas yang kurang memadai membuat pegawai kurang memaksimalkan hasil kerjanya yang mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan. Dan permasalahan lain terdapat pada kerjasama timnya yang kurang kompak pada sesama karyawan, kurangnya tanggung jawab pada tugas yang diberikan dan kurangnya komunikasi antar sesama karyawan. Akibat dari kerjasama tim yang tidak selaras serta pegawai mengalami stres kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.

Peningkatan kerjasama tim dan mengurangnya stres kerja yang dialami karyawan diharapkan dapat menambah kinerja yang baik, sehingga dapat adanya komitmen pada diri karyawan terhadap tugasnya masing-masing, untuk memajukan suatu perusahaan dan memperbaiki kinerja. Melihat keadaan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ **Pengaruh Stres Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan** “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah diantara lain:

1. Pegawai merasa terbebani dengan tugas yang semakin bertambah, sehingga pekerjaan belum selesai tepat pada waktunya.
2. Fasilitas yang kurang memadai membuat karyawan kurang dalam memaksimalkan hasil kerjanya.
3. Kurang kompaknya antar sesama karyawan.
4. Kurangnya tanggung jawab pada tugas yang diberikan.
5. Kurangnya komunikasi antar sesama karyawan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Setelah diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya kinerja yang baik di Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan dan agar diperoleh permasalahan yang lebih spesifikasi,

maka dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.
- b. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.
- c. Apakah Stres Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya, disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim terhadap kinerja pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan diharapkan akan memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi kontribusi, saran ataupun pertimbangan dalam menjalankan kegiatan perusahaan ataupun organisasi untuk menjadi lebih baik lagi yang berkaitan dengan Stres Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja.

2. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang menyangkut Stres Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja.

3. Bagi penulis

Memberikan manfaat dan pengetahuan untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh Stres Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten A

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pencapaian dari suatu pekerjaan dalam memenuhi tujuannya. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja ialah hasil kerja kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Wibowo (2018:7) kinerja ialah manajemen yang berhubungan dalam menciptakan komunikasi yang terjalin efektif, manajemen kinerja focus pada hal yang diperlukan oleh organisasi maupun Perusahaan demi keberhasilan pekerjaan. Kinerja ialah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan. Menurut Afandi (2018:84), kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan masing – masing. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan seseorang menunjukkan kapasitasnya yang disebut kinerja.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pekerjaan yang bersangkutan.

Dapat disimpulkan dari teori para ahli bahwa kinerja ialah suatu kondisi yang harus diketahui dan dipastikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi atau perusahaan dihubungkan dengan visi yang dibuat oleh suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan dan kegiatan operasional.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Pramularso (2017: 174) kinerja karyawan dipengaruhi akibat 3 faktor, yakni:

1. Faktor individu mencakup: kapabilitas, kemahiran, konteks, serta demografi.
2. Faktor psikologis mencakup: kesan, perilaku personalitas, pengkajian stimulan.
3. Faktor organisasi mencakup: sumber daya, koordinator, penghargaan, pola sketsa kegiatan.

c. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ini menjawab pertanyaan, tentang seberapa baik kinerja karyawan selama periode waktu tertentu. Menurut Mathis & Jackson (dalam Priansa, 2014:272) Menyatakan penilaian kerja ialah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yaitu mengevaluasi semua tindakan atau kegiatan kinerja dalam organisasi untuk menentukan apakah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau perlu adanya perbaikan. Menurut Nanulaita (2018:209) terdapat 6 unsur-unsur penilaian kinerja yaitu:

1. Prestasi

Evaluasi aktivitas mengenai atribut maupun kapasitas yang akan diproduksi pegawai.

2. Kedisiplinan

Evaluasi keahlian sesuai dengan regulasi yang ada serta serasi bersama arahan yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

Penaksiran kapasitas pekerja untuk melebarkan inovasi dan menuntaskan pekerjaan mereka, maka mereka mampu bertindak makin efektif dan efisien.

4. Bekerja sama

Evaluasi kepuasan pekerja aktif serta berproses sebagai lurus atau tegak dengan pekerja lain didalam atau diluar maka hasil tes makin kuat.

5. Kecakapan

Evaluasi penyatuan serta harmonisasi berbagai komponen yang berpartisipasi selama pengembangan kebijakan serta keadaan administrasi.

6. Tanggung jawab

Evaluasi kemampuan pekerja untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka, hasil pekerja dan asal taktik yang digunakan serta perilaku kerja.

d. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Noviawati (2016:4) diperoleh 5 indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas

Pemahaman karyawan tentang jumlah dan efek dari tugas yang direncanakan.

2. Kualitas

Pemahaman karyawan tentang tingkat pekerjaan yang dihasilkan dan peran pelatihan dan kemampuan pekerja dikuasai.

3. Ketepatan waktu

Pemahaman karyawan tentang suatu tindakan yang dilakukan dari awal waktu hingga *output* dihasilkan.

4. Efektivitas

Penggunaan terbaik sumber daya serta masa lembaga mendapatkan pendapatan serta meminimalkan biaya.

5. Kehadiran

Derajat kemunculan staf di organisasi akan memutuskan efisiensi pekerja.

2.1.2 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Sinambela (2016:472) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Mangkunegara (2017: 157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Sinambela (2016: 72) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada

ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Berdasarkan teori para ahli sebelumnya dapat diartikan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan atau ketidakseimbangan pikiran yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal dimana hal itu mempengaruhi kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dan mempengaruhi baik fisik maupun psikis.

b. Faktor - faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Handoko (2013: 193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisor yang jelek.
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

5. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
6. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
7. Berbagai bentuk perusahaan

c. Teknik Pengelolaan stres kerja

Terdapat beberapa cara untuk mengelola stres di ditempat kerja. Teknik yang dapat dilakukan untuk mengelola stres kerja (Priyoto, 2014:17) :

1. Berkonsentrasi.

Konsentrasi sangat penting untuk membantu agar menyelesaikan tugas lebih cepat dan hasilnya baik.

2. Jaringan pendukung.

Pada dasarnya manusia membutuhkan orang yang menemaninya saat kita stres, kita bertemu dengan teman untuk berkomunikasi.

3. Keterampilan belajar.

Ada banyak hal yang harus kita pelajari dalam waktu singkat tetapi ada banyak aktivitas, jadi kita harus mempelajari beberapa keterampilan agar dapat melakukannya secara efektif.

4. Istirahat yang cukup dan self talk.

Tubuh kita membutuhkan istirahat atau rehat dari pekerjaan, sehingga kita dapat mengistirahatkan tubuh sekaligus menghilangkan stres. Dan ketika

kita berbicara kepada diri sendiri, memiliki sikap dan pola pikir yang positif akan membantu mengelola stres.

d. Indikator - indikator stres kerja

Indikator penyebab stres kerja menurut Mangkunegara (2017:157) antara lain :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, beban kerja yang diberikan terlalu berat juga menambah resiko yang akan ditanggung.
2. Waktu kerja yang mendesak, durasi waktu yang diberikan terlalu singkat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan cukup banyak.
3. Kualitas pengawasan yang terlalu rendah, pengawan dari atasan tidak efektif.
4. Iklim kerja yang tidak sehat, kerjasama yang tidak berjalan baik membuat rasa curiga yang tinggi.
5. Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, tidak jelasnya peran jabatan membuat minimnya rasa tanggung jawab.
6. Konflik kerja, perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan dan tuntutan dari atasan seperti pekerjaan kelompok yang dipaksakan menjadi pekerjaan individu.

7. Perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja, karyawan yang tidak memahami keinginan manajer perusahaan.

e. Hubungan stres kerja dengan kinerja

Stress kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Dengan sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stress tantangan kerja juga tidak ada stress tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stress itu perlu, apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah.

Menurut pendapat Tampubolon (2015:254) stress kerja diartikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang dapat terjadi Ketika ada konflik antara tuntutan pekerjaan pada karyawan dan jumlah kontrol karyawan memiliki lebih dari tuntutan tersebut, sehingga kombinasi dari tuntutan tinggi dalam pekerjaan dan jumlah rendah control atas situasi tersebut dapat menyebabkan stres.

Tingkat stress yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Umumnya karyawan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat apabila sedikit stress

yang dirasakan. Akan tetapi jika stress yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Intensitas stress dapat berlanjut hingga ke level yang tertinggi bila tidak diperhatikan dalam jangka panjang tingkat stress akan berlanjut ke tingkat stress yang tinggi akan mengakibatkan penurunan kinerja.

2.1.3 Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Lawasi & Triatmanto (2017: 51) Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Menurut Adi et al. (2018: 69) Teamwork is a team member's ability to work together, communicate effectively, anticipate and meet each other needs, and stimulate confidence to generate coordinated collective action. Definisi kerja tim membutuhkan anggota tim untuk bekerja bersama, berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi serta menanggapi kepentingan masing-masing, dan meningkatkan keyakinan diri dalam aksi bersama-sama

terorganisir. Koordinasi yang baik diantara anggota tim membuat sebuah tim menjadi efektif.

Menurut Anggraeni & Saragih (2019: 1164) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Menurut Masyithah et al. (2018: 51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hamiruddin et al. (2019: 142) kerja tim merupakan sekerumunindividu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapatbertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

b. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim

Dalam organizational context termasuk masalah seperti structure strategy, environment, culture dan reward system. Dalam konteks ini manajer mendefinisikan tim, manajer harus menentukan kapan menciptakan tim permanen dengan struktur formal dan kapan menggunakan tim tugas temporer, keberagaman tim dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan berkaitan dengan tugas dapat mempunyai dampak luar biasa pada proses tim dan efektivitas, keberagaman dalam bentuk jender dan ras memengaruhi kinerja tim, ukuran tim dan peran.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (dalam Wibowo 2018:180), dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

1. Konteks (Context)

Konteks meliputi unsur-unsur:

- a. Kecukupan sumber daya
- b. Kepemimpinan dan struktur
- c. Mengalokasikan peran

- d. Keberagaman
 - e. Besaran tim
 - f. Fleksibilitas anggota
 - g. Preferensi anggota
2. Komposisi (Composition)
3. Proses (Process), meliputi unsur-unsur:
- a. Maksud bersama
 - b. Tujuan spesifik
 - c. Efikasi tim (Penurunan kerja tim)
 - d. Tingkat konflik
 - e. Social loafing (Penurunan motivasi)

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kerjasama tim baik secara individual seperti alokasi peran fleksibilitas anggota hingga tujuan spesifik maupun secara kelompok seperti lingkungan, budaya struktur, kepemimpinan hingga tingkat konflik yang ada pada tim.

c. Jenis- jenis Kerjasama Tim

Menurut Masyithah et al. (2018: 53) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim Formal

Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota staf dengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula diberbagai bidang keterampilan.

4. Tim Penugasan Khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

5. Tim Mandiri

Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 karyawan melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap.

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 1 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

d. Indikator-indikator Kerjasama Tim

Menurut Hamiruddin et al. (2019: 142) ada 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu:

1. Fokus pada tujuan tim

Tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.

2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas

Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim

Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas

Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

d. Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja

Kerjasama Tim adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau sumber daya manusia yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, kerjasama tim sangat erat kaitannya dengan hasil yang dicapai atau tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dengan rekan kerja, maka tugas atau pekerjaan akan terasa ringan dan cepat selesai atau lebih cepat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, antar rekan kerja dengan

rekan kerja yang lain melakukan kerjasama tim dalam melakukan tugasnya maka sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dari penelitian ini penulis mengambil beberapa contoh jurnal penelitian terdahulu sebagai arahan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Contoh yang diambil berupa jurnal – jurnal mengenai stres kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan. Berikut ialah contoh jurnal peneliti terdahulu yang dijadikan panduan dan diambil dari berbagai sumber di internet:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tiara Nanda Annisa (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chaya Interfreight Cargo Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan variable stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

			Chaya Interfreight Cargo Jakarta.
2.	Iska Ceman (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Makassar.
4.	Gema Kepal Buana (2019)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan.	Hasil penelitian ini menunjukkan variable kerjasama tim dan komitmen secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan.
5.	Agmel Fitria Ramadhani (2021)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indopower Internasional	Hasil penelitian ini menunjukkan variable kerjasama tim dan penghargaan secara

			parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopower Internasional.
5	Hartanti Nugrahaningsih (2022)	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi	Hasil penelitian ini menunjukkan variable komunikasi dan kerjasama tim dengan stres kerja sebagai variable pemoderasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang baik secara teoritis akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018:60) kerangka berfikir ialah model konseptual yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah yang penting.

Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan ingin seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik untuk mendukung pertumbuhan dan berkembangnya Perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan dan hasil kerja yang baik dari perusahaan. Hal ini dapat dicapai dengan melakukan tugas secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang mempengaruhi turun dan naiknya kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan yang dipengaruhi oleh Kerjasama Tim dan adanya Stress Kerja yang membuat para karyawan terbebankan.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja merupakan proses berfikir karyawan mengalami gangguan karena ketidakseimbangan antara fisik dan psikis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Nanda Annisa (2021), bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja ini harus ditangani dengan baik karena jika karyawan mengalami stres yang berlebihan akan menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan itu sendiri.

2.3.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

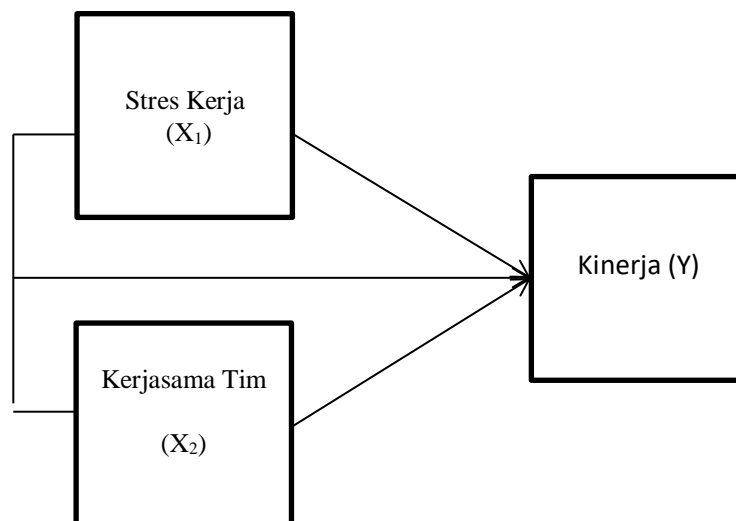
Penelitian yang dilakukan oleh Agmel Fitria Ramadhani (2021) menunjukkan bahwa Kerjasama Tim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset bisa diartikan

melalui adanya Kerjasama Tim yang bagus, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kelompok Tim yang baik juga mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai tujuan atau target perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Jika Perusahaan ataupun organisasi tidak memiliki Kerjasama yang kuat antar divisi dengan divisi lainnya, maka kinerja yang dihasilkan akan kurang memuaskan dan tidak efisien (on time). Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Teamwork adalah kegiatan yang mengidentifikasi berbagai masalah, berdiskusi, mencari Solusi dan meningkatkan cara memecahkan masalah yang dihadapi. Permasalahan yang sering terjadi dalam Kerjasama tim yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurangnya interaksi dalam kelompok, perbedaan pendapat, kurangnya kekompakan antar anggota kelompok dapat disebabkan oleh berbagai hal. Stress kerja yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan itu sendiri muncul berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu kinerjanya sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Stress kerja akan memberikan reaksi yang berbeda pada setiap orang tergantung bagaimana kemampuan orang tersebut dalam mengendalikan dirinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Nugrahaningsih (2022) bahwa komunikasi, Kerjasama tim, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis ini merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan kesimpulan sementara yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, maka dapat diperbuat hipotesis :

1. Stress Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.
2. Kerjasama Tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.
3. Stres Kerja dan Kerjasama Tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintahan Kabupaten Asahan.