

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun oleh:

Eva Fatmasari
(NIM 1961201006)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2023**

HALAMAN JUDUL
PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun oleh:

Eva Fatmasari
(NIM 1961201006)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang
Disusun oleh : Eva Fatmasari
NIM : 1961201006
Pordi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah di periksa dan di setujui untuk dipertahankan di depan tim penguji

Malang, 16 Juni 2023

Mengetahui dan menyetujui

Kaprodi,

Pembimbing,



(Adita Nafisa, S.E., M.M)
NIDN. 0724068802



(Sinollah, S.Sos., M.Ab)
NIDN. 0720057401

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI Manajemen FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG, PADA:

HARI : Kamis

TANGGAL : 06 Juli 2023

JUDUL : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa 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 ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2023, pasal 25 ayat yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 18 Juni 2023

Yang menyatakan,



Eva Fatmasari

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk Orang Tua tercinta serta Keluarga yang senantiasa mendo'akan serta mendukung saya. Juga kepada Teman-teman seperjuangan saya yang telah membantu skripsi saya baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta Dosen yang sudah membimbing saya selama penulisan Skripsi berlangsung hingga akhir.

ABSTRAKS

Eva Fatmasari. 2023. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang (Pembimbing: Sinollah, S. Sos, M.AB)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang baik parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS versi 2022 for windows*. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu kondisi tersebut harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Eva Fatmasari. 2023. *The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance at the Malang Regency Transportation Service* (Supervisor: Sinollah, S. Sos, M.AB)

This study aims to determine and analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance at the Department of Transportation, Malang Regency, both partially and simultaneously. The sample used in this study were 53 people. Data collection techniques used in this study were observation, documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression data analysis using the SPSS version 2022 for windows program. The results of this study prove that partially work stress has a significant effect on employee performance, partially work motivation has no significant effect on employee performance, simultaneously work stress and work motivation have a significant effect on employee performance. For this reason, these conditions must be considered in order to achieve organizational goals effectively and efficiently.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

Tujuan penulisan skripsi ini merupakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Sehubungan dengan itu penulis mengucapkan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Sujud dan terima kasih yang dalam penulis mempersembahkan kepada Ayah dan Ibu tercinta atas dorongan yang kuat, kebijaksanaan yang telah diberikan, dan doa-doanya
2. Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
3. Bapak M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya proposal skripsi ini.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan kepada mahasiswa manajemen khususnya bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Sinollah, S.Sos., M.Ab selaku Pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan hingga terselesaikan proposal skripsi ini.
6. Seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang yang ikut berperan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Malang, 22 November 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGERSAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Empiris	7
2.2 Kajian Teoritis	13
2.2.1 Kinerja	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Penilaian Kinerja	15
d. Indikator Kinerja	15
2.2.2 Stres Kerja	16
a. Pengertian Stress Kerja	16
b. Penyebab Stress Kerja	17
c. Pendekatan Stress Kerja	17
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja	18
e. Indikator Stress Kerja	19
f. Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan	19
2.2.1 Motivasi Kerja	20
a. Pengertian Motivasi Kerja	20
b. Bentuk Motivasi Kerja	20
c. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	21
d. Manfaat Motivasi Kerja	22
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
f. Indikator Motivasi Kerja	23
g. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	24
2.3 Kerangka Pikir	24
BAB III. METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.2.1 Lokasi Penelitian	27
3.2.2 Waktu Penelitian	27
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	28
3.3.1 Definisi Operasional Variabel	28

3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel	32
3.5 Sumber Data	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	33
3.6.1 Kuesioner	34
3.6.2 Observasi	35
3.7 Teknik Analisis Data	36
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	36
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	37
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Pofil Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.....	44
4.2 Hasil Penelitian.....	44
4.2.1 Karakteristik Responden.....	44
4.3 Deskripsi Data Penelitian	47
4.4 Analisis Data	52
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.4.3 Uji Linear Berganda	59
4.4.3.1 Uji Determinasi F (Kelayakan).....	61
4.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi R^2	62
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	63
4.5.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.....	63
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.....	65
4.5.3 Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal
1.	Model Konsep Penelitian	25
2.	Model Hipotesis Penelitian.....	25
3.	Grafik P Plot	56
4.	Scatterplot	59

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1.	Perbandingan Penelitian	7
2.	Definisi Operasional	31
3.	Skala Likert	34
4.	Kategori Skala	35
5.	Jenis Kelamin Responden.....	45
6.	Usia Responden	45
7.	Tahun Masa Bekerja Responden.....	46
8.	Statistik Deskriptif	47
9.	Kuesioner Stres Kerja.....	48
10.	Kuesioer Motivasi Kerja.....	50
11.	Kuesioner Kinerja Karyawan	51
12.	Uji Validitas Stres Kerja	53
13.	Uji Validitas Motivasi Kerja	54
14.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	54
15.	Uji Reliabilitas	55
16.	Uji One-Sample Kolmogrov-Smrinov Test.....	57
17.	Uji Multikolinieritas.....	58
18.	Hasil Regresi Linear Berganda	60
19.	Uji Determinasi F	61
20.	Uji Koefisien Determinasi	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam organisasi, keberhasilan dalam mencapai tujuannya dapat ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi atau instansi terdapat manusia yang dipekerjakan sebagai perencanaan dan pelaksanaan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, perusahaan biasanya dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan lingkungan kerjanya agar dapat mengembangkan perusahaan atau organisasinya, karena kinerja karyawan merupakan aspek penting dan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaannya.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan setelah melakukan atau melaksanakan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, karena dengan kinerja atasan dapat mengetahui seberapa tinggi kemampuan karyawannya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Dari kedua pendapat diatas disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan hasil kerja, tingkat pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi dengan wewenang masing-masing. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan sering kali merasa lesu dan letih yang menyebabkan stress kerja sehingga sering terjadi penurunan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012) stres kerja merupakan pemicu menurunnya kinerja karyawan. Biasanya stress kerja dialami karyawan dalam melaksanakan tugasnya ketika bekerja. Stress kerja merupakan perasaan yang mengacu pada rasa tegang, rasa takut, dan juga rasa gelisah ketika seseorang berhadapan dengan sebuah kendala dan tuntutan yang berkaitan dengan tugas atau keinginan yang belum tercapai (Robbins & Judge, 2017).

Dalam kehidupan sehari-hari stress biasanya dipandang sebagai kondisi yang negatif termasuk dalam kondisi seseorang yang sedang bekerja, misalnya adanya tekanan dari atasan dan persaingan didalam lingkungan kerja yang menimbulkan stress kerja yang menyebabkan terjadinya kinerja yang menurun (Hasibuan, 2012). Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Yasa dan Dewi (2019), Rahmawati (2021), Amelia (2021) yang menemukan bahwa stress menurunkan kinerja karyawan. Namun penelitian Prastiyo (2019) dan Kurniawan (2022) menemukan bahwa stress kerja meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, dengan adanya tekanan pada kinerja karyawan sebaliknya justru membuat kinerja menjadi lebih baik, karena tingkat stress tidak berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan tetapi tingkat stress kerja sebaliknya dapat memicu karyawan untuk memunculkan ide-ide inovatif dan karyawan juga mampu mengelola tingkat stress kerja untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan sehingga stress menjadi situasi yang konstruktif. Dalam kasus ini pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan masih belum ada kesamaan hasil penelitian (masih ada *research gap*).

Stress kerja harus diperhatikan dalam siklus hidup perusahaan, karena stress kerja dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif. Perusahaan dapat memberikan lingkungan yang nyaman dan juga memberikan motivasi karyawannya sehingga mengurangi tingkat stress kerja karyawannya.

Secara umum, motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi dapat mendorong kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal sebagai pendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013). Pendapat tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Rahmawati (2021), Yasa dan Dewi (2019), Amelia (2021), dan Prastiyo (2019) mengemukakan bahwasanya motivasi kerja dapat mendukung kinerja karyawan. Namun penelitian Risky (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dinas Perhubungan secara umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintah Daerah dibidang Perhubungan. Dinas Perhubungan juga berkedudukan di bawah tanggung jawab bupati melalui Sekretaris Daerah (SEKDA). Dinas Perhubungan memiliki tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan, meliputi sub urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), sub urusan pelayaran, sub kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekontsentrisasi sampai dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Sebagai instansi pemerintah, Dinas Perhubungan tentunya berupaya memaksimalkan segala bentuk kegiatan, khususnya dalam rangka mencapai tujuan instansi. Adanya stress kerja yang dialami karyawan diperlukannya saling memberikan motivasi untuk mendorong kinerja karyawan dan memperhatikan stress kerja agar kinerja karyawan tidak menurun baik antar pemimpin kepada karyawan ataupun karyawan ke sesama karyawan. Stres dimulai dari sebuah kebiasaan yang sering dilakukan jika dilihat dari aktivitas setiap hari yang padat, dimulai dari jam masuk kerja sehingga pulang kerja, bahkan tak jarang juga lembur karena harus mengejar *deadline*. Tentu ini menyita banyak energi.

Berdasarkan observasi melalui wawancara yang dilakukan peneliti kepada pegawai Bagian Administrasi Umum pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang adalah "Pekerjaan yang menumpuk saja, itu sudah bisa menjadi pemicu stress. Sebagai contoh, saat pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan, tapi pegawai langsung mendapatkan limpah tugas dari atasan. Efeknya, pegawai akan terlihat seperti tidak bisa mengatur jam kerja. Selain itu pegawai juga terlihat seperti bisa dikendalikan oleh orang lain. Dengan adanya tugas melimpah dan *deadline* pegawai mudah merasa stres dan gelisah dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu kinerja pegawai mudah menurun".

Kemunculan Covid-19 berdasarkan hasil penelitian dari wawancara dengan Sub. Bagian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Malang pada tanggal 14 November 2022 diperoleh keterangan bahwa pada masa Covid-19 kinerja pegawai mudah mengalami penurunan. Dikarenakan, pada masa pandemic Covid-19 sangat berdampak ke seluruh tatanan kehidupan diberbagai sektor perekonomian, kesehatan, pendidikan, masyarakat dan lain sebagainya. Dengan adanya pandemic Covid-19 semua aktivitas apapun dibatasi dan harus sesuai dengan protokol kesehatan untuk memutus penyebaran Covid-19, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap sitem kerja pada Dinas Perhubungan. Sistem kerja karyawan Dinas Perhubungan selama PPKM (perberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat) dilakukan melalui pelaksanaan tugas kedinasan WFO (*work from office*) atau tugas kedinasan di rumah/di tempat tinggal WFO (*work from office*). Tidak hanya itu pelaksanaan kerja juga dilakukan di tempat kedinasan dengan ketentuan maksimal karyawan menjalankan tugas kedinasan dikantor sebesar 50% bagi karyawan yang telah divaksinasi. Karyawan juga diwajibkan menerapkan protokol kesehatan dan memperhatikan ketentuan masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, dengan adanya Covid-19 Dinas perhubungan dibimbing oleh Menteri

Perhubungan untuk memberikan inovasi agar transportasi dapat berjalan tanpa khawatir akan terjadinya penularan Covid-19. Inovasi tertib berlalu lintas dan tata kelola transportasi dengan standart protokol Covid-19 ini juga merupakan edukasi dan pengingat bahwa menjaga jarak tidak hanya di tempat tertentu, seperti pasar, pusat perbelanjaan dan swalayan-swalayan saja, melainkan juga berlaku di mana saja termasuk berlalu lintas. Dinas Perhubungan juga ikut serta dalam pengendalian transportasi yang dilakukan melalui larangan penggunaan atau pengoperasian sarana transportasi penumpang untuk semua moda transportasi yaitu moda darat, laut, udara dan perkeretaapian. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan ditugaskan untuk lebih memperhatikan dan ikut serta dalam pengawasan di lapangan terkait akan hal ini yang dilakukan Polri dibantu TNI, Kemenhub dan Dinas Perhubungan di berbagai daerah. Dengan adanya hal tersebut karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang mudah mengalami cemas dengan situasi kondisi Covid-19 sehingga dapat menimbulkan stress kerja. Stres kerja berdampak bagi beban pikiran karyawan, dengan adanya tugas-tugas pekerjaan yang berlebihan, dan desakan waktu.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau instansi, karyawan perlu meningkatkan kinerjanya dan secara langsung harus didukung oleh atasan guna untuk mendorong karyawannya supaya melaksanakan kinerjanya dengan bersungguh-sungguh dan bersemangat. Faktor pendukung kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja, dari hasil wawancara dengan Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, bahwasanya "Motivasi merupakan hal yang sangat perlu diberikan oleh atasan kepada bawahan, karena motivasi dapat memberikan dorongan untuk karyawan agar lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam Dinas Perhubungan bentuk motivasi dapat berupa pemberian apresiasi, memberikan insentif atau hadiah. Tidak hanya itu, sebelum memulai aktivitas kerja di pagi hari

atasan memberikan sepatah dua patah kata semangat kepada karyawannya disetiap mengawali hari kerjanya dalam kegiatan apel pagi setiap harinya, karena hal tersebut juga dapat memberikan dorongan untuk karyawan agar selalu bersemangat bekerja dalam sehari". Motivasi perlu ditingkatkan karena mempengaruhi kinerja karyawannya, motivasi kerja yang baik memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya rendahnya motivasi kerja juga menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Secara empiris masih ada *research gap* konsep penelitian yang akan diteliti seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dan menghasilkan berapa perbedaan pendapat, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dan merangkum ke sebuah karya ilmiah yang judul "**Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang**".

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu dan menambah wawasan pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku kuliah mengenai stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

- a. Bagi penulis, menjadikan penelitian ini sebagai sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat untuk penelitian selanjutnya, dapat memberikan kontribusi sesuai yang diharapkan penulis dalam mengembangkan teori mengenai stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Manfaat untuk tempat penelitian, sesuai yang diharapkan penulis yakni bisa menjadi bahan masukan atau informasi tambahan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Malang dan bisa digunakan sebagai masukan kepada pihak atasan dari masa kini dan masa akan datang untuk mengevaluasi kinerja pegawainya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Kajian empiris menurut Sugiyono (2018) merupakan cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang telah digunakan. Kajian empiris yaitu sebagai kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian dengan hasil penelitian-penelitian yang menyangkut stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Perbandingan penelitian

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2021	Rini Rahmawati	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel stres kerja, motivasi kerja	Variabel lingkungan kerja, lokasi penelitian
2	2021	Cynthia Amelia	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel stres kerja, motivasi kerja	Lokasi penelitian
3	2022	Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel stres kerja, motivasi kerja	Variabel beban kerja, lokasi penelitian
4	2019	Fahat Duwi Prastiyo	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel stres kerja, motivasi kerja	Variabel lingkungan kerja, lokasi penelitian
5	2019	Gege Redita Yasa dan A.A Sagung Kartika Dewi	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja	Variabel stress kerja, motivasi kerja	Variabel kepuasan kerja, lokasi penelitian
6	2019	Risky Nur Adha, Nurul Qomariyah dan Achmad Hasan Hafidzi	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel motivasi kerja	Variabel lingkungan kerja, budaya kerja, lokasi penelitian

Tabel 1. Perbandingan Penelitian (Lanjutan)

7	2021	Rahmat Hidayat	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Variabel Motivasi Kerja	Variabel Kompetensi, disiplin kerja, lokasi penelitian
8	2019	Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja	Vaiabel Motivasi Kerja	Variabel kompetensi, lingkungan kerja, lokasi penelitian

Sumber: Data diolah, 2023

Penelitian Rahmawati (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka (Studi pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka Denpasar), tujuan dari menelitian ini sebagai bukti empiris pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Indomaret Co Cabang Nangka sebanyak 53 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari peneltian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.

Penelitian Amelia (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang), penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif jening explanatory dan untuk menghitung teknik probability sampling penulis menggunakan teknik sampling

acak sederhana (Simple Random Sampling). Penelitian ini mengumpulkan data primer menggunakan metode kuesioner, dan untuk pengumpulan data sekunder menggunakan kajian pustaka, pada kuesioner digunakan skala likert untuk mengukur nilai item pada variabel. Sampel yang digunakan berjumlah 102 orang responden, seluruhnya adalah karyawan yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Malang, dan menggunakan SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa semua variabel independen (X) yaitu variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai hasil yang dominan yaitu motivasi kerja dengan hasil hitung regresi sebesar 0,447. Penelitian ini telah diketahui terdapat pengaruh oleh stress kerja dan motivasi kerja sebesar 58 persen.

Penelitian Kurniawan dan Rizki (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan (Studi pada PT Perkebunan Mitra Ogan di Komerling Ulu), tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 pegawai PT Perkebunan Mitra Ogan dan menggunakan sampel sebanyak 100 pegawai. Analisis yang digunakan penelitian ini menggunakan merupakan Analisis Regresi Linear Berganda. Penelitian ini menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan: dari hasil diatas penelitian ini menghasilkan temuan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya adalah pimpinan organisasi perlu adanya

mengelola stres kerja serta beban kerja agar tidak terlalu sedikit namun juga tidak terlalu banyak sehingga menurunkan kinerja.

Penelitian adalah penelitian Prastiyo (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Madiun (Studi pada JNE Cabang Madiun), penelitian ini bertujuan untuk membuktikan terdapat pengaruh stres kerja secara empiris parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 120 karyawan JNE dan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda, uji t. Secara parsial penelitian ini menunjukkan hasil stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun, secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Madiun dalam penelitian ini.

Penelitian Yasa dan Dewi (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Badan Pendapatan Kota Denpasar Bali), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Badan Pendapatan Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar, penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 92 orang PNS dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jalur Path Analysis. Berdasarkan hasil analisis penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh stress kerja yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap motivasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kepuasan kerja. dapat disimpulkan bahwa

Motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwasanya meskipun dengan adanya stres kerja yang ditunjangi motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian Adha, Qomariyah dan Hafidzi (2019) dengan judul Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 32 karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pertama (H1) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua (H2) menunjukan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga (H3) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Penelitian menunjukan hasil, lingkungan kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya adalah penelitiann Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Surya Yoda Indonesia (Studi pada PT Surya Yoda Indonesia Bekasi, Jawa Barat), tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner. Hasil hipotesis penelitian ini adalah motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak perlu adanya kompetensi. Hasil perhitungan Hipotesis selanjutnya yaitu Disiplin

Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia yang artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya disiplin kerja. Tingkat disiplin seorang karyawan yang tinggi dapat dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Penelitian ini menunjukkan dengan adanya disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk membantu perusahaannya untuk mencapai produktifitas yang optimal.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian Bukhari dan Pasaribu (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada PDAM Tirta Taming Kabupaten Aceh Tamiang), tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Taming Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi yang digunakan penelitian ini sejumlah dari 57 orang. Karena kurangnya populasi dari 100 maka seluruh pegawai PDAM Tirta Taming Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang. Penelitian ini menggunakan analisis uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara bersama-sama hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Seseorang karyawan memiliki sifat yang individual dalam kinerjanya, karena setiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Kinerja berasal dari kata *performance* artinya hasil kerja atau prestasi kerja seseorang setelah melaksanakan kinerja. Kinerja menurut Wibowo (2007) adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja menurut Edison (2016) merupakan hasil suatu proses yang mengacu kemudian diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Mangkunegara (2009) merupakan hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Secara langsung atau tidak langsung tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Artinya pegawai memiliki rata-rata pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari. Dengan adanya kemampuan tersebut karyawan akan lebih mudah untuk mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu

menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya itu diperlukan.

2. Faktor motivasi

Motivasi merupakan kondisi seseorang yang menggerakkan diri seorang pegawai yang terarah atau didorong untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Bintaro & Daryanto (2017), diantaranya:

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor adalah sarana prasana yang sudah disiapkan perusahaan untuk menunjang kebutuhan karyawan agar bisa melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja

Faktor yang penting untuk diperhatikan merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mempunyai ruang kerja yang luas, terdapat penerangan yang sempurna dan mempunyai temperature udara sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Jika salah satu fasilitas tersebut rusak, maka perusahaan secepatnya dapat memperbaiki langsung agar tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

3. Prioritas kerja

Prioritas kerja adalah sebuah proses penentuan tingkat kepentingan suatu tugas atau peristiwa. Penentuan prioritas menjadi salah satu cara untuk memanfaatkan waktu secara maksimal dengan perencanaan yang terstruktur, disiplin, dan fokus.

4. Supportive Boss

Supportive bos adalah perilaku seorang atasan yang memiliki perhatian besar yang ditunjukkan kepada karyawan.

5. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Penilaian kinerja dilakukan secara rutin atau secara periodik yang dapat dinilai oleh atasan langsung. Adapun penilaian tidak hanya meliputi kegiatan fisik yang dihasilkan oleh pegawai tetapi juga menilai kemampuan-kemampuan atau keahlian-keahlian khusus dari pegawai.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah ukuran perilaku atau kegiatan seorang karyawan yang dilihat seberapa baik mereka dalam mengerjakan yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah ukuran kerja karyawan yang dilihat seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah ukuran yang digunakan untuk melihat seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sikap kesadaran yang ditunjukkan akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) stress kerja adalah rasa tertekan seseorang yang dialami ketika melaksanakan tugasnya, seperti adanya rasa tegang, takut, dan gelisah seseorang ketika berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan keinginan yang belum tercapai. Stress kerja menurut Mangkunegara (2008) adalah perasaan tertekan seseorang ketika akan menghadapi pekerjaannya dan juga ketika melaksanakan pekerjaannya. Gejala stress kerja seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, gugup, dan tegang. Stres kerja menurut pendapat Siagian (2012) merupakan ketegangan yang dirasakan seseorang serta berpengaruh terhadap kondisi fisik seseorang. Dampak stress kerja yang tidak segera diatasi dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya secara positif, baik ketika didalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, disimpulkan bahwasanya stres kerja merupakan kondisi yang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Oleh

karena itu, stres kerja perlu di kondisikan agar tidak mengganggu diri seseorang dalam melaksanakan kegiatannya.

b. Penyebab Stres Kerja

Faktor penyebab munculnya stress kerja menurut Dwiyati (2001) adalah faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja seperti disebabkan adanya kondisi fisik manajemen kantor yang kurang dan kurangnya hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Faktor personal disebabkan karena adanya tipe kepribadian seseorang, peristiwa atau pengalaman pribadi seseorang maupun kondisi sosial ekonomi keluarga. Kedua faktor tersebut tidak secara langsung dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan, namun dengan adanya faktor tersebut dapat memberikan dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi di tempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

c. Pendekatan Stres Kerja

Dalam menjalankan aktivitas stres biasanya terjadi pada seseorang yang memengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan seseorang tersebut. Untuk itu perlu dilakukannya pendekatan bagi seseorang yang mengalami stres kerja. Pendekatan stress kerja menurut Vaithzal (2014) ada dua yaitu:

1. Pendekatan individu

- a) Meningkatkan keimanan diri
- b) Melakukan kegiatan olahraga secara rutin
- c) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- d) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- e) Melakukan meditasi dan pernapasan

2. Pendekatan perusahaan
 - a. Melakukan perbaikan iklim dalam berorganisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Melakukan restrukturisasi tugas
 - d. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran
 - e. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - f. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - g. Menyediakan sarana olahraga

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Sumber stress bagi karyawan biasanya dikarenakan banyaknya tugas, bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.
2. Waktu kerja yang mendesak

Waktu kerja yang mendesak biasanya memengaruhi kinerja karyawannya, hal ini terjadi karena kebutuhan yang tidak direncanakan, tetapi harus segera dipenuhi.
3. Rendahnya kualitas pengawasan yang ada
4. iklim kerja yang tidak sehat
5. Konflik kerja
6. Adanya perbedaan antar karyawan dan pemimpin

e. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Tuntutan tugas, faktor yang berkaitan dengan kewajiban dalam ketepatan waktu, kedisiplinan dan kecepatan dalam mengerjakan tugas secara baik dan benar.
2. Tuntutan peran, faktor yang berkaitan kewajiban seseorang dalam memahami jabatannya dalam lingkungan kerjanya atau kondisi kerjanya serta memastikan bahwa seseorang menjalankan fungsi atau tugasnya sesuai wewenangnya.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan karyawan lain, misalnya perlakuan antar sesama karyawan yang dapat memicu adanya konflik.
4. Struktur organisasi, tekanan yang disebabkan adanya aturan yang diambil secara berlebihan dan partisipasi yang kurang dalam pengambilan keputusan.

f. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Secara umum stress kerja dipandang sebagai kondisi negatif serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena keadaan tekanan yang disebabkan oleh atasan, rekan kerja dan diri sendiri sehingga menyebabkan ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan sehingga mempengaruhi kondisi diri karyawan (Hasibuan, 2012). Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Dewi *at.al* (2018), Yasa dan Dewi (2019), Rahmawati (2021), Amelia (2021) yang menemukan bahwa stres menurunkan kinerja karyawan. Namun penelitian Prastiyo (2019) dan Kurniawan dan Rizki (2022) menemukan bahwa stres kerja meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.2.3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) adalah pemberian daya penggerak dari seseorang untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya (Siagian, 2012). Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong yang ada didalam diri seseorang karyawan atau dari orang lain yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Bentuk Motivasi Kerja

Bentuk-bentuk motivasi dalam perusahaan tidak hanya berupa pengarahan (Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019), berikut adalah bentuk-bentuk motivasi kerja:

1. Kompensasi dalam bentuk uang

Uang merupakan kompensasi yang biasanya diberikan kepada tenaga kerja, kompensasi ini biasanya bisa berupa gaji, bonus, dan juga apresiasi.

2. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, kebosanan dalam kerja tentu ada pada diri karyawan, hal tersebut mudah menghambat melaksanakan produktivitas kerjanya. Dengan adanya situasi tersebut, manajemen perlu berhati-hati atau mengatur ulang suasana yang ada dalam lingkungan kerja, dengan memberikan teknik diantaranya:

- a. Memperkaya pekerjaan, manajemen perlu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerjanya.
- b. Manajemen partisipatif, manajemen perlu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dengan adil selain itu manajemen perlu mendengarkan pendapat bawahannya.
- c. Memberikan waktu yang luang untuk istirahat atau memberikan sarana yang lebih fantastis untuk mengalihkan rasa bosan pada tenaga kerjanya.

4. Kebajikan

Tindakan ini diberikan pimpinan untuk mempengaruhi sikap dan perasaan tenaga kerjanya dengan kata lain usaha untuk membuat bahagia tenaga kerjanya.

3. Pengarahan dan pengendalian

Tindakan ini dilakukan untuk menentukan apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang seharusnya tidak mereka kerjakan.

4. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan diberikannya motivasi kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah untuk memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2010):

1. Mendorong karyawan agar semangat dalam berkerja
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

5. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja secara umum adalah untuk menciptakan gairah kerja seseorang guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diperolehnya motivasi kerja dapat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang merasa senang ketika melakukan pekerjaannya. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang di tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak dan Hendri, 2003).

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2018) yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Adanya rasa ingin memenuhi kebutuhan hidup ini mendorong diri seseorang untuk berperilaku dan giat bekerja agar terpenuhinya kebutuhan hidup.

2. Kebutuhan masa depan

Adanya keinginan untuk mendapatkan masa depan yang cerah dan baik.

3. Kebutuhan harga diri

Adanya keinginan mendapatkan penghargaan diri dan pengakuan prestasi dari orang lain dalam lingkungan kerjanya. Karena semakin tinggi kedudukan

seseorang dalam lingkungan kerja semakin tinggi pula prestasinya yang dimiliki.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Adanya keinginan mendapatkan prestasi kerja dengan menggunakan kemampuan, keterampilan serta potensi optimal.

7. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2008), yaitu:

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan fisik biasanya berupa pemberian gaji kepada karyawan, seperti pemberian bonus, uang makan, transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, biasanya berupa fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang dimiliki karyawan, seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya setiap karyawan.
3. Kebutuhan sosial, pentingnya interaksi dengan karyawan lain seperti menjalin hubungan kerja dengan karyawan yang lain agar diterimanya dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencantai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan perilaku dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yang dimiliki, kebutuhan saling menghargai antar karyawan dan juga karyawan dengan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, dalam pemenuhan kebutuhan ini dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan agar meningkatkan kemampuan, keterampilan serta potensi yang lainnya.

8. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Secara umum motivasi biasanya dipandang kondisi yang positif karena motivasi kerja menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013). Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Rahmawati (2021), Yasa dan Dewi (2019), Amelia (2021), Prastiyo (2019) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja mendukung kinerja karyawan. Namun penelitian Adha, Qomariyah dan Hafidzi (2019) dan Hidayat (2021) menemukan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitiannya. Disebabkan karena adanya motivasi yang diterima dalam lingkungan kerja namun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

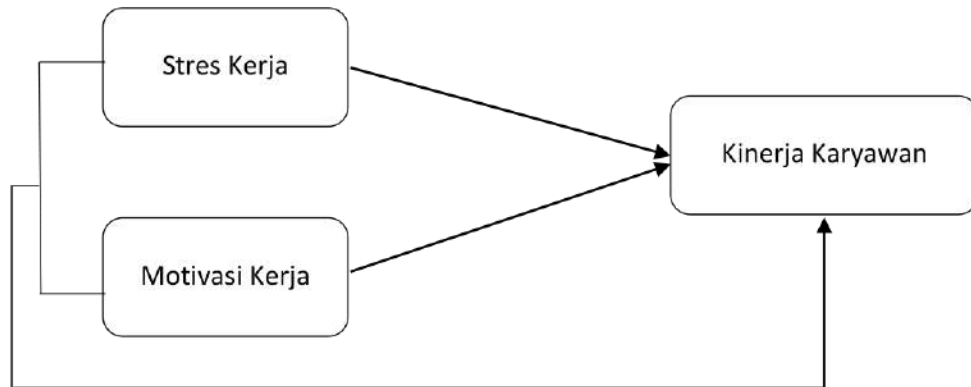
H3: Stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

1.3. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir menurut Sugiyono (2009) merupakan model konseptual tentang teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan mengacu pendapat Hasibuan (2015) bahwa “stress kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan” dan didukung dengan hasil dari penelitian Dewi *at.al* (2018), Yasa dan Dewi (2019), Rahmawati (2021), Amelia (2021) yang menemukan hasil stress kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dalam penelitiannya.

Hubungan motivasi dan kinerja karyawan mengacu pada pendapat Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dan didukung dengan hasil penelitian Rahmawati (2021), Yasa dan Dewi (2019), Amelia (2021), Prastiyo (2019) yang menemukan bahwa kinerja karyawan didukung oleh motivasi kinerja karyawan dalam penelitiannya.

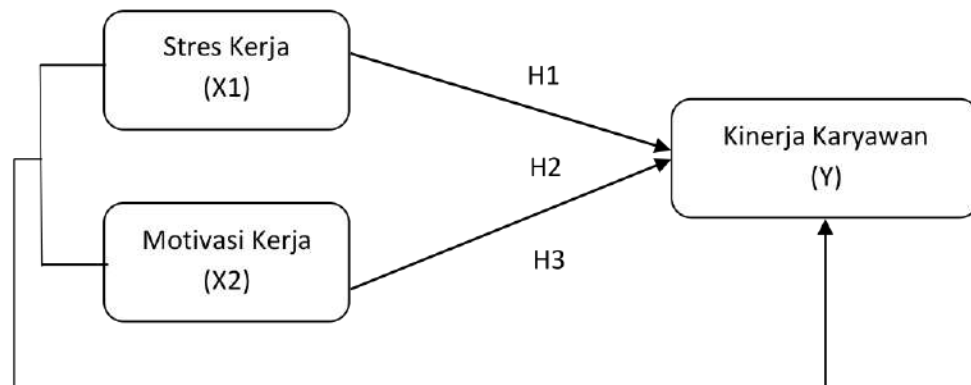
Berdasarkan pendapat diatas model konsep penelitian ini nampak seperti gambar berikut:



Gambar 1. Model Konsep Penelitian

Sumber: Data diolah, 2023

Mengacu pada model konsep diatas, model hipotesis dalam penelitian ini Nampak seperti gambar berikut:



Gambar 2. Model Hipotesis Penelitian

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan model hipotesis diatas, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

H3: Diduga stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.