

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KRAMAT**

**KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**SELVIA SUCI LESTARI**

**NPM: 4118500255**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**



**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KRAMAT**

**KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**SELVIA SUCI LESTARI**

**NPM: 4118500255**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**

* Latar belakang masalahnya diperbaiki.. jangan tiba2 menjelaskan tentang sumber daya manusia.
* Latar belakang masalah itu penyajiannya seperti piramida terbalik, jadi diawali dari hal umum dulu, baru kemudian masuk ke khusus secara bertahap, diawali dari variabel Y dulu baru kemudian masing2 variabel X, dan kemudian bagaimana hubungannya masing2 variabel X dengan Y. Kemudian apa alasannya mengapa memilih Puskesmas Kramat yang dijadikan objek penelitian.
* Cara membuat kutipan pustaka juga banyak yang salah. Baca Buku Pedoman Skripsi FEB bagaimana cara membuat kutipan, kemudian diperbaiki….

Perbaiki ya……

****

****

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO :**

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan dan tidak ada kemudahan tanpa doa. Akan selalu ada jalan menuju kesuksesan bagi siapapun yang mau berusaha dan bekerja keras.”

**PERSEMBAHAN :**

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan saya kesehatan, kemudahan dan kelancaran dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Diri saya sendiri yang selalu berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk kedua Orang tua tercinta Bapak Solihin dan Ibu Susmini yang selalu mendoakan dan memberikan support, semangat dan doa yang selalu menyertaiku sampai saat ini.
4. Untuk keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan dan doa.
5. Untuk sahabat – sahabatku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih sudah membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
6. Untuk saudara sepupu saya yang bernama Aris Risqi Yanto S.Ak terimakasih sudah membantu proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Untuk teman seperjuanganku Tasya Audya Rizky F Dan Nadiah ayu Rosyidah yang selalu membersamai serta membantu dalam kerumitan menyusun skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan motivasi, arahan dan semangat disaat saya tidak percaya akan diri sendiri dan sempat hilang arah sehingga saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Terima kasih kepada dosen pembimbing saya yaitu Bapak Deddy Prihadi, S.E., M.Kom. dan Ibu Tri Sulistyani, S.E., M.M. yang telah membantu proses menyelesaikan skripsi sampai selesai.
9. Untuk My partner yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitiannya.
10. Almamater tercinta yang saya banggakan.



**ABSTRAK**

**Selvia Suci Lestari, 2025, Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal.**

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, 2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, 3) untuk mengetahui pemgaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, 4) untuk mengetahui pengetahuan stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Populasi dalam penelitian ini sebayak 67 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi liniear berganda, dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini adalahh 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan tehadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. Dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,042 < 0,05. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. Dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,047 < 0,05. 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. Dibuktikan dengan diperolehnya nilai sugnifikansi sebesar 0,000 < 0,05. 4) Stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. Dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci: Stres Kerja , Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja , Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**

**Selvia Suci Lestari, 2025, *The Influence of Work Stress, Work Environment and Work Motivation on the Performance of Kramat Health Center Employees, Tegal Regency*.**

*The aims of this research are 1) to determine the effect of work stress on the performance of employees at the Kramat Health Center, Tegal Regency, 2) to determine the influence of the work environment on the performance of employees at the Kramat Health Center, Tegal Regency, 3) to determine the influence of work motivation on the performance of employees at the Kramat Health Center, Tegal Regency, 4 ) to determine knowledge of work stress, work environment, and work motivation simultaneously on the performance of Kramat Health Center employees, Tegal Regency.*

*This research uses quantitative methods. The type of data and data sources used in this research are primary data. The population in this study was 67 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis.*

*Conclusion of this research are: 1) Work stress has a negative effect on the performance of Kramat Health Center employees, Tegal Regency. Proven by obtaining a significant value of 0.042 < 0.05. 2) The work environment has a positive effect on the performance of Kramat Health Center employees, Tegal Regency. proven by obtaining a significant value of 0.047 < 0.05. 3) Work motivation has a negative effect on the performance of Kramat Health Center employees, Tegal Regency. Proven by obtaining a significant value of 0.000 < 0.05. 4) Work stress, work environment and work motivation together influence employee performance at the Kramat Community Health Center, Tegal Regency. Proven by significant value is 0.000 < 0.05.*

***Keywords: Work Stress, Work Environment, Work Motivation, employee performance***

**KATA PENGANTAR**

 Puji syukur kepada Allah swt, berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini dengan judul : ***“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kramat KabupatenTegal”***

 Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Tri Sulistyani, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran, dan motivasi kepada peneliti.
4. Deddy Prihadi, S.E., M.Kom., Selaku Dosen Pembimbing II yang juga sudah membimbing, memberikan saran, dan motivasi kepada peneliti.

 Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka saya mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnan skripsi ini.



**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI iii

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iv

MOTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN vii

ABSTRAK viii

ABSTRACK ix

KATA PENGANTAR x

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvii

DAFTAR LAMPIRAN xviii

BAB I : PENDAHULUAN 1

1. Latar Belakang Masalah 1
2. Rumusan Masalah 9
3. Tujuan Penelitian 10
4. Manfaat Penelitian 10

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 15

1. Landasan Teori 15
2. Kinerja Pegawai 15
3. Stres Kerja 19
4. Lingkungan Kerja 28
5. Motivasi Kerja 41
6. Penelitian Terdahulu 51
7. Kerangka Pemikiran Konseptual 56
8. Hipotesis 60

BAB III : METODE PENELITIAN 61

1. Jenis Penelitian 61
2. Lokasi Penelitian 61
3. Populasi dan Sampel 62
4. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 63
5. Metode Pengumpulan Data 67
6. Teknik Penguji Instrument Data 68
7. Teknik Analisis Data 71

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 82

1. Gambaran Umum Objek Penelitian 82
2. Gambaran Umum Responden 88
3. Pengujian Instrumen Penelitian 90
4. Analisis Data 98
5. Pembahasan 107

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 111

1. Kesimpulan 111
2. Saran 111

DAFTAR PUSTAKA 113

LAMPIRAN 116

**DAFTAR TABEL**

**Tabel**

1. Data Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Kramat 5
2. Penelitian Terdahulu 53
3. Data Pegawai UPTD Puskesmas Kramat 62
4. Operasionalisasi Variabel 65
5. Skala Pengukuran Variabel Y 68
6. Klarifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 89
7. Klarifikasi Responden Berdasarkan Umur 89
8. Klarifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan 90
9. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) 92
10. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1) 93
11. Hasil Vji Validitas Lingkungan Kerja (X2) 94
12. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3) 95
13. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y) 96
14. Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja (X1) 96
15. Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2) 97
16. Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X3) 98
17. Uji Normalitas 99
18. Uji Multikolinieritas 100
19. Uji Heteroskedastisitas 101
20. Analisi Regresi Linear Berganda 102
21. Hasil Uji t (Uji Parsial) 104
22. Hasil Uji f (Uji Simultan) 105
23. Uji Analisis Koefisien Determinasi 106

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar**

1. Kerangka Pemikiran 59
2. Uji t 78
3. Uji F 80
4. Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Kramat 85
5. Hasil Uji Heteroskedastisitas 101

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran**

1. Lembar Kuesioner 115

2. Data Validitas Dan Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai 122

3. Data Validatas Dan Reabilitas Variabel Stres Kerja 122

4. Data Validitas Dan Reabilitas Variabel Lingkungan kerja 123

5. Data Validitas Dan Reabilitas Variabel Motivasi Kerja 124

6. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 125

7. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1) 127

8. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 129

9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3) 130

10. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 131

11. Uji Reabilitas Variabel Stres Kinerja (X1) 132

12. Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 133

13. Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3) 134

14. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y) 135

15. Data Penelitian Variabel Stres Kerja (X1) 137

16. Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2) 139

17. Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X3) 141

18. MSI 143

19. MSI Variabel Kinerja pegawai (Y) 145

20. MSI Variabel Stres Kerja (X1) 147

21. MSI Variabel Lingkungan Kerja (X2) 150

22. MSI Variabel Motivasi Kerja (X3) 152

23. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas) 154

24. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas) 156

25. Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedassitas) 157

26. Analisis Regresi Linear Berganda 158

27. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 160

28. Uji Signifikansi Simultan (Uji f) 161

29. Analisis Koefesien Determinasi 162

30. Surat Perizinan Puskesmas Kramat 163

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Globalisasi membawa dampak besar dalam jasa pelayanan kesehatan masyarakat. Semakin banyaknya jasa dalam bidang kesehatan masyarakat semakin disadari bahwa aset dalam menjalankan roda organisasi adalah manusia. Secara umum disebutkan bahwa makin efektif suatu pelayanan kesehatan masyarakat yang diberikan maka semakin tinggi pula mutu pelayanan kesehatan masyarakat tersebut. Pelayanan kesehatan bermutu yang diberikan pasien merupakan tolak ukur bagi mereka.

Puskesmas sendiri adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat dan juga memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Puskesmas sebagai jasa pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki manajemen yang efektif. Dalam keberhasilan suatu pelayanan kesehatan masyarakat dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari manusia. Manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manusia merupakan unsur terpenting, hal ini dapat dipahami karena manusia menduduki posisi sentral dan tidak dapat digantikan perannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan dan mengendalikan segala sumber daya lainnya. Sekalipun tidak dapat disanggah bahwa alat produksi lainnya seperti modal, saranan kerja, bahan baku, metode kerja tetap diperlukan serta mempunyai arti penting. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2002:10) yang menyatakan bahwa manusia dalam suatu organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam konteks ini manusia memiliki arti pegawai atau sumber daya manusia dalam organisasi.

Setiap organisasi pasti selalu mengupayakan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang berperan aktif sebagai penggerak dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan otak yang dapat merencanakan serta melakukan kegiatan organisasi sehingga sebagai penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

 Sumber daya manusia disini merupakan pegawai/karyawan pada sebuah organisasi. Sebuah aset yang berharga bagi perusahaan atau organisasi ialah pegawai. Pada hakikatnya seseorang atau beberapa orang dalam kehidupan organisasi berusaha untuk mengembangkan dan membentuk sumber daya yang dapat mempengaruhi kepentingan semua pihak, sehingga tindakan organisasi tidak bertentangan dengan pandangan dan perilaku masing-masing individu. Cita-cita, keyakinan, asumsi, dan harapan, serta di mana individu diposisikan. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujutkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Puskesmas adalah unit organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang berada di garda terdepan dan mempunyai misi berbagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan, yang melaksanakan pembinaan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk masyarakat di suatu wilayah kerja tertentu yang telah ditentukan secara mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan namun tidak mencakup aspek pembiayaan. Sedangkan rumah sakit diberikan batasan yaitu suatu bahagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi dan medis, berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun rehabilitative, dimana output layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan, rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan serta untuk penelitian biososial.

Peningkatan dari kinerja merupakan tujuan dalam mencapai kelangsungan sebuah organisasi. Sinambela (2017:481) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang pada suatu organisasi, dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan moral dan etika. Ini berarti bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang maupun lembaga dalam melaksanakan pekerjaanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan hal terpenting dan tidak dapat dihindari oleh setiap pegawai. Dengan kata lain memperlihatkan kebutuhan dan keinginan pegawai seperti kemampuan apa yang harus pegawai miliki

UPTD Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, yang beralamat di Jl. Garuda No.14, Kesepuhan, Kemantran, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal. Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal merupakan unit pelaksana teknis kesehatan dibawah supervise Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Secara umum, memberikan pelayanan *preventif* (pencegahan kesehatan), *promotive* (pencegahan penyakit), *curative* (penyembuhan), sampai dengan rehabilitative baik melalui upaya kesehatan perorangan (UKP) atau upaya kesehatan masyarakat (UKM). Puskesmas dapat memberikan pelayanan rawat inap selain palayanan rawat jalan. Untuk memberikan pelayanan yang baik tentunya selalu diusahakan adanya peningkatan kualitas pelayanan guna mencapai derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, diperoleh data laporan rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2021 dan tahun 2022.

**Tabel 1**

**Data Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Kramat**

**Dalam Kurun Waktu 1 Tahun ( Januari s.d Desember 2021)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah Pegawai** | **Cuti Tahunan** | **Isoman** | **Izin** | **Total** |
| Januari | 27 | 29 | 5 | 1 | 35 |
| Febuari | 27 | 24 | 2 | 7 | 33 |
| Maret | 26 | 35 | 1 | 1 | 37 |
| April | 26 | 32 | - | 3 | 33 |
| Mei | 26 | 23 | - | 1 | 24 |
| Juni | 26 | 35 | 37 | 1 | 73 |
| Juli | 26 | 41 | 231 | 1 | 273 |
| Agustus | 26 | 46 | 10 | 2 | 58 |
| September  | 26 | 33 | - | 6 | 39 |
| Oktober | 26 | 47 | - | 10 | 57 |
| November | 26 | 93 | - | 19 | 112 |
| Desember | 26 | 161 | - | 25 | 186 |

*Sumber : puskesmas kramat Kabupaten tegal 2021*

**Tabel *2***

**Data Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Kramat**

**Dalam Kurun Waktu kurang dari 1 Tahun ( Januari s.d Oktober 2022)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah Pegawai** | **Cuti Tahunan** | **Isoman** | **Izin** | **Total** |
| Januari | 27 | 36 | - | 2 | 38 |
| Febuari | 26 | 35 | - | 8 | 43 |
| Maret | 26 | 38 |  9 | - | 47 |
| April | 26 | 10 | - | - | 10 |
| Mei | 26 | 18 | - | - | 18 |
| Juni | 26 | 37 | - | - | 37 |
| Juli | 26 | 79 | - | 1 | 80 |
| Agustus | 26 | 42 | - | 4 | 46 |
| September  | 26 | 87 | - | 6 | 93 |
| Oktober | 26 | 94 | - | 15 | 109 |

*Sumber : puskesmas kramat Kabupaten tegal 2022.*

 Berdasarkan data di atas baik tahun 2021 maupun tahun 2022. Jumlah pegawai yang mengambil cuti tahunan kantor pada tahun 2021 terbanyak pada bulan Desember sejumlah 161 pegawai, pegawai isoman terbanyak pada bulan Juli sejumlah 231 pegawai dan izin terbanyak pada bulan Desember sejumlah 25 pegawai. Sedangkan pada tahun 2022 pegawai yang mengambil cuti tahunan terbanyak pada bulan Oktober 94 dan isoman terbanyak pada bulan Maret sejumlah 9 pegawai dan izin terbanyak pada bulan Oktober sejumlah 15 pegawai.

 Fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di UPTD puskesmas kramat yang berhubungan dengan permasalahan tersebut adalah stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal berupaya melatih dan membina pegawainya agar memiliki kemampuan dalam hal disiplin pelayanan kepada masyarakat, semangat pengabdian, jujur dan memiliki keahlihan dalam bidang pekerjaanya. Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai misalnya faktor stres kerja, faktor lingkungan kerja dan faktor motivasi kerja.

 Faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Stress kerja, stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Stress dapat menimbulkan dampak negative terhadap keadaan psikologis dan biologis pada pegawai. Menurut Hasibuan (2014:204) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja terjadi kerja karena adanya tuntutann dan tekanan yang berlebih dri tugas yang diberikan oleh puskesmas.

**Tabel 3**

**Kinerja Kerja pada Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kinerja Pegawai** | **Faktor** | **Fenomena yang Diamati** |
| Kualitas Kerja | Ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar pelayanan kesehatan | Beberapa pegawai masih kurang teliti dalam menerapkan prosedur operasional, seperti kurang cermat dalam melakukan pemeriksaan fisik pasien. |
| Kesalahan dalam pencatatan data pasien | Adanya kasus rekam medis yang tidak diperbarui secara berkala, sehingga menyulitkan dokter dalam menentukan diagnosis dan perawatan lanjutan. |
| Kuantitas Kerja | Pelayanan yang lambat saat jam sibuk | Pada jam kerja tertentu, jumlah pasien yang tinggi tidak diimbangi dengan tenaga kesehatan yang cukup, sehingga antrean pasien menjadi panjang. |
| Kurangnya tenaga medis di beberapa unit pelayanan | Beberapa unit pelayanan seperti poli gigi dan laboratorium mengalami kekurangan tenaga medis, menyebabkan pegawai harus menangani beban kerja yang lebih besar. |
| Tanggung Jawab | Kurangnya kesadaran terhadap tugas dan kewajiban | Beberapa pegawai cenderung menunda pekerjaan administratif, seperti pencatatan stok obat dan laporan harian. |
| Ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi | Dalam beberapa bulan terakhir, tingkat absensi pegawai meningkat, terutama pada hari-hari menjelang akhir pekan, yang berdampak pada terganggunya pelayanan kepada pasien. |
| Sikap | Kurangnya keramahan dalam memberikan pelayanan | Beberapa pasien mengeluhkan sikap pegawai yang kurang ramah dan kurang sabar dalam melayani pasien, terutama dalam kondisi antrean yang panjang. |
| Minimnya kerja sama antar pegawai | Beberapa kasus menunjukkan kurangnya koordinasi antar tim medis dan administrasi dalam menangani pasien, menyebabkan pelayanan menjadi kurang efektif. |

Tabel fenomena menunjukkan bahwa **kinerja pegawai di Puskesmas Kramat, Kabupaten Tegal** masih menghadapi berbagai tantangan dalam empat dimensi utama**: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap**. Dari aspek **kualitas kerja**, masih terdapat ketidaksesuaian dengan standar pelayanan kesehatan, termasuk kesalahan dalam pencatatan data pasien yang dapat menghambat diagnosis dan perawatan. Dari sisi **kuantitas kerja**, jumlah pasien yang tinggi tidak diimbangi dengan tenaga medis yang cukup, menyebabkan antrean panjang dan pelayanan yang lebih lambat. Dalam aspek **tanggung jawab**, kurangnya kesadaran pegawai terhadap tugas serta tingkat absensi yang tinggi mengakibatkan terganggunya layanan kesehatan. Sementara itu, pada dimensi **sikap,** kurangnya keramahan dalam melayani pasien serta minimnya koordinasi antar pegawai menjadi kendala yang dapat menurunkan kualitas layanan secara keseluruhan. Jika masalah-masalah ini tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada **penurunan kepuasan pasien dan kepercayaan masyarakat terhadap Puskesmas Kramat.** Oleh karena itu, diperlukan **evaluasi kinerja, pelatihan pegawai, serta perbaikan sistem kerja dan komunikasi antar pegawai** untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan secara menyeluruh.

 Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasanya sendiri. Stres kerja yang terjadi dengan beban kerja yang berat, waktu kerja, shift kerja dan sarana kerja. Selain itu pekerjaan yang monoton atau hanya begitu begitu saja menimbulkan pegawai stres dalam melakukan pekerjaan dan menjadi tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaanya.

**Tabel 4**

**Stres Kerja pada Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dimensi Stres Kerja** | **Faktor** | **Fenomena yang Diamati** |
| Stres Lingkungan | Lonjakan Pasien | Pegawai sering menghadapi peningkatan jumlah pasien terutama saat musim penyakit tertentu (flu, DBD, COVID-19). |
| Fasilitas Terbatas | Ruang kerja yang sempit, peralatan medis yang kurang memadai, dan obat-obatan yang sering mengalami keterlambatan pengadaan. |
| Kondisi Kerja Tidak Nyaman | Ventilasi buruk, kebisingan dari pasien yang antri, dan pencahayaan kurang optimal yang membuat pegawai cepat lelah. |
| Tuntutan Masyarakat | Pasien dan keluarganya sering kali memberikan tekanan emosional, termasuk ketidaksabaran dan keluhan terhadap pelayanan. |
| Stres Organisasi | Beban Kerja Berlebih | Keterbatasan jumlah tenaga medis menyebabkan pegawai harus menangani banyak pasien sekaligus. |
| Shift Kerja Tidak Seimbang | Pegawai sering mengalami kelelahan akibat jadwal shift malam yang tidak menentu dan kurangnya waktu istirahat. |
| Tekanan dari Atasan | Target pelayanan yang tinggi, kurangnya apresiasi dari pimpinan, dan evaluasi kinerja yang ketat menambah beban psikologis pegawai. |
| Kurangnya Koordinasi Tim | Mis-komunikasi dalam tim medis menyebabkan ketidakefektifan dalam penanganan pasien, meningkatkan stres di tempat kerja. |
| Stres Individu | Kelelahan Fisik dan Mental | Pegawai sering mengalami kelelahan karena bekerja dalam tekanan tinggi tanpa cukup waktu untuk pemulihan. |
| Masalah Pribadi Berpengaruh pada Kinerja | Stres di rumah, seperti masalah keluarga atau keuangan, memengaruhi fokus dan motivasi dalam bekerja. |
| Kurangnya Kemampuan Manajemen Stres | Tidak semua pegawai memiliki keterampilan untuk mengatasi tekanan kerja, sehingga menyebabkan burnout dan penurunan kinerja. |
| Perasaan Tidak Puas terhadap Pekerjaan | Ketidakpuasan terhadap gaji, kurangnya peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang penuh tekanan membuat pegawai merasa jenuh. |

Tabel fenomena stres kerja menggambarkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal melalui tiga dimensi utama: stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu**. Stres lingkungan** disebabkan oleh lonjakan pasien yang tinggi, fasilitas kerja yang kurang memadai, kondisi kerja yang tidak nyaman, serta tekanan dari masyarakat yang mengharapkan pelayanan cepat dan optimal. **Stres organisasi** muncul akibat beban kerja berlebih, jadwal shift yang tidak seimbang, tekanan dari atasan yang menuntut kinerja tinggi tanpa apresiasi yang memadai, serta kurangnya koordinasi dalam tim medis yang memperburuk efektivitas kerja. Sementara itu, **stres individu** terjadi ketika pegawai mengalami kelelahan fisik dan mental, menghadapi masalah pribadi yang mengganggu fokus kerja, kurang memiliki keterampilan manajemen stres, serta merasa tidak puas terhadap pekerjaan karena faktor seperti gaji yang tidak memadai dan minimnya peluang pengembangan karier. Ketiga dimensi stres ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan tekanan psikologis pegawai, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kondusif memungkinan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.. Menurut Sedarmayati (2009:102) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 5**

**Lingkungan Kerja pada Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lingkungan Kerja** | **Faktor** | **Fenomena yang Diamati** |
| Lingkungan Kerja Fisik | Kondisi Ruangan yang Tidak Memadai | Banyak pegawai harus bekerja dalam ruangan sempit dengan ventilasi yang buruk, sehingga udara terasa pengap dan panas, terutama saat jumlah pasien meningkat. |
| Fasilitas Kerja yang Kurang | Beberapa alat medis sering mengalami kerusakan atau keterlambatan dalam pengadaan, sementara kursi dan meja kerja tidak ergonomis, menyebabkan kelelahan fisik pada pegawai. |
| Kebersihan dan Higienitas | Area kerja sering kali kurang bersih akibat keterbatasan tenaga kebersihan, ditambah dengan sanitasi toilet yang kurang terjaga, sehingga menurunkan kenyamanan kerja. |
| Tingkat Kebisingan yang Mengganggu | Suara pasien yang mengantre, alat medis yang berbunyi, serta lalu lintas di sekitar puskesmas sering kali mengganggu fokus dan meningkatkan stres pegawai. |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | Tekanan Pekerjaan yang Tinggi | Pegawai menghadapi beban kerja yang berlebihan akibat jumlah pasien yang terus meningkat, sementara jumlah tenaga medis terbatas, menyebabkan kelelahan fisik dan mental. |
| Kurangnya Dukungan Sosial | Hubungan antara pegawai terkadang kurang harmonis akibat perbedaan pendapat, sementara atasan jarang memberikan arahan yang jelas atau dukungan emosional kepada pegawai. |
| Minimnya Apresiasi terhadap Kinerja | Pegawai sering merasa kurang dihargai karena jarangnya pemberian penghargaan atau insentif, meskipun mereka telah bekerja dalam kondisi yang sulit. |
| Ketidakseimbangan antara Kehidupan Kerja dan Pribadi | Banyak pegawai mengalami kesulitan dalam membagi waktu dengan keluarga karena sering mendapatkan jadwal kerja yang padat atau shift yang tidak menentu, mengakibatkan stres berkepanjangan. |

Tabel fenomena menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, memiliki dampak signifikan terhadap stres kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. **Lingkungan kerja fisik** yang kurang memadai, seperti ruangan sempit dengan ventilasi buruk, fasilitas kerja yang tidak ergonomis, serta tingkat kebersihan dan kebisingan yang rendah, menciptakan ketidaknyamanan yang dapat mengganggu fokus dan produktivitas pegawai. Sementara itu, **lingkungan kerja non fisik,** seperti tekanan pekerjaan yang tinggi akibat banyaknya pasien, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan, minimnya apresiasi terhadap kinerja, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat meningkatkan stres emosional yang berdampak pada kesejahteraan pegawai. Faktor-faktor ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi, serta menghambat efektivitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, untuk meningkatkan gairah kinerja pegawai adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Samsudin (2010:281) mengatakan bahawa motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan merasa antusias menyelesai pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik organisasi harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai.

Dengan menurunnya kinerja pegawai, maka akan berdampak buruk pada puskesmas, oleh karena itu puskesmas harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai adalah karena kurangnya motivasi para pegawai dalam menjalani tugas dan mentaati peraturan yang ada. Motivasi mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, begitu pentingnya motivasi kerja pegawai yang diberikan oleh pimpinan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. Sehingga terjaga nama baik Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal bahwa bekerja tidak secara serius dan tidak adanya motivasi akan diperbaiki serta slogan gerakan disiplin kerja yang baik oleh pemerintahan dapat terwujud.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Motivasi Kerja** | **Faktor** | **Fenomena yang Diamati** |
| Gaji | Gaji Tidak Sesuai Beban Kerja | Pegawai harus menangani banyak pasien setiap hari dengan tanggung jawab yang besar, tetapi merasa gaji yang diterima tidak mencerminkan beban kerja mereka. |
| Keterlambatan Pembayaran Gaji | Beberapa pegawai mengalami keterlambatan gaji, yang menyebabkan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan meningkatkan tekanan finansial. |
| Kurangnya Insentif dan Tunjangan | Pegawai tidak mendapatkan tunjangan tambahan seperti insentif kinerja atau tunjangan risiko kerja, sehingga merasa kurang dihargai atas usaha mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan. |
| Semangat Kerja | Tingkat Stres Tinggi Menurunkan Motivasi | Pegawai sering mengalami kelelahan akibat jam kerja yang panjang dan beban kerja yang tidak merata, membuat mereka kehilangan semangat dalam menjalankan tugas. |
| Minimnya Penghargaan atas Prestasi | Tidak adanya sistem penghargaan atau apresiasi bagi pegawai yang berprestasi membuat motivasi kerja menurun. |
| Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung | Konflik dengan rekan kerja, kurangnya komunikasi yang baik dengan atasan, serta suasana kerja yang tegang menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja. |
| Pengembangan Karier | Terbatasnya Kesempatan Promosi | Banyak pegawai merasa bahwa peluang untuk mendapatkan promosi sangat kecil, sehingga mereka kehilangan semangat untuk meningkatkan kinerja. |
| Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi | Puskesmas jarang mengadakan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan pegawai, sehingga mereka merasa sulit untuk berkembang dalam karier. |
| Ketidakjelasan Jenjang Karier | Tidak adanya sistem yang jelas mengenai jenjang karier membuat pegawai tidak memiliki motivasi jangka panjang untuk bertahan dan berkembang di tempat kerja. |

**Tabel 6**

**Motivasi Kerja pada Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal**

Tabel fenomena menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal dipengaruhi oleh faktor **gaji, semangat kerja, dan pengembangan karier**, yang berdampak pada motivasi kerja mereka. **Gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja**, keterlambatan pembayaran, serta minimnya insentif membuat pegawai merasa kurang dihargai dan mengalami tekanan finansial. Selain itu**, semangat kerja pegawai menurun akibat tingginya tingkat stres, kurangnya penghargaan, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung,** seperti konflik antar rekan kerja dan komunikasi yang kurang baik dengan atasan. Faktor **pengembangan karier yang terbatas**, seperti minimnya kesempatan promosi, kurangnya pelatihan, serta ketidakjelasan jenjang karier, juga menyebabkan pegawai kehilangan motivasi untuk meningkatkan kinerja dan berkembang dalam profesinya. Jika kondisi ini tidak diperbaiki, maka dapat berdampak negatif pada produktivitas serta kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas.

Alasan melakukan penelitian di Pukesmas Kramat Kabupaten Tegal karena dari hasil survei terlihat bahwa lingkungnya kurang kondusif, stress kerjanya yang dirasa terlalu berat karena kurangnya pegawai dan kurangnya motivasi terhadap atasan kepada pegawai pukesmas lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal”

1. **Rumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal?
2. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal?
5. **Tujuan Penelitian**

 Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab masalah-masalah yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal
4. Mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal
5. **Manfaat Penelitian**

 Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, selain itu juga penulis berharap melakukan penelitian yang tidak hanya bermanfaat bagi penulis tetapi bermanfaat juga bagi yang membaca. adapun manfaat teoritis dan praktis penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

 Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penerapan konsep stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Peneliti

 Bagi peneliti diharapkan sebagai bahan acuan untuk kedepannya yang dapat mempengaruhi ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen yang telah berkembang pesat saat ini.

1. Bagi Perguruan Tinggi
2. Mempromosikan perguruan tinggi pada lembaga terkait sebagai perguruan tinggi yang berkualitas.
3. Memberikan informasi mengenai stress kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
4. Bagi Lembaga Terkait

 Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal.

1. Bagi Penelitian berikutnya

 Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang lebih lanjut untuk dikembangkan dan sebagai referensi terhadap penelitian sejenis dengan topik yang serupa.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**
2. **Kinerja Pegawai**
3. **Pengertian Kinerja**

Menurut Rivai (2004:309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

 Menurut Samsudin (2018:75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Abdullah (2013:331) mengatakan bahwa dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance*  yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemapuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

 Menurut Moeherion (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara menurut Abdullah (2014:3) menyimpulkan kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana.

 Sinambela (2017:483) mengungkapkan bahwa kinerja adalah kesediaan sesorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

 Jadi kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

1. **Tujuan Penilaian Kinerja**

 Menurut Rivai (2004:311) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu: manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang diuganakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan dating, dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaa, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya. Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentuka gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap system SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan tentang SDM dan memabntu untuk memenuhi persyaratan hukum.
5. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

 Menurut Samsudin (2018:81) menyimpulkan bahwa pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor individu, meliputi kemapuan, kreatifitas, iovasi, inisiatif, kemaua, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan dalam organisasi.
3. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat kerja yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.
4. **Pengukuran Kinerja**

Dalam suatu ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari rasa jawabnya ketika menjalankan tugas dan dapat dilihat dari kepatuhan dan loyalitas ketika menjalankan tugas dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan akan menjadi optimal, bilamana diintegerasikan dengan suatu komponen dan dibarengi dengan keinginan yang ikhlas, dan sertamenyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya. Bangun (2012:15) menegaskan terdapat tiga variabel yang sangat penting dan yang harus dipertimbangkan dalam pengukuran kinerja, sebagai berikut :

1. Kinerja berbasis pelaku

 Lebih menekankan pada pelaksana kinerja, dan penilaian kinerja yang telah difokuskan pada pelaku dengan atribut, karakteristik dan kualitas personal yang dipandang sebagai faktor utama dalam kinerja.

1. Kinerja berbasis hasil kerja

 Hal ini tidak semata-mata berfokus kepada faktor karyawan, namun juga berkonsentrasi pada perilaku yang seseorang dalam melakukan kerja.

1. Kinerja berbasis hasil kerja

 Hal ini difokuskan pada pengukuran hasil, dan selain itu juga harus tetap dalam memperhatikan suatu faktor-faktor perilaku yang dengan kualitas personal.

1. **Standar Kinerja Yang Efektif**

 Standar kinerja yang efektif adalah standar kinerja yang dibuat berdasarkan pekerjaan yang tersedia di organisasiitu, dipahami, disetujui, spesifikasi, terukur, berorientasi pada waktu, tertulis dan terbuka untuk menerima perubahan.

 Dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan dengan sungguh-sungguh karena karyawan juga merasa punya tanggung jawab terhadap apa yang sudah diputuskan bersama itu. Menurut Kirkpatrickk dalam Abdullah (2014:118) terdapat depalan standar kinerja yang efektif, yaitu :

1. Standar yang dibuat berdasarkan pekerjaa. Jadi kalau ada beberapa orang membuat pekerjaan yang sama maka berarti untuk mereka yang sama pekerjaanya itu menggunakan standar yang sama, bukan masing-masing orang satu standar.
2. Standar harus dapat dicapai. Maksudnya karyawan yag akan melaksanakan pekerjaannya bukan mengada-ada tetapi riil sesuai dengan kenyataan yang harus dikerjakan oleh karyawan. Dan dalam praktiknya sedikit ditinggikan untuk maksud memeberikan tantangan kepada karyawan agar karyawan ternotivasi untuk berprestasi.
3. Standar harus dapat dipahami. Maksudnya harus dibuat sejelas-jelasnya sehingga mudah dipahami oleh siapapun, termasuk oleh karyawan yang berkepentingan,sehingga tidak mengundang multitafsir. Oleh karena itu, standar kinerja harus benar-benar dapat dipahami oleh semua pihak.
4. Standar harus disepakati. Maksudnya standar yang akan digunakan untuk penilaian kinerja harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan anatar manajer yang mewakili perusahaan dan karyawan dalam satu unit kerja yang akan melaksanakan pekerjaan itu. Kesepakatan disini mengandung makna karyawan dilibatkan dalam pembahasan sampai dengan merumuskan standar itu.
5. Standar harus spesifik dan terukur. Spesifik maksud mengandung pengertian yang khusus untuk pekerjaan itu, dan terukur artinya dinyatakan secara kuantitatif dalam bentuk angka, persen, satuan ukuran, satuan timbangan, satuan takaran, dan satuan kuantitaif lainnya.
6. Standar harus berorientasi pada waktu. Maksudnya harus ada batas waktu yang jelas untuk melaksanakannya, sehingga cukup memadai bagi seseorang karyawan untuk memahami dengan sungguh-sungguh, melaksanakan dengan sebaik-baiknya, memeperbaiki bila terjadi kesalahan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya.
7. Standar harus teliti. Maksdunya agar standar itu mudah diingat, karena kalau ada tertulis setiap saat karyawan dapat membaca. Karena sering dibaca lalu memudahkan karyawan mengingatnya.
8. Standar dapat berubah. Maksudnya standar itu harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan tekonologi, sehingga sewaktu-waktu diperlukan berubah karen.a tuntutan ilmu pengetahuan dan tekonologi, maka standar itu dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi.
9. **Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

 Menurut Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

 Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan yang meliputi ketepatan, keterampilan dan kebersihan.

1. Kuantitas kerja

 Setiap pegawai harus memenuhi syarat dari perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai meliputi out put rutin dan non rutin atau ekstra.

1. Tanggung jawab

 Yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan

1. Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap perusahaan.
2. **Stres Kerja**
3. **Pengertian Stres Kerja**

Stres sering dikatakan sebagai penyakit yang tidak terlihat organisasi atau perusahaan. Menurut Heller dan Tindle (1998:776). Pengertian stres bagi individu adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang. Hal tersebut terjadi apabila badan memerlukan kinerja atas batas rentang kapabilitasnya, stres membuat sakit individu, keluarga, masyarakat, dan organisasi, yang dapat menderita organizational stress. Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahanya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak. (Phillip, 2002:2).

 Biaya sosial dari stres sangat tinggi dan secara tetap meningkat. Masyarakat menanggung beban biaya pelayanan publik seperti pelayanan kesehatan, pensiun dini, dan cacat akibat kecelakaan disebabkan oleh stres. Stres sering membuat orang cepat marah, emosi dan memengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan.

 Bagi perusahaan, stres membebani biaya melalui kemangkiran dan menurunkan tingkat kinerja karena dapat terjadi bahwa seorang pekerja yang secara fisik kelihatan, namun secara mental kehadirannya tidak berarti.stres juga akan mempengaruhi kualitas pengambilan kepuasan dalam perusahaan.

 Perubahan yang terjadi dalam praktik pekerjaan,seperti diperkenalkannya teknologi baru atau perubahan target dapat menyebakan stres. Stres organisasional dapat diukur melalui tingginya tingkat kemangkiran,cepatnya pergantian staf, memburuknya keamanan kerja, atau rendahnya *quality control*.

 Sebagai penyebabnya dapat terjadi karena terdapatnya tumpang tindih atau tidak jelasnya *job description*, kurangnya komunikasi, sampai pada buruknya kondisi kerja. Stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: Rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, dan ketidakpuasan pekerja.

 Menurut Spielberg (2005:25) menyebutkan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

1. **Jenis-Jenis Stres Kerja**

Tidak semua stres itu buruk. Kenyataannya, banyak orang yang setuju kalau kita memang membutuhkan stres sampai derajat tertentu agar tetap sehat. Namun bagaimana stres bisa menjadi suatu yang baik. Apabila stres dianggap sebagai sebuah motivasi positif, stres dapat dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan. Apabila melebihi poin optimal yang menguntungkan stres ternyata lebih membawa keburukan daripada kebaikan. Menurut National Safety Council (2004:15), stres dibagi dalam dua jenis yaitu:

1. Stres baik (*positif*)

 Yaitu segala situasi dan kondisi apapun yang menurut anda dapat memotivasi atau memberikan inspirasi. Promosi jabatan dan cuti yang dibayar adalah contoh-contoh dari stres baik.

1. Stres buruk (*distress*)

 Adalah stres yang membuat anda menjadi marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah, atau kewalahan. Stres buruk (*distress*) dibagi menjadi dua bentuk yaitu stres akut dan stres kronik.

1. **Dimensi Stres Kerja**

 Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

 Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi , ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

1. Stres Organisasi

 Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

1. Stres Individu

 Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi, pribadi dan kepribadian karyawan.

1. **Konsekuensi Stres Kerja**

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

1. Dampak Subjektif *(Subjective Efect)*

Kekhawatiran / kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

1. Dampak Perilaku *(Behavioral Effect)*

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerjaan dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

1. Dampak Kognitif *(Cognitive Effect)*

Ketidak mampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik dan hambatan mental.

1. Dampak Fsikologis *(physiological Effect)*

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

1. Dampak Kesehatan *(Health Effect)*

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

1. Dampak Organisasi *(Organizational Effect)*

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

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

1. **Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja**

Masyarakat dunia kerja dan kehidupan sehari-hari telah banyak berubah dan memberikan konstribusi bagi peningkatan stres, Heller dan Tindle (1998:780).

1. Perubahan Masyarakat

 Perubahan geografis secara dramatis telah terjadi akhir-akhir ini. Perubahan demografis berupa pertumbuhan penduduk yang sangat cepat, terjadinya migrasi secara luas dari pedesaan ke kawasan perkotaan, meningkatnya jumlah penduduk berusia lanjut, dan berkembangnya peranan wanita. Semua perubahan ini menyebabkan berkembangnya kebutuhan masyrakat yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan dalam pelayanan masyarakat sehingga memicu meningkatnya stres. Masyarakat yang merasakan bahwa kebutuhannya kurang terpenuhi akan meningkat stresnya.

1. Perubahan Organisasi

 Banyak perusahaan telah meluncurkan produk atau jasa baru, sambil mengurangi jenis produk atau jasa lama. Perubahan semacam ini sangat penting untuk ketahanan perusahaan, tetapi pekerja mungkin harus bekerja lebih keras daripada sebelumnya, dan menghadapi masa depan yang tidak pasti.

 Karena terjadinya kompetisi global dan berkembangnya teknologi informasi, perusahaan harus merespon perlunya melakukan pengurangan biaya dan meningkatkan produktivitas. Kompetisi yang berkembang dan tekanan pada perusahaan untuk menjadi lebih produktif, memaksa perusahaan mencari strategi baru yang dapat menempatkan pekerja di bawah tekanan stres.

1. Mengubah Kebiasaan

 Perubahan dapat kurang menimbulkan stres apabila diantisipasi lebih dahulu. Anda perlu mengikuti perkembangan industri, membiasakan diri dengan perkembangan teknologi baru, mencoba memanfaatkan pengalaman dari berbagai keterampilan, dan memaksimumkan alternatif yang tersedia.

 Kemampuan mengantisifasi perubahan tergantung pada kemampuan mengenal pergeseran permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja. Perkembangan teknologi komunikasi dan komputer mendorong banyak pembangunan lainnya. Dengan mengikuti perkembangan teknologi dapat memaksimumkan stres. Dengan demikian, memberi anda kemampuan untuk berubah sesuai dengan pasar tanaga kerja.

1. Menganalisis Pekerjaan

 Beberapa pekerjaan lebih menimbulkan stres daripada pekerjaan lainnya. Pekerjaan pada tingkatan yang berbeda mempunyai faktor stresnya sendiri. Tingkat stres menjadi pertimbangan penting dalam menetapkan apakah suatu pekerjaan cocok untuk anda. Ukurlah faktor stres dari setiap pekerjaan baru sebelum anda menerimanya.

 Manajer sering mendapatkan dirinya pada posisi terisolasi. Mereka terperangkap antara keinginan memuaskan kebutuhan staf dan memenuhi harapan atasan. Manejer memerlukan sejumlah *people skills*, dan perasaan kurang memilikinya dapat menimbulkan stres. *People skills*, antara lain berupa kemampuan mendelegasikan pekerjaan, ketidak mampuan untuk mengatakan tidak, perasaan ambiguitas tentang peran, dan terlalu banyak tanggung jawab yang harus dipikul.

 Terlalu banyak permintaan yang harus dipenuhi dan besarnya tanggung jawab yang diletakkan pada seseorang dapat mengakibatkan tingkat stres tinggi. Stres sangat sulit untuk dihindari manajer. Pada akhirnya banyak manajer memandang stres sebagai bagian kehidupan kerja yang normal. Akan tetapi, tanpa waktu yang cukup untuk relaksasi, stres dapat membuat sakit dan bahkan kematian.

1. **Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

 Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Bangun (2012:87) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi dan indikator stress kerja, yaitu sebagai berikut:

* + - 1. Kuantitas Pekerjaan

Melakuan pekerjaan sesuai target

* + - 1. Kuantitas Pekerjaan

a) melalukan pekerjaan sesuai *operation manual*

b) melakukan perkerjaan sesuai *inspection manual*

* + - 1. Ketepatan Waktu

a) menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*

b) kehadiran

c) datang tepat waktu

d) bekerja sesuai jam kerja

* + - 1. Kemampuan Kerja

a) memberi saran pada atasan untuk meningkatkan produktivitas organisasi

b) menghargai rekan kerja satu sama lain

c) bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

1. **Lingkungan Kerja**
2. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkunganmateri seperti tempat dan sarana produksi , serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Nitisemito (1999:183) adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

 Menurut Rokhman (2002:30) “lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat di tentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan prilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan“.

 Menurut Luthans (2006:78) menyatakan atasan (menejer) perlu memberikan perhatian dan suasana kerja yang akan membangkitkan komitmen pegawai. Penelitian sihombing (2011) bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh highly significan terhadap komitmen kerja pegawai.

 Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

 Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah Haris Budiyono (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau peruasahaan itu berada.

1. **Jenis Lingkungan Kerja**

 Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

* + - 1. Lingkungan kerja fisik

 Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempatkerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Alex Nitisemito (2000:184) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam. menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misilnya fasilitas seperti meja, kursi, komputer, mesin fotocopy, jaringan internet, peneranga, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain.

* + - 1. Lingkungan kerja non fisik

 Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

 Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasamauntuk mencapai tujuan perusahaan. Misalkan pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahaannya, begitu pula dengan pegawai harus menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.

1. Hubungan kerja sesama rekan kerja.

 Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (teamwork) berjalan dengan lancar.

1. **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut para ahli dimensi lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik. Adapun dukungan para ahli yang berpendapat mengenai dimensi lingkungan kerja yaitu Sedarmayanti (2017:21), yang berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:(1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Di sisi lain Siagian (2014:34), berpendapat bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu:

 (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

 Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai dimensi lingkungan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dari dua dimensi yaitu (Sedarmayanti, 2017:21)

1. Lingkungan kerja fisik dengan indikator:
2. Kenyamanan ruang kerja karyawan
3. Sarana dan prasarana teknologi yang mendukung pelaksanaan kerja
4. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator:
5. Hubungan dengan atasan
6. Hubungan rekan kerja
7. Hubungan dengan bawahan
8. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

 Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja

 Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan karyawan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

 Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja

1. Temperatur di Tempat Kerja

 Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai teperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin,dari keadaan normal tubuh.

1. Kelembaban di Tempat Kerja

 Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

1. Sirkulasi Udara

 Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

1. Kebisingan di Tempat Kerja

 Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

1. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

 Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat menggangu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

1. Bau-bauan di Tempat kerja

 Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

1. Tata Warna di Tempat kerja

 Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

1. Dekorasi atau Tata Letak

 Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

1. Musik

 Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

1. Keamanan di Tempat Kerja

 Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

1. **Faktor-faktor Lingkungan Kerja**
2. **Faktor Lingkungan Internal**

Apabila kita meneliti susunan atau faktor-faktor yang penting dalam kondisi kerja pada kantor terdiri :

1. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas kantor karena banyak ketidak beresan pekerjaan kantor disebabkan penerangan yang kurang baik.
2. Warna, warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam melakukan pekerjaan kantor itu dan manusia dipengaruhi sebagian oleh adanya warna-warna. Kombinasi warna yang serasi akan menimbulkan keindahan, semangat dan kegairahan kerja.
3. Musik, secara physicologis musik penting untuk meringankan kelelahan fisik dan penglihatan, mengurangi ketegangan syaraf serta menjadikan karyawan merasa lebih santai.
4. Udara, udara dalam suatu kantor juga merupakan faktor penting, karena pada umumnya kantor-kantor sekarang ini lebih banyak menggunakan *Air Conditioning* yang mengatur keadaan udara.
5. Suara, kantor yang mempunyai peredam suara merupakan kantor yang efesien, suara yang tidak gaduh akan menyenangkan dan menimbulkan gairah kerja yang baik. Karena suara yang gaduh akan menggganggu kesehatan dan mental seseorang, sedangkan efeknya terhadap pekerjaan adalah gangguan pada konsentrasi dan mengurangi ketelitiaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Keamanan, dalam sebuah kantor harus memiliki fasilitas-fasilitas keamanan untuk berjaga-jaga seperti alat pemadam kebakaran, sirene, kran air dan pintu-pintu darurat. Selain itu, harus pula mempunyai tenaga keamanan kantor.
7. Kebersihan, pada sebuah perkantoran harus diutamakan, baik didalam ruangan maupun disekeliling gedung. Untuk senantiasa kantor menjadi bersih, maka alat-alat pembersih harus cukup, harus menyediakan tenaga-tenaga pembersih *(Cleaning Service).*
8. **Faktor Lingkungan Eksternal**

 Lingkungan Eksternal adalah Lingkungan yang berada di luar organisasi saling mempertukarkan sumber dayanya dengan organisasi tersebut dan tergantung satu sama lain, perusahaan yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan eksternal meliputi variabel-variabel di luar organisasi yang dapat berupa tekanan umum dan tren di dalam lingkungan social ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja (industri) organisasi.

 Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Organisasi mendapatkan masukan-masukan yang dibutuhkan, seperti bahan baku, dana tenaga kerja dan energi dari lingkungan eksternal, mentransformasikan menjadi produk dan jasa, kemudian memberikan sebagai keluaran-keluaran kepada lingkungan eksternal.

 Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi :

1. Lingkungan eksternal makro, adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan usaha.
2. Lingkungan eksternal mikro, adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh langsung terhadap kegiatan usaha.
3. **Unsur – Unsur Lingkungan Kerja**

Dari pengertian lingkungan kerja diatas dapat diperoleh tiga unsure yang dapat memangun lingkungan kerja anatara lain.

1. Tempat perusahaan

 Tempat perusahaan adalah kantor pusat perusahaan tersebut. Tempat kedudukan perusahaan pada umumnya di pengaruhi factor kelancaran hubungan dengan lembaga – lembaga lain, seperti lembaga pemerintah, lembaga keuangan, pelanggan dan sebagainya.

1. Karyawan

 Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin efisiensi kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, jika mereka berkeinginan berprestasi. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya seefektif dan seefesien mungkin menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keterampilannya, sehingga gairah kerja akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

1. Sistem Kepemimpinan

Sistem kepemimpinan yang dimaksud pada bahagian ini adalah Struktur Organisasi/Perusahaan, Fungsi kedudukan dalam organisasi/perusahaan dan penempatan tenaga kerja.

1. Struktur

 Struktur yaitu varibel ketentuan dalam organisasi yang pada umumnya adalah deretan jajaran pengelola organisasi/perusahaan.

1. Fungsi kedudukan

 Fungsi kedudukan yaitu pembagian *Job Description* (tugas kerja) dalam organisasi/perusahan yang berarti selain dari ketentuan tugas kerja masing-masing memiliki tugas sesuai proporsinya.

1. Penempatan tenaga kerja

 Penempatan tenaga kerja dalam hal ini adalah tiap potensi kepemimpinan karyawan memiliki kapasitas dan skill/kemampuan masing-masing dan belum tentu sama, berangkat dari hal itu diperlukan penempatan yang benar selektif agar kelangsungan organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan baik.

1. **Motivasi Kerja**
2. **Pengertian Motivasi Kerja**

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

 Menurut Manulang M (2000:166) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “ Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan“. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

 Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2001:267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

 Menurut Susilo Martoyo (2002:138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motiv dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

 Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataanya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

1. **Bentuk Bentuk Motivasi**

 Menurut Handari Nawawi (2003:359) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik

 Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

1. Motivasi ekstrinsik

 Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja.

1. **Jenis Jenis Motivasi**

 Menurut Heidjirachman dan Suad Husnan (2002:204) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua:

* + - 1. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “ hadiah”.

Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif:

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaiakan dengan baik.
2. Informasi Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.
3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara “asal” saja, sebab dapat dirasakan tulus ataukah tidak.
4. Persaingan Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur.
5. Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai *“Democration Management”* atau konsultatif *“ consultative supervision“.*
6. Kebanggaan Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau *“overlap“* dengan persaingan dan pemberian penghargaan.
7. Uang Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.
	* + 1. Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi tekhnik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya memnggunakan unsur “Ancaman” untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.
8. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Sutrisno (2009:116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu “faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan”. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Internal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang adalah, antara lain:
2. Keinginan untuk dapat hidup
3. Keinginan untuk dapat memiliki
4. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
5. Keinginan untuk berkuasa
6. Keinginan untuk mempeoleh pengakuan.
7. Faktor Eksternal. Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal adalah:
8. Kondisi lingkungan kerja
9. Kompensasi yang memadai
10. Supervisi yang baik
11. Adanya jaminan pekerjaan
12. Status dan tanggung jawab
13. Peraturan yang fleksibel

 Sedangkan menurut Yunus dalam Torang (2013, hal. 59) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Rasa aman
2. Kesempatan untuk maju, naik tingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian.
3. Tipe pekerjaan, sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karyawan.
4. Regenerasi organisasiperusahaan, memberikan kebanggan bila pekerja pada organisasi perusahaan tersebut.
5. Rekan kerja, sepaham dan dapat bekerja sama.
6. Pemimpin, hubungan baik dengan bawahannya, mengenali bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya.
7. Jam kerja, lembur
8. Kondisi kerja, kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak rebut dan bau.
9. **Dimensi Motivasi Kerja**

 Dimensi Untuk Mengukur Motivasi Purnama (2008:60)

1. Gaji

 Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawaisebagai bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. (Dessler, 1998:85).

 Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

1. Semangat Kerja

 Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, dengan antusias ikut serta dalam kegiatan sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar perusahaan.

 Menurut Siswanto (2000:35) Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Pengembangan Karier

 Prabu Mangkunegara (2000:77) Mendefinisikan pengembangan merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

 Sedangkan Veitzhal Rivai (2004:290) Menjelaskan Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Jadi dengan demikian, Pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori baik oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pun pihak lain. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:77) sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik, kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai Perusahaan Merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pagawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka Pengembangan karir membantu menyadarkan pagawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap Perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. **Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indicator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Untuk Berprestasi
2. Target Kerja
3. Kualitas Kerja
4. Tanggung Jawab
5. Resiko
6. Kebutuhan memperluas pergaulan
7. Komunikasi
8. Persahabatan
9. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan
10. Pemimpin
11. Duta Perusahaan
12. Keteladanan
13. **Studi Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan ulasan singkat mengenai penlitian – penelitian sebelumnya yang memiliki topik atau tema yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian antara lain , sebagai berikut :

Apriyani, Mantikei, dan Syamsudin (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang”. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nasution dan Basem (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Di Kecamatan Kampar”. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ismandani, Chamariyah, dan Subijanto (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskeskas Giligenting Kabupaten Sumenep”. Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hifni dan Patria (2019) melakukan penelitian tentangYang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung”. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rahayu dan Mulyani (2021) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kapanewon Temon, Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh Pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salma D (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permatasari, Simanjuntakn, dan Ginting (2020) melakukan penelitian tentang ”Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Morawa”. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rini, Maria, dan Syaharuddin (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau“. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sari (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang “. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan stress kerja berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 7**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Alat Analisis** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| **1.**  | Apridani, Mantikei & Syamsudin2020 | Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem/article/view/2664. | Analisis Regresi Linear Berganda | Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel independen : lingkungan kerja dan motivasi kerja dipuskesmas | Perbedaan terdapat pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |
| **2.**  | Nasution & Basem2020 | Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Di Kecamatan Kampar**.https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/view/24** | Analisis Regresi Linear Berganda | Persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada variabel motivasi dan lingkungan kerja. | Perbedaan terdapat pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |
| **3.**  | Ismandani, Chamariyah & Subijanto 2020 | Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskeskas Giligenting Kabupaten Sumenep.<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/140> | Analisis Regresi Linear Berganda | Persamaaan pada penelitian ini yaitu terdapat variabel independen: motivasi kerja dan puskesmas. | Perbedaan terdapat pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |
| **4.** | Azizah, Viky Alfiyanti2019 | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang).<https://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1296> | Analisis Regresi Linear Berganda | Persamaaan pada penelitian ini yaitu terdapat variabel independen: lingkungan kerja dan motivasi kerja dipuskesmas | Perbedaan terdapat pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |
| **5.**Judulnya yang lengkap | Rahayu & Mulyani2021 | Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kapanewon Temon, Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta.<https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=wYIAJWUAAAAJ&citation_for_view=wYIAJWUAAAAJ:ufrVoPGSRksC> | Analisis Multiple Linear Regresi | Persamaan pada penelitian ini yaitu terdapat variabel indepeneden : motivasi dipuskesmas | Perbedaan terdapat pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |
| **6.** | Salma D2016 | Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali.<https://www.neliti.com/id/publications/147632/pengaruh-komitmen-organisasi-motivasi-kerja-dan-pengalaman-kerja-terhadap-kinerj> | Analisis Regresi Linear Berganda  | Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel independen : motivasi kerja dipuskesmas | Perbedaan terdapat pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |
| **7.** | Permatasari, Simanjuntak & Ginting2020 | Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Morawa.<https://ejournal.medistra.ac.id/index.php/JKF/article/view/529> | Analisis Regresi Linear Berganda | Persamaaan pada penelitian ini terdapat pada variabel independen : motivasi dipuskesmas | Perbedaan terdapat pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |
| **8.** | Rini, Maria & Syaharuddin2018 | Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau.<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=860447&val=11262&title=pengaruh%20lingkungan%20kerja%20budaya%20organisasi%20dan%20stres%20kerja%20terhadap%20kinerja%20pegawai> | Analisis Regresi Linear Berganda | Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel independen : lingkungan kerja dan stres kerja dipuskesmas | Perbedaan terdapat pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |
| **9.** | Sari2018 | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang.https://jman-upiyptk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/view/12 | Analisis Regresi Linear Berganda | Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel independen : lingkungan kerja dan stres kerja dipuskesmas | Perbedaan terdapat pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**

 Menurut Sugiyono (2012:88), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan bagaimana faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijalaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

 Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikif adalah penjelasan secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan yang ada berdasarkan teori.

1. **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Zainal (2014:724) stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik, perasaan gemuru h, anxieti, kemurungan, dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptkan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

 Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ini harus ditangani dengan baik karena jika pegawai mengalami stres yang berlebihan akan menimbuIkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja pegawai itu sendiri.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Rokhman (2002:30) “lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat di tentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan prilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan“.

 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu cara agar para pegawai tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Susilo Martoyo (2002:138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motiv dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

 Motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Pegawai akan mempunyai kemauan yang kuat dan besar untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan, kemauan yang kuat seperti inilah yang akan muncul akibat terdapatnya suatu dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk ikut serta memberikan pengaruhnya dalam memajukan perusahaannya serta pegawai akan dengan semangat memberikan segalanya untuk perusahaan tempatnya bekerja.

1. **Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk melihat keberhasilan suatu organisasi biasanya dilihat dari kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan 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 pekerjannya. 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. Dan juga didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka pegawai memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

 Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijalankan diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, menunjukan bahwa kerangka pemikiran untuk hubungan antara dari variabel independen, dalam hal ini adalah konsep penerapan Stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Dijelaskan dalam gambar berikut:



**Gambar 1.**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

 : Garis Simultan

 : Garis Parsial

1. **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana hipotesis tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah tinggi rendahnya kinerja merupakan dependen variabel bergantung pada tinggi rendahnya skor Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H4 : Stres kerja**,** lingkungan kerja**,** dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

 **BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* + 1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih ( sugiono, 2019 : 65 ). Metode yang digunakan dalam penelitan ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivsme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random,pengumpuan data menggunakaninstrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (sugiyono 2014:13).

Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif karena data-data pada penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisis yang digunakan statistik. Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan data dari angka-angka jawaban kuesioner tentang pengaruh stres kerja**,** lingkungan kerja**,** dan motivasi kerja terhadap kinjera pegawai.

* + 1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Kramat, yang beralamat di Jl. Garuda No.14, Kesepuhan, Kemantran, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah, 5218.

* + 1. **Populasi dan Sampel**
			1. **Populasi**

 Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga mengacu kepada keseluruhan orang, kejadian atau suatu hal minat yang ingin peneliti investigasi. Adapun jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 67 Pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal.

**Tabel 8**

Semua cara membuat tabel di proposal ini diperbaiki… baca Buku Pedoman Skripsi FEB.

**Data Pegawai UPTD Puskesmas Kramat**

**Kabupaten Tegal 2022**

| **No** | **Bagian** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** |
| --- | --- | --- | --- |
| **L** | **P** |
| 1 | Petugas Kebidanan | 1 | 31 | 32 |
| 2 | Petugas Keperawatan | 2 | 2 | 4 |
| 3 | Petugas Dokter | - | 2 | 2 |
| 4 | Profesi Ners | 1 | 3 | 4 |
| 15 | Analisis Kesehatan | 1 | 1 | 2 |
| 6 | Kesmas | - | 1 | 1 |
| 7 | Apoteker | - | 1 | 1 |
| 8 | Kesehatan Masyarakat | 1 | 1 | 2 |
| 9 | Kesling | - | 1 | 1 |
| 10 | Perawatan gigi | - | 1 | 1 |
| 11 | Ahli Gizi | - | 1 | 1 |
| 12 | Dokter Gigi profesi | - | 1 | 1 |
| 13 | Perdagangan | - | 1 | 1 |
| 14 | Nutrisionis | - | 1 | 1 |
| 15 | Akuntasi | - | 3 | 3 |
| 16 | Ipa | 3 | - | 3 |
| 17 | Rmik | - | 1 | 1 |
| 18 | Sistem informasi | 1 | - | 1 |
| 19 | Teknik otomotif | 1 | - | 1 |
| 20 | Teknik elektronika | 1 | - | 1 |
| 21 | Farmasi | 1 | 1 | 2 |
| 22 | Komputer | - | 1 | 1 |
| TOTAL | 13 | 54 | 67 |

*Sumber : Puskesmas Kramat KabupatenTegal 2022*

Diperbaiki pengetikan tabelnya.

 Dari tabel diatas diketahui bahwa untuk jumlah karyawan di Puskemas Kramat Kabupaten Tegal berdasarakan jenis kelamin berjumlah 67 pegawai dengan rincian pegawai laki-laki berjumlah 13 pegawai, dan pegawai perempuan berjumlah 54 pegawai.

* + - 1. **Sampel**

Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspek. Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel jenuh atau istilah lain sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah pegawai yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk seluruh jumlah Pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal sebanyak 67 pegawai yang dijadikan responden.

* + 1. **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**
		2. **Definisi Konseptual**

Nasir (2003) mengatakan bahwa definisi konseptual atau konstitutif yaitu suatu definisi yang diberikan suatu konstrak dengan menggunakan konstrak yang lain, misalnya mempunyai konsep.

* + 1. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang diberi tanda Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Definisi kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Samsudin, 2018:75)

* + 1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Merupakan variabel yang dapat membeikan pengaruh kepada variabel terikat. Variabel bebas yang diberi tanda X. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3).

* + - 1. Stres Kerja (X1) adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Spielberg, 2005:25).
			2. Lingkungan Kerja (X2) dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George R. Terry, 2006:23).
			3. Motivasi Kerja (X3) motivasi berarti pemberian suatu motiv dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana (Susilo Martoyo, 2002 : 138).
		1. **Operasionalisasi Variabel**

Nasir (2003) menjelaskan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable atau konstrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan dalam mengukur konstrak atau variable. Maka dibuatkan table beserta item pertanyaan seperti dibawah ini :

**Tabel 9**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item** | **Skala Pengukuran** | **Sumber** |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kualitas Kerja  | 1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 | 1 | Skala LikertSL = 5SR = 4B = 3KD = 2BP = 1 | Mangkunegara(2017:75) |
| 1. Ketepatan, Keterampilan, dan kebersihan
 | 2 |
| Kuantitas Kerja | 1. Pegawai harus memenuhi syarat Perusahaan
 | 3 |
| 1. Hasil kerja meliputi input dan output
 | 4 |
| Tanggung jawab  | 1. Mengikuti instruksi
 | 5 |
| 1. Kemampuan dan inisiatif
 | 6 |
| 1. Kehati-hatian serta kerajinan
 | 7,8 |
| Sikap | 1. Sikap terhadap pegawai lain
2. Kerjasama dalam pekerjaan.
 | 9,10 |
| Stres Kerja (X1) | Stres Lingkungan | 1. Ketidakpastian ekonomi
2. Ketidakpastian teknologi
3. ketidakpastian politik
 | 1 | Skala LikertSS = 5S = 4N = 3TS = 2STS = 1  | Bangun(2012:87) |
| Stres Organisasi  | 1. Tuntutan Tugas
 | 2 |
| 1. Tekanan pada pegawai
 | 3 |
| 1. Tidak mendapat bantuan dari rekan kerja
 | 4 |
| Stres Individu  | 1. Masalah keluarga
 | 5 |
| 1. Masalah ekonomi
 | 6 |
| 1. Masalah Pribadi
 | 7,8 |
| 1. Masalah dengan rekan kerja
 | 9,10 |
| Lingkungan Kerja (X2) | Lingkungan kerja fisik  | 1. Kenyamanan ruang kerja karyawan
 | 1 | Skala LikertSS = 5S = 4N = 3TS = 2STS = 1 | Sedarmayanti(2017:2) |
| 1. Sarana dan prasarana teknologi yang mendukung pelaksanaan kerja
 | 2 |
| Lingkungan kerja non fisik  | 1. Hubungan dengan atasan
 | 3 |
| 1. Hubungan rekan kerja
 | 4 |
| 1. Hubungan dengan bawahan
 | 5 |
| Motivasi Kerja (X3) | Gaji | 1. Kompensasi
 | 1 | Skala LikertSS = 5S = 4N = 3TS = 2STS = 1 | Wibowo(2011:162) |
| 1. Upah
 | 2 |
| 1. Balas jasa / penghargaan
 | 3 |
| Semangat kerja | 1. Disiplin
 | 4 |  |  |
| 1. Penuh rasa tanggung jawab
 | 5 |
| c. Kesukarelaan dan kesedian mencapai tujuan organisasi | 6 |
| Pengembangan karier | 1. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
 | 7 |
| 1. Membantu pegawai menyadarkan kemampuan potensi
 | 8 |

* + 1. **Metode Pengumpulan Data**

 Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan teknik skala Likert, dengan berbagai cara sebagai berikut :

1. Kuesioner

 Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.Kuesioner dibagikan kepada Pegawai yang ada di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal.

 Angket yang di gunakan adalah skala linkert. Jawaban dari responden di bagi dalam 5 kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan di beri skor 1 sampai 5, antara lain:

 **Tabel 10**

**Skala Pengukuran Untuk Variabel Y**

|  |  |
| --- | --- |
| Pernyataan | Bobot |
| Selalu (SL) | 5 |
| Sering (SR) | 4 |
| Biasanya (B) | 3 |
| Kadang-kadang (KD) | 2 |
| Belum Pernah (BP) | 1 |

**Tabel 11**

**Skala Pengukuran Untuk Variabel X1, X2, dan X3**

|  |  |
| --- | --- |
| Pernyataan | Bobot |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat TidakSetuju (STS) | 1 |

* + 1. **Teknik Pengujian Instrumen Penelitian**

 Instrument penelitian adalah salah satu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variable penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung jumlah variable penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Selain itu instrument penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif. Berikut ini beberapa pengujian instrument ya

1. **Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2013:211) mengatakan bahwa Validitas merupakan suatu alat untuk mengukur tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yan diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti dengan tepat.

 Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Jumlah sampel (n) = 30 responden yang memiliki taraf signifikan 5% yaitu 0,361 dan besarnya df dapat dihitung 30-2= 28. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - k dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut.

Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah :

$$r\_{xy=\frac{N∑XY-(∑X)(∑Y)}{\sqrt{⦃N ∑x^{2}-(∑x^{2})⦄⦃N∑Y^{2}-(∑Y^{2})⦄}}}$$

Keterangan:

$r\_{xy}$:koefisien korelasi antar variabel x dan y

$N$:Jumlah responden

$ΣXY $: Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

ΣX : Jumlah skor butir

ΣX2 : Jumlah skor butir kuadrat

ΣY : Jumlah skor total

ΣY2 : Jumlah skor total kuadrat

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah dengan rumus koefisien alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki alpha > 0,60 (Ghozali, 2011: 131).

 Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah (Arikunto,2010:239):
$r\_{11}=\left[\frac{K}{\left(K -1\right)}\right] \left[1-\frac{\sum\_{}^{}σb^{2}}{σt^{2}}\right]$

Keterangan :

r11 : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σ$σ$b2 : jumlah varians butir

Σ$σ$12  : jumlah varians total

* + 1. **Teknik Analisis Data**

 Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Regresi liner berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable dan menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS. SPSS *(Statistical Packgae for social Sciences*) merupakan program computer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistic, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Data yang dijadikan sampel merupakan data langsung yang berasal dari pengisian kuesioner.

1. ***Method Successive Interval***

Method Succesive Interval merupakan metode yang digunakam untuk merubah data yang berskala ordinal menjadi interval (Suliyanto, 2018:42). Langkah kerja yang dilakukan untuk mengubah jenis data ordinal ke data interval melalui *Method Succesive interval* (MSI) sebagai berikut :

* 1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
	2. Setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsinya untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
	3. Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
	4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
	5. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai dengan menggunakan rumus :

 SV =

* 1. Melakukan transformasi nilai skala dari skala ordinal ke skala interval dengan rumus : Y=Svi+ [Svmin]. Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentranformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV).
1. **Uji Asumsi Klasik**

 Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu: Uji Normalitas , Uji Multikolonieritas, Uji Heterokedastisitas.

* + - * 1. **Uji Normalitas**

 Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Normalitas dapat terdeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya dengan dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal. Maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal. Maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
	* + - 1. **Uji Multikolonieritas**

 Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolaborasi, maka variabel – variabel ini tidak *orthogonal*.

 Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesame variabel independen sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai *R*2 yang dihasilkan oleh sesuatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapo secara individual variabel – variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09), maka hal ini merupakan indikasi adanya multiklonieritas. Multiklonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi atau lebih variabel independen.
3. Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) variance *inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena VIF = 1/tolerance. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan VIF ≥ 10.
	* + - 1. **Uji Heterokedastisitas**

 Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk heterokedastisitas.

 Model regresi yang baik adalah model regresi homokedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu y adalah y yang telah diprediksi dan sumbu x adalah residual (y prediksi – y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
3. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari 1 (satu) terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antar serta seberapa pengaruh antar variabel. Analisis linier berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena untuk memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Persamaan regresi linear begranda adalah sebagai berikut :

Y = $α+b\_{1}X\_{1}+b\_{2}X\_{2}+b\_{3}X\_{3+ }e^{}$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

$α$ = bilangan konstanta sebagai titik potong

b = koefisien regresi

$x\_{1}$ = stres kerja

$x\_{2}$ = lingkungan kerja

$x\_{3}$ = motivasi kerja

$e^{2}$ = *standard error*

1. **Uji Signifikansi**
2. **Uji Parsial (Uji t)**

 Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah – langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. Formulasinya Hipotesis :
2. Formulasi Hipotesi 1 :

H0 : b1 = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H1 : b1 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

1. Formulasi Hipotesis 2 :

H0 : b2 = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H1 : b2 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikanlingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

1. Formulasi Hipotesis 3 :

H0 : b3 = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H1 : b3 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

1. Menentukan *Level of Significance* (α)

Tingkat signifikasi sebesar 95% atau α = 5% (α=0,05)

1. Kriteria Pengujian

 $H\_{0}$ diterima apabila =$t\_{tabel}$<$t\_{hitung}$<$t\_{tabel}$

 $H\_{0} $ditolak apabila = $t\_{hitung}$>$t\_{tabel}$atau $t\_{hitung}$<$-t\_{tabel}$

 **Gambar 2**

 **Uji Parsial (t)**

1. Menghitung Nilai $T\_{hitung}$

t hitung dengan menggunakan rumus:

$$t\_{hitung= \frac{b}{se}}$$

Keterangan:

$t\_{hitung}$**=** Nilai t

b = Koefisien regresi X

Se = Standar error koefisien regresi X

1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara thitung dengan tabel, maka :

1. Apabila nilai thitung> ttabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima
2. Apabila nilai thitung< ttabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak

Cara uji signifikansi parsial dengan menggunakan nilai signifikansi adalah sebagai berikut ;

1. Jika nilai signifikan masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. **Uji Simultan (Uji F)**

 Analisis statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasuk kan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Langkah pengujian nya akan dijelaskan pada halaman berikut.

1. Formulasi Hipotesis :

|  |  |
| --- | --- |
| H0: β1,β2,β3,β4 =0, | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |
| Hα: β1,β2,β3,β4 ≠0, | Terdapat pengaruh signifikan stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |

1. Menentukan *Level of Significance* (α)

Tingkat signifikasi sebesar 95% atau α = 5% (α=0,05)

1. Kriteria Pengujian

Kriteria untuk menerima atau menolak $H\_{0} $yaitu:

$H\_{0}$ diterima apabila = $F\_{hitung}$<$F\_{tabel}$(Signifikan)

$H\_{0}$ ditolak apabila = $F\_{hitung }$>$F\_{tabel}$ (Tidak Signifikan)



**Gambar 3**

**Uji f (Simultan)**

1. Menghitung Nilai Fhitung

Rumus umum $F\_{hitung }$ini adalah:

$$F\_{hitung}=\frac{JK\_{reg}-K}{(JK\_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$JK\_{reg}$= Jumlah Kuadrat Regresi

$JK\_{res}$= Jumlah Kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran Sampel

1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak.
2. **Analisis Koefisien Determinasi**

 Koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:79). Koefisien determinasi menggunakan rumus.

KD = r² x 100%

KD = Besarnya Koefisien Determinasi

$r^{2}$= Koefisien Korelasi