

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada Tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja dengan uraian yang menyangkut budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja.

2.1.1 Budaya Organisasi

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing dan aturan yang disebut budaya organisasi. Budaya Organisasi juga dapat meningkatkan kinerja apabila pegawai mengikuti Budaya Organisasi yang ada di suatu perusahaan. Budaya organisasi pada dasarnya adalah nilai dasar, kebiasaan, harapan dan keyakinan yang dilakukan seluruh anggota organisasi untuk dipakai sebagai pedoman dalam mencapai kesuksesan organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada pandangan individu yang menjadi anggota organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, sikap, dan keyakinan yang tercermin dalam misi dan tujuan organisasi, serta dalam praktik yang dilakukan oleh organisasi (Mukminin, Habili, Prasajo, & Yuliana, 2019).

Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Sulaksono, 2019).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau

norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Edy, 2020).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Bahri, 2018).

Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Budaya Organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya serta keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan di tampilkan oleh semua anggota organisasi (Afandi, 2021).

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu konsep yang terus-menerus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi agar dapat berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan identitas atau ciri utama organisasi yang harus dijaga dan dipelihara agar nilai-nilainya dapat bermakna bagi para anggota maupun organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi (Afandi, 2021) adalah

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.

2. Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan sama level jabatan.
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan pegawai.

2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi (Sulaksono, 2019) sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko. Artinya bahwa setiap pegawai akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari pegawai di dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa pegawai dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and*

skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Pegawai harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan dan emosi yang tidak stabil dikarenakan oleh beberapa faktor yang dialaminya di lingkungan kerja maupun di lingkungan keluarga atau pribadi. Stres kerja juga merupakan situasi yang membuat seseorang mengalami perilaku yang berbeda seperti emosi, proses berpikir, tidak bersemangat, dan lain-lainnya. Proses tersebut dapat mengganggu aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan dan terhambatnya tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2019).

Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga menggagu kondisi fisiologis, dan perilaku (Suwatno & Donni, 2022).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simplan, antara lain emosi

tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara & Anwar, 2019).

Stres kerja pegawai akan meningkat disebabkan oleh lingkungan yang sedang dihadapi dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pegawai (Sunyoto, 2020).

Kondisi stres yang dialami pegawai timbul karena kurangnya rasa puas pada pekerjaannya dan pegawai juga dituntut untuk selalu beradaptasi pada perubahan-perubahan dalam organisasi yang berdampak pada kondisi pegawai baik fisik maupun psikologi (Handoko, 2020).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami kondisi fisik dan mental yang tertekan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, ketidakstabilan kehidupan, yang mengakibatkan tidak ada gairah dan penurunan dalam melakukan pekerjaannya. Stres kerja juga membuat seseorang tidak dapat berpikir dengan baik, kepuasan yang menurun dan tidak adanya motivasi dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan dalam kinerjanya.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri pegawai (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres.

Ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan (Sunaryondi & Oetomo, 2021) sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para pegawai dalam organisasi tersebut.

2. Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji pegawai tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji pegawai cenderung tetap hal inilah yang akan membuat pegawai menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

3. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai akan merasa tertekan atau stres apabila pegawai merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

4. Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang pegawai usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

5. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas dan beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar. Tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

6. Faktor Individual

Faktor individual disini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi pegawai, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Berikut ini beberapa indikator stres kerja diantaranya (Afandi, 2021) yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, atau letak fisik.

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja juga dapat melatarbelakangi sikap seseorang yang sesuai dengan lingkungan kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja di organisasi atau perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu atau suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Sugralis , Rijal, & Mustapa, 2020).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019).

“Motivasi bukanlah sebagai ciri pribadi. Motivasi mengacu pada suatu proses dimana seseorang berusaha dengan energi, terarah, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan (Hery, 2018).”

Motivasi Kerja adalah dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang, semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang yang semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan (Afandi, 2021).

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses, faktor maupun dorongan diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh dirinya. Motivasi juga dapat diartikan sebagai penggerak atau acuan seseorang dalam mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan maupun tidak.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Afandi, 2021) yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja adalah (Hery, 2018) sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis.

Kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar. Contoh: Makan, minum, tempat tinggal, kebutuhan biologis. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada pegawai.

2. Kebutuhan Akan Keselamatan dan Rasa Nyaman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya. Contoh: keamanan dalam bekerja, pertentangan dan lingkungan hidup. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

3. Kebutuhan Akan Pengakuan Dan Harga Diri

Kebutuhan akan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain. Contoh: pujian, tanda penghargaan. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	(Milla Sasuwe, Bernhard Tewel, Yantje Uhing, 2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai, PT. AIR MANADO	- Variabel X ₁ (Budaya Organisasi) - Variabel X ₂ (Stres Kerja)	Variabel Y Kepuasan dan Produktivitas Kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	(Henny Pratiwi, Syah Abadi Mendrofa", Yamolala Zega, Ahmad Prayudi, Fahmi Sulaiman, 2022) Budaya Organisasi Dan Stres Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation	- Variabel X ₁ (Budaya Organisasi) - Variabel X ₂ (Stres Kerja)	Variabel Y Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
3	(Sugralis, Syamsul Rijal, Delly Mustapa, 2020): Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja di PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar	- Variabel X ₁ (Stres Kerja) - Variabel Y (Motivasi Kerja)	Variabel X ₂ Iklim Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja dan Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Makassar.
4	(Lonika Pebrianti, 2020) Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Pegawai PT. Sumalindo Lestari Jaya (SLJ) Samarinda.	- Variabel X ₁ (Stres Kerja) - Variabel Y (Motivasi Kerja)		Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan motivasi kerja pada pegawai bagian <i>repair back</i> di PT SLJ Global Tbk
5	(Ayuk Widya Nanda, Agus Sugiarto, 2020) Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai	- Variabel X ₁ (Stres Kerja) - Variabel Y (Motivasi Kerja)		Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai
6	(Dinda Ayu Firanti, Indah Sulistiani, Marisa Puspita Sary, 2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri	- Variabel X ₁ (Budaya Organisasi) - Variabel Y (Motivasi Kerja)		Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya dalam organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi Club K Universitas Negeri Jakarta.
7	(Diah Pranitasari Baribin, Cici Bela Saputri, 2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja	- Variabel X ₁ (Budaya Organisasi) - Variabel Y	Variabel X ₂ (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y ₂	Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja	(Motivasi Kerja)	Kepuasan Kerja	terhadap motivasi kerja pegawai PT Posmi Steel Indonesia
8	(Muskin Kalbadri, Karyaningsih, 2021) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)	- Variabel X ₁ (Budaya Organisasi) - Variabel X ₂ (Stres Kerja)	Variabel Y Kinerja Variabel Y Kinerja Pegawai	Hasil penelitian adalah Terdapat pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero).
9	(Paschal Muhammad Reza", Sri Mintarti, Doddy Adhimursandi, 2022) <i>Organizational Culture And Personality Influence On Employee Motivation And Performance At PT Jasa Raharja East Kalimantan Branch</i>	- Variabel X ₁ (Budaya Organisasi) - Variabel Y (Motivasi Kerja)		Dari Hasil Penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.
10	(Ruhban Masykur, Septuri, Yeni Setiawati, 2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung	- Variabel X ₁ (Budaya Organisasi) - Variabel Y (Motivasi Kerja)		Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.
11	(Sutoro, 2020) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi	- Variabel X ₁ (Budaya Organisasi) - Variabel Y (Motivasi Kerja)		Hasilnya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di BPSDM Provinsi Jambi.
12	(Sabita An Nafisah, Fauziah Afriyani, Try Wulandari, 2023) Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti	- Variabel X ₁ (Stres Kerja) - Variabel X ₂ (Budaya Organisasi)	Variabel Y Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian yang dilakukan secara simultan stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
13	(Fauzi Azhari Harahap, Asrizal Efendy Nasution, 2023) Studi Kinerja Karyawan:	- Variabel X ₁ (Budaya Organisasi)	Variabel Y Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan	- Variabel X ₂ (Stres Kerja)		kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	(Adella Seperianti Br Surbakti, Yuli Arnida Pohan, 2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Belawan	- Variabel X ₂ (Stres Kerja) - Variabel X ₃ (Budaya Organisasi)	Variabel X ₁ (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Budaya di dalam organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun mampu menggerakkan orang didalamnya untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Budaya organisasi pun dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan mempengaruhi faktor stres kerja pegawai. Budaya organisasi yang mengarah kepada hal positif dapat membuat para anggota organisasi terhindar dari keadaan stres kerja atau dengan kata lain berada dibawah tekanan. Namun hal ini bertolak belakang apabila sebuah organisasi memiliki budaya yang negatif dan anggota organisasi bekerja dalam tekanan karena suasana yang buruk, itu menyebabkan motivasi anggota organisasi menurun dalam bekerja. Faktor tersebut terjadi dikarenakan beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat dan lembur kerja yang membuat kondisi fisik kesehatan pegawai menurun. Beban kerja yang berlebih pada pegawai dapat memungkinkan terjadinya kesalahan dengan adanya penurunan dalam stabilitas kerja pegawai. Permasalahan tersebut sesuai dengan indikator Budaya Organisasi dan Stres Kerja

yang saling berhubungan satu sama lain. Terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan stres kerja saling berhubungan yang dikemukakan oleh (Sasuwe, Tewel, & Uhing, 2018).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, perilaku, norma-norma, atau adat yang menjadi pedoman anggotanya dan perusahaan agar menjadi pembeda dan memiliki ciri khas tersendiri. Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi (Afandi, 2021). Budaya Organisasi akan terus-menerus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi agar dapat berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

Budaya Organisasi berdampak langsung pada stres kerja dan motivasi kerja pegawai. Beberapa indikator budaya organisasi yaitu Inovatif memperhitungkan resiko, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. (Sulaksono, 2019)

Pegawai dalam organisasi akan mempelajari dan menyesuaikan diri terhadap budaya yang berlaku, apa yang baik dan buruk, benar dan salah, boleh dan tidak boleh dilakukan, serta peraturan lainnya. Jika seorang pegawai tidak mempunyai kecakapan sesuai yang dipersyaratkan, budaya yang tidak kondusif serta pimpinan yang tidak bisa memposisikan diri bukan tidak mungkin sebuah organisasi akan mengalami adanya penurunan motivasi oleh pegawai dalam stabilitas bekerja dengan baik. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya

yaitu dengan hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Sutoro, 2020).

Stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2019). Stres kerja juga membuat seseorang tidak dapat berpikir dengan baik, kepuasan yang menurun dan tidak adanya motivasi dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan dalam kinerjanya. Stres kerja pegawai akan meningkat disebabkan oleh lingkungan yang sedang dihadapi dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pegawai (Sunyoto, 2020).

Indikator stres kerja adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan (Afandi, 2021). Penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Sugralis, Rijal, & Mustapa, 2020). Berdasarkan indikator-indikator Budaya Organisasi dan Stres Kerja dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan stres kerja memiliki hubungan timbal balik yang saling berkaitan satu sama lain.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Dengan kata lain, motivasi bukanlah sebagai ciri pribadi. Motivasi mengacu pada suatu proses dimana seseorang berusaha dengan energi, terarah, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan (Hery, 2018). Adapun indikator motivasi kerja

adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan rasa nyaman, kebutuhan akan pengakuan dan harga diri (Hery, 2018).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Firanti, Sulistiani, & Sary, 2021). Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa dukungan instansi terhadap pegawai (stres kerja) sangat berpengaruh terhadap semangat (motivasi kerja) di tempat kerja. (Febrianti, 2020)

Budaya organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, karena semakin besar tingkat budaya organisasi dan stres kerja akan memberikan pengaruh terhadap penurunan motivasi kerja pegawai. Dengan tingkat budaya organisasi yang masih sama diterapkan dan stres yang tinggi akan memacu pegawai untuk bekerja lebih gigih dan tekun lagi dengan beban yang ditetapkan, tanpa adanya rasa santai dan nyaman dalam bekerja. Budaya organisasi dan stres kerja juga bisa berpengaruh negatif apabila pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. Maka dari itu pekerjaan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi pegawai dalam bekerja, baik dari segi fisik maupun mental.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.
- H2: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.
- H3: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.