

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Spesifikasi Jabatan**

##### **2.1.1 Pengertian Spesifikasi Jabatan**

Elemen-elemen organisasional pada desain pekerjaan bersangkutan dengan efisiensi. Pekerjaan-pekerjaan yang dirancang secara efisien mendorong karyawan yang mampu dan termotivasi untuk mencapai keluaran maksimum. Perhatian terhadap efisiensi ini telah dimulai sejak munculnya manajemen ilmiah. Para ahli mencurahkan riset untuk menemukan cara-cara terbaik untuk merancang pekerjaan-pekerjaan yang efisien. Berbagai upaya tersebut menunjukkan bahwa spesifikasi adalah elemen kunci dalam desain pekerjaan (Handoko, 2023).

Istilah spesifikasi jabatan digunakan untuk mendeskripsikan sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah-pecah menjadi pekerjaan yang terpisah. Hakekat spesifikasi jabatan bahwa adalah dari pada dilakukan oleh satu individu lebih baik pekerjaan itu dipecah menjadi sejumlah langkah dengan tiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan (Gibson dkk, 2019), sedangkan Winardi (2020) berpendapat bahwa spesifikasi jabatan adalah proses dengan apa macam-macam tugas pekerjaan diterjemahkan ke dalam suatu pembagian kerja.

Semua pengorganisasian memerlukan beberapa spesifikasi. Kebanyakan manajer mengakui bahwa tidak seorang pun yang dapat mengerjakan segala sesuatu sama baiknya. Kebutuhan untuk membagi pekerjaan seluruhnya dan menentukan apa yang dapat dikerjakan oleh seorang pegawai dengan sebaik-baiknya menghasilkan spesifikasi pekerjaan. Yang menjadi pertanyaan bukannya apakah ada spesifikasi pekerjaan, tetapi seberapa jauh spesifikasi pekerjaan harus

dilaksanakan. Dalam pengorganisasian, manajer perkantoran harus menjawab pertanyaan ini, seperti halnya yang telah dijelaskan dengan susunan pekerjaan dari tiap-tiap kesatuan organisasi dan apa yang dilakukan oleh tiap anggota kesatuan tersebut. Para manajer umumnya memusatkan perhatian mereka pada 2 (dua) macam tingkat spesifikasi yaitu:

- a. Spesifikasi menurut desain pekerjaan, berupa pengalokasian tugas-tugas pekerjaan tertentu kepada individu- individu atau kelompok-kelompok.
- b. Spesifikasi menurut departemensi, berupa penciptaan unit-unit kerja atau kelompok-kelompok kerja, dengan jalan menempatkan berbagai macam pekerjaan, di bawah kekuasaan manajer umum (Winardi, 2020).

Manfaat spesifikasi pekerjaan telah lama disadari. Dalam kenyataan timbulnya peradaban adalah berkat adanya pembagian kerja. Kinerja lebih besar yang dihasilkan dari spesifikasi pekerjaan memberikan sumber daya yang diperlukan bagi kemanusiaan untuk bidang- bidang seni, ilmu, dan pendidikan (Stoner, 2019). Orang pertama yang menyadari manfaat spesifikasi adalah Adam Smith. Dalam bukunya *Wealth of Nation* seperti dikutip oleh Stoner (2019), Adam Smith mulai dengan ungkapan terkenalnya yang melukiskan spesifikasi tenaga kerja dalam sebuah pabrik, Smith menulis : “satu orang menarik kawat, yang lain meluruskannya, orang ketiga memotongnya, orang keempat menajamkannya, orang kelima menggulung ujungnya dan membentuk kepalanya”. Sepuluh orang yang bekerja dengan cara itu akan menghasilkan 48.000 peniti dalam satu hari. Tetapi apabila setiap orang melakukan seluruh pekerjaan itu mandiri paling banyak tiap orang hanya akan menghasilkan paling banyak 20 peniti satu hari. Menurut Smith, manfaat terbesar dari pembagian kerja adalah dalam pemilahan seluruh pekerjaan menjadi pekerjaan kecil, sederhana, dan

terpisah di mana setiap karyawan dapat mengkhususkan diri dan kinerja total berlipat ganda secara geometris.

Pembagian kerja menyebabkan kenaikan kinerja secara dramatis. Ini disebabkan karena tidak seorangpun secara fisik akan mampu melaksanakan seluruh aktivitas tugas-tugas yang paling rumit, dan tidak seorangpun akan memiliki semua keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas yang tercakup dalam suatu pekerjaan yang rumit. Dengan demikian untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang memerlukan sejumlah langkah, perlu diadakan pemilahan bagian-bagian tugas dan membagi-bagikan terhadap sejumlah orang. Pembagian kerja yang dispesifikasikan seperti itu memungkinkan orang mempelajari keterampilan dan menjadi pakar dalam bidang pekerjaan tertentu. Tugas-tugas yang disederhanakan dapat dipelajari dalam waktu singkat dan dapat diselesaikan secara cepat. Juga adanya pekerjaan yang beraneka ragam memungkinkan orang memilih atau ditugasi dengan pekerjaan yang mereka senangi dan cocok bagi mereka (Stoner, 2019).

Perkembangan jaman seiring dengan banyaknya maksud dan tujuan manusia yang ingin dicapai memungkinkan dipraktekkannya spesifikasi secara meluas. Spesifikasi tidak hanya dipraktekkan dalam dunia industri, tetapi juga dalam dunia perkantoran. Praktek-praktek perkantoran yang bersifat administratif sekarang dituntut untuk bekerja cepat dan efisien dengan hasil kerja yang mampu mendukung kecepatan pelaksanaan kerja di lapangan.

Manfaat spesifikasi dalam kaitannya dengan meningkatnya kinerja telah memperoleh perhatian yang besar dari para penulis manajemen sampai awal abad ke-20. Tetapi beberapa penulis mempertanyakan dampak spesifikasi pekerjaan terhadap karyawan. Karl Marx, dan Frederich Engels yang menulis pada pertengahan abad ke sembilan belas, memandang pembagian kerja yang paling umum sekalipun

merupakan sumber keterasingan dan pembelengguan individu (Stoner, 2019).

Hal serupa juga dikemukakan oleh Emile Durkheim, seorang sosiolog Perancis yang telah menulis jauh sebelum spesifikasi pekerjaan yang ekstrim dalam produksi lini perakitan meluaskan penerapan, ia mengajukan pertanyaan tentang akibat pembagian kerja. Ia percaya bahwa individu dan masyarakat akan rusak karena dampak demoralisasi dari pekerjaan-pekerjaan yang menjemukan dan repetitif (Stoner, 2019).

Para pengarang seperti Behling, Argyis, dan Herzberg dalam bukunya Melcher (2021) mengemukakan teori mengapa spesifikasi itu mungkin merusak (*dys-functional*). Behling mengatakan bahwa kerja khusus (*specialized work*) itu menimbulkan ketidakpuasan, karena peradaban kita kini mampu memuaskan kebutuhan tingkat rendah kita, dan ini selanjutnya membawa kebutuhan tingkat lebih tinggi ke kedudukan prioritas. Kebutuhan tingkat lebih tinggi ini dikecewakan di bawah *job simplification* (penyederhanaan kerja) sehingga timbul ketidakpuasan terhadap organisasi.

Melcher (2021) juga mengemukakan mengapa aliran hubungan kemanusiaan sangat mengkritik spesifikasi. Itu karena mereka menilai spesifikasi mengabaikan sifat-sifat pokok individu-hasratnya untuk tidak bergantung (*independence*), otonomi, kreativitas dan *self control* (mawas diri). Para teknisi telah merancang dari pekerjaan itu semua yang memuaskan, dengan meniadakan kebutuhan akan *skill* (keterampilan), merinci metode dan alat-alat, mengharuskan pekerja-pekerja berkonsentrasi pada sebagian kecil saja dari produk dan memberikan pekerjaan yang hanya membutuhkan perhatian-permukaan (*surface attention*). Hasilnya adalah individu-individu yang pasif, nrimo (*submissive* = menyerah), atau orang-orang yang frustrasi yang menyesuaikan diri dengan pandangan-pandangan yang defensif,

apatis, atau instrumental terhadap pekerjaan seperti yang diungkapkan oleh Agyris di atas.

Pendapat-pendapat seperti di atas tidak sepenuhnya berlaku dalam setiap situasi kerja yang terorganisir. Ada banyak pro dan kontra mengenai efek spesifikasi pada tingkat pekerja. Dalam Melcher (2021) diungkapkan bahwa Turner dan Lawrence telah mengembangkan tesis yang menyatakan bahwa orang-orang yang dibesarkan di pedesaan, tidak puas dengan pekerjaan yang khusus dan berulang dan menanggapi positif perluasan pekerjaan. Sebaliknya dengan para pekerja dari kota, mereka suka dengan dengan pekerjaan yang *repetitious* (berulang) dan tidak suka dengan variasi, otonomi, dan ciri-ciri lain yang biasa dianggap diinginkan.

Tingkat organisasi dalam praktek terkadang menunjukkan kecenderungan untuk memperkenalkan spesifikasi semata-mata karena dilandasi oleh keinginan untuk memperkenalkan spesifikasi itu sendiri. Anggapan keliru mengatakan bahwa semakin tinggi spesifikasi semakin efisienlah metode. Anggapan ini salah karena di atas suatu titik tertentu usaha spesifikasi yang dilanjutkan akan menyebabkan turunnya efisiensi (atau naiknya biaya). Telah diketahui orang bahwa terdapat dua buah penyebab utama yang menentukan hal tersebut terjadi:

- a. Setiap pegawai yang mengerjakan formulir harus mencurahkan waktu untuk membaca seluruh atau sebagian apa yang tertulis di atasnya sebelum ia dapat melaksanakan kegiatan berikutnya.
- b. Setiap tambahan pegawai yang diperkenalkan dalam mata rantai pelaksanaan menghasilkan perubahan waktu yang dikeluarkan dalam pengelolaan fisik formulir-formulir. Penyebab ini berhubungan erat dengan hukum tambahan hasil yang semakin menurun (Komaruddin, 2021).

Ada 2 cara untuk menentukan seberapa jauh suatu pekerjaan sesungguhnya telah dispesifikasi. Konsep tentang kedalaman pekerjaan (*job depth*) dan cakupan pekerjaan (*job scope*) merupakan upaya awal untuk menggambarkan aspek-aspek spesifikasi. Dengan kedalaman pekerjaan dimaksudkan sampai sejauh mana seseorang dapat mengendalikan pekerjaannya. Apabila pimpinan menetapkan standar yang kaku, mengorganisasi pekerjaan dengan sangat terperinci, menguraikan metode, dan menyelia pelaksanaan dengan ketat, maka kedalaman pekerjaan itu rendah. Tetapi apabila setelah penyusunan tujuan dan aturan umum, pegawai diberikan keleluasaan untuk mengatur langkahnya sendiri dan melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang dipandangnya terbaik, maka kedalaman pekerjaan itu tinggi (Stoner, 2019). Sedangkan cakupan pekerjaan menurut Stoner (2019), dimaksudkan jumlah operasi pelaksanaan yang berbeda, yang diperlukan oleh pekerjaan tertentu dan frekuensi pengulangan daur pekerjaan. Makin rendah jumlah operasi dan makin besar frekuensi pengulangan, maka makin sempit cakupannya.

Jumlah keseluruhan dari kadar kedalaman dan cakupan pekerjaan menunjukkan seberapa jauh suatu pekerjaan tertentu telah dispesifikasikan. Secara keseluruhan makin rendah kedalaman pekerjaan dan makin terbatas cakupan pekerjaannya, makin terspesifikasi pula pekerjaan yang bersangkutan.

Stoner (2019) juga mengatakan, bahwa pekerjaan dengan cakupan yang luas, mungkin membutuhkan variasi keterampilan yang lebih besar dan barang kali akan lebih banyak mencakup identitas tugas. Kedalaman pekerjaan berkaitan langsung dengan otonomi dan juga mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, dan umpan balik. Dekan fakultas memperoleh peringkat tertinggi dalam semua dimensi inti pekerjaan tetapi pekerjaan seorang guru besar dalam fakultas itu

memiliki cakupan dan kedalaman yang lebih rendah, karena terbatasnya variasi keterampilan dan otonomi (Stoner, 2019).

### **2.1.2 Indikator Spesifikasi Jabatan**

Spesifikasi atau pembagian tugas diukur dalam kerangka relatif. Suatu pekerjaan bisa lebih atau kurang terspesifikasi dari yang lain. Pengukuran derajat spesifikasi jabatan dengan menggunakan konsep kedalaman pekerjaan dan cakupan pekerjaan dinilai kurang spesifik. Menurut Gibson dkk (2019) dalam membuat perbandingan tingkat spesifikasi, adalah bermanfaat bila lebih dahulu mengidentifikasi lima aspek yang membedakan berbagai pekerjaan :

- a. Langkah kerja. Semakin banyak pengendalian yang dialami seseorang terhadap kecepatan kerjanya, maka semakin kurang spesifik pekerjaan.
- b. Pengulangan kerja. Makin besar jumlah tugas yang dilaksanakan, maka semakin kurang spesifik pekerjaan.
- c. Syarat keterampilan. Semakin tinggi syarat keterampilan yang perlu dimiliki seorang pelaksana kerja, maka semakin kurang spesifik pekerjaan.
- d. Spesifikasi metode. Semakin tinggi kebebasan pelaksana kerja, menggunakan metode dan peralatan, maka semakin kurang spesifik pekerjaan.
- e. Perhatian yang dibutuhkan. Semakin banyak perhatian mental yang dibutuhkan pekerjaan, maka kurang spesifik pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja yang tinggi, spesifikasi dipilih dan dipraktekkan untuk mengefisienkan serangkaian operasi kerja dalam upaya untuk mendapatkan hasil kerja atau produk jadi dengan kualitas yang lebih baik dalam waktu yang tidak terlalu lama. Biasanya dalam organisasi yang besar dengan rentang kendali yang tinggi dan jumlah

operasi kerja yang banyak, selain mempertinggi derajat spesifikasi manajer juga mempertinggi formalisasi dan standarisasi kerja. Banyak manajer dan pimpinan takut akan kehilangan manfaat dari efisiensi jika praktek spesifikasi tidak dipraktekkan dalam organisasi mereka. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sesuai dengan pendapat Gibson dkk (2019) antara lain langkah kerja, pengulangan kerja, syarat keterampilan, spesifikasi metode, dan perhatian yang dibutuhkan.

## **2.2 Pengawasan Keimigrasian**

### **2.2.1 Pengertian Pengawasan Keimigrasian**

Muchson (2019) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”.

Menurut Widianti (2023) pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar; mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik; memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan member penghargaan atas kerja yang baik; dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya dan semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang-menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna.

Menurut para ahli lainnya yaitu Siagian (2023) mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh

kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan Sarwoto (2020) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Fungsi dari pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir, untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi atau unit kerja. Dengan kata lain fungsi pengawasan harus dilakukan terhadap perencanaan dan pelaksanaannya. Kegiatan pengawasan sebagai fungsi manajemen bermaksud untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan yang terjadi, setelah perencanaan dibuat dan dilaksanakan. Keberhasilan perlu dipertahankan jika mungkin ditingkatkan, sebaiknya setiap kegagalan harus diperbaiki dengan menghindari penyebabnya, baik dalam penyusunan maupun pelaksanaannya. Untuk itulah fungsi pengawasan perlu dilaksanakan sedini mungkin, agar diperoleh umpan balik untuk melakukan perbaikan bila terdapat kekeliruan atau penyimpangan, sebelum menjadi lebih buruk dan sulit diperbaiki (Nawawi, 2019).

Fungsi pengawasan bertujuan agar perencanaan yang telah dibuat dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana. Handoko (2023) mendefinisikan pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dari setiap aspek pelaksanaan tugas dalam lingkungan unit organisasi masing-masing

dan tidak menyimpang dari upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan, atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya (Nawawi, 2019).

Menurut George R. Terry dalam Muchson (2020) mendefinisikan pengawasan yaitu pengawasan dititikberatkan pada tindakan evaluasi serta koreksi terhadap hasil yang telah dicapai, dengan maksud agar supaya hasil tersebut sesuai dengan rencana. Hal itu berarti bahwa tindakan pengawasan itu tidak dilakukan terhadap suatu proses kegiatan yang sedang berjalan, tetapi pada akhir suatu kegiatan.

Riyadi dan Kusumah (2021) mengatakan bahwa pengawasan itu adalah proses pengamatan dari seluruh, pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sementara itu Kencana (2021) menjelaskan bahwa pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen pemerintahan untuk menjamin arah pelaksanaan program kerja pemerintah dapat berjalan sesuai dengan standar yang telah direncanakan. Karena itu pengawasan merupakan upaya agar sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2023) yang dimaksud pengawasan adalah suatu program kegiatan yang dilakukan oleh pihak atau badan tertentu di dalam mengawasi kinerja pegawai dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya baik di lingkungan Pemerintah Pusat maupun di lingkungan Pemerintah Daerah.

Selanjutnya Manullang (2023) mendefinisikan pengawasan adalah upaya tertentu yang dilakukan untuk mengawasi kerja pegawai dalam kegiatan sehari-hari, agar diperoleh suatu prestasi kerja yang memuaskan bagi pegawai di dalam melaksanakan tugas pegawai.

Menurut UU No. 6 Tahun 2011 sistem pengawasan keimigrasian meliputi dua cara yaitu :

- a. Pengawasan administratif, diatur dalam Pasal 67 dan Pasal 68 UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian yakni melakukan pemeriksaan dan penelitian terhadap surat perjalanan, surat atau dokumen lain, daftar cekal, pemotretan, pengambilan sidik jari dan pengelolaan data keimigrasian kepada WNI maupun WNA. Pemeriksaan dilakukan sewaktu memberikan atau menolak memberikan perizinan keimigrasian di tempat pemeriksaan imigrasi, kantor imigrasi, bidang imigrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM maupun perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dan Direktorat Jenderal Imigrasi.
- b. Pengawasan di lapangan atau operasional, diatur dalam Pasal 69 – Pasal 74 UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Pengawasan operasional dilakukan dengan melaksanakan kegiatan rutin dan operasi di lapangan dengan melakukan serangkaian pemantauan atau penyelidikan melalui wawancara, pengamatan dan penggambaran, pengintaian, penyadapan, pemotretan, penyurupan, penjejukan, penyusupan, penggunaan informasi dan kegiatan lainnya.

### **2.2.2 Indikator Pengawasan Keimigrasian**

Proses pengawasan pada dasarnya dilakukan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik, sebagaimana menurut Sarwoto (2020) teknik pengawasan terdiri atas :

1. Pengawasan langsung, ialah pengawasan yang dilakukan oleh manager atau pimpinan pada saat kegiatan sedang dilaksanakan. Pengawasan langsung ini dapat berupa :
  - a. Inspeksi Langsung, adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan dilakukan.

- b. Observasi ditempat, adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilaksanakan.
  - c. Laporan ditempat, adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung kegiatan dilaksanakan.
2. Pengawasan tidak langsung, pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan berbentuk :
- a. Laporan tertulis, adalah laporan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan dalam bentuk laporan kegiatan yang dibukukan, yang dilaporkan secara berkala.
  - b. Laporan Lisan, adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi pada saat melakukan kegiatan, baik berupa penyimpangan maupun saran-saran.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dapat berupa pengawasan represif, pengawasan preventif, pengawasan fungsional, pengawasan legislatif, pengawasan masyarakat. Di mana pengawasan tersebut dilakukan demi terciptanya suatu kinerja yang benar-benar baik dan sesuai dengan program-program kerja yang telah ditetapkan, dan demi tercapainya pembangunan-pembangunan daerah yang diharapkan, serta melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya secara adil dan merata, serta menghindari hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat memperburuk citra pemerintahan dan memperlemah persatuan dan kesatuan bangsa.

## **2.3 Stres Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer

perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Robbins, 2021).

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko, 2019).

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Sunyoto, 2022) bahwa stres sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Greenberg (dalam Sutarto, 2022) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stres di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Gibson (dalam Sunyoto, 2022), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*stressor*) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

- a. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stressor Individu berupa konflik peranan, kepaasaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2019) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

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

### **2.3.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut Luthans (dalam Sutarto, 2022) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* sebagai berikut:

- a. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
- b. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (2021) sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan, sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

## **2.4 Prestasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Setiap pimpinan perusahaan produktivitas yang tinggi daripada karyawannya, dengan produktivitas tersebut tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai, untuk itu diperlukan tenaga kerja yang berprestasi dan mempunyai semangat yang tinggi agar dapat berdaya guna dan berhasil.

Penilaian prestasi kerja menurut Siswanto (2021) adalah: “Upaya mengumpulkan masukan-masukan perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan”.

Hal-hal yang dinilai dalam pelaksanaan menurut Darma (2020) yaitu :

1. Pengetahuan Pegawai terhadap pekerjaan, meliputi pengetahuan dan keterampilan yang menunjang pekerjaan.

2. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan meliputi: inisiatif, sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap sesama pegawai dan kerjasama.
3. Penilaian diri seseorang pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, meliputi: loyalitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Penilaian prestasi karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan-karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif akan membantu meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas kepada organisasi.

Hal ini berguna untuk kepentingan organisasi dan untuk kepentingan karyawan sendiri. Bagi organisasi, hasil prestasi kerja karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam mengambil keputusan tentang beberapa hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengendalian penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia.

Menurut Purba (2023) menyebutkan bahwa ada 2 (dua) hal sumber prestasi kerja yaitu :

1. Prestasi yang dihasilkan oleh mesin bersumber pada mesin.
2. Prestasi yang dihasilkan oleh karyawan (manusia) bersumber pada manusia. Prestasi yang bersumber pada manusia berasal langsung dari tenaga dan pikiran manusia sehingga tujuan dari sumber asalnya merupakan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan :

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik tenaga maupun pikiran dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Prestasi kerja juga dapat berasal dari mesin atau teknologi.

Seringkali didengar tentang istilah prestasi kerja namun sangat sulit untuk mengidentifikasi secara konkrit karena sifatnya yang relatif. Adapun menurut para ahli pengertian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Siswanto, 2021).
2. Prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang atau sekelompok orang. (Darma, 2020).

#### **2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Dalam hal ini memang perlu sekali ditinjau sampai sejauh mana faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut dan banyak sekali yang perlu diungkapkan namu hal ini ada beberapa aspek yang memegang erat hubungannya dan kaitannya dengan prestasi kerja seseorang. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain :

##### **1. Faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, contohnya kebersihan, pencahayaan, ketenangan, musik, pertukaran udara, pewarnaan, keamanan dan kebisingan.

##### **2. Faktor Latihan**

Adanya faktor latihan memang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dan apabila kita lihat dalam prakteknya tenaga kerja yang terlatih akan lebih berprestasi dari tenaga kerja yang tidak terlatih, sebab kalau kita hubungkan dengan pendapat para ahli yaitu pegawai berkembang dengan cepat dan bekerja lebih efisien.

##### **3. Pemberian Jaminan Sosial**

Jaminan sosial adalah upah yang diterima sebagai tunjangan kesehatan, perumahan, biaya sekolah anak dan biaya penitipan anak. Jaminan sosial merupakan upah yang diberikan pemimpin kepada karyawan yang berbentuk tambahan sebagai dana untuk keperluan keluarga.

Adapun yang tergolong dalam jaminan sosial adalah :

- a. Kupon.
- b. Tunjangan perbaikan gizi keluarga dan kesehatan.
- c. Bantuan uang sekolah anak dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas jaminan sosial dapat disimpulkan adalah berupa:

- a. Biaya pemeliharaan kesehatan.
- b. Biaya penambahan gizi keluarga.
- c. Biaya penitipan anak.
- d. Uang pesangon berupa hadiah dan hari raya besar ataupun cuti.

### **2.4.3 Indikator Prestasi Kerja**

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu tingkat hasil pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 2021). Indikator prestasi kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Hasil kerja yang dicapai. Hasil kerja yang dicapai merupakan hasil nyata atau real yang dilakukan oleh seorang karyawan, baik dalam pemahaman terhadap lingkup pekerjaan, kuantitas dan kualitas pekerjaan.
- b. Perkembangan hasil kerja. Karyawan memiliki prestasi kerja yang meningkat atau mempunyai perkembangan hasil kerja yang signifikan bila dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya.

- c. Usaha pencapaian target pekerjaan. Peningkatan hasil kerja juga dapat dilihat dari upaya karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya seperti pendidikan, pelatihan, kursus, dan lain-lain.
- d. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan indikasi tingkat keberhasilan karyawan terhadap beban kerja yang diberikan oleh atasannya. Semakin kecil tingkat kesalahan maka prestasi kerja karyawan lebih bagus, bila dibandingkan dengan tingkat kesalahan yang besar.
- e. Tanggung jawab akan tugas. Tanggung jawab terhadap tugas merupakan kesanggupan seorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil.
- f. Tingkat disiplin. Tingkat disiplin merupakan tingkat kepatuhan karyawan terhadap norma-norma dan aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan seperti masuk kerja, pulang kerja, absensi dan lain sebagainya.
- g. Kerjasama. Kerjasama merupakan kemampuan seorang karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna secara optimal.
- h. Prakarsa. Prakarsa merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan terutama dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan.
- i. Kesetiaan. Kesetiaan merupakan kesanggupan dari karyawan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan disajikan beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai pedoman dan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, seperti tertera dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Nila Hotiana, Febriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)	Kuantitatif	Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.693 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 1.994 yang lebih kecil dari t tabel.
Andi Hepy Susanti (2019)	Pengaruh Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan dan Desain Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung > Ftabel.
Amir, Mattalatta, Sani (2024)	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Hotel Swiss Belinn Makasar	Kuantitatif	Pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
Ita Sriwahyuni, Alimudin Said, Nuryanti Mustari (2021)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa	Kuantitatif	Hasil analisis data statistik tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,793. Dari besar pengaruh variabel independen atau pengawasan (X)

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 artinya 61% besar pengaruh variabel independen atau pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik
Saragih, Banurea, Nura, Damanik, Diana (2021)	Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai	Kuantitatif	Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; Pengawasan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai
Khaidarmansyah, Ayu Firdhayanti (2023)	Optimalisasi Penggunaan Media Sosial dalam Peningkatan Penjualan UMKM Chio Snack Keripik Lumer di Desa Trimulyo	Analisis Kualitatif	Penggunaan media sosial telah menjadi strategi penting dalam meningkatkan penjualan bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di berbagai sektor. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa penggunaan media sosial, seperti platform Instagram dan Facebook, secara signifikan meningkatkan eksposur produk Chio Snack Keripik Lumer kepada calon pelanggan
Khaidarmansyah, Apriyadi, Supriyadi (2023)	<i>Analysis of the Influence of Organizational Culture and Employee Motivation on HR Performance at the Regional Revenue Agency Pesawaran Regency Province Lampung</i>	<i>Multiple Linear Regression Test</i>	<i>This research can contribute ideas to the leadership of the Regional Revenue Board of Pesawaran Regency, Lampung Province so that they can find out how Organizational Culture and employee motivation can affect HR performance, as well as other problems that arise in connection with HR performance at the Regional Revenue Board of Pesawaran Regency, Lampung</i>

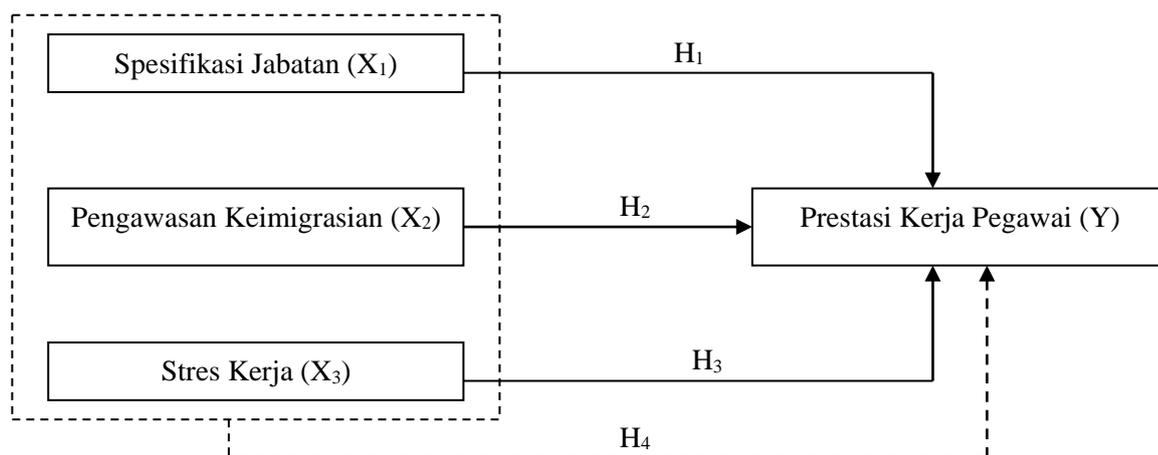
Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			<i>Province</i>
Marselinus Seran, Anuar Sanusi, Abdul Manan (2020)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kontrak, sedangkan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja tenaga kontrak
Djauhar, Baso, Subhan (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Kubra Kendari	Kuantitatif	Ada pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari dengan nilai $t$ hitung $>$ $t$ tabel dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. ada pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari dengan nilai $t$ hitung $>$ $t$ tabel dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
Makkira, Syakir, Kurniawan, Sani, Ngando (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep	Kuantitatif	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Secara simultan Stres Kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Dodi, Anggalia Wibasuri (2013)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indosat Tbk Cabang Lampung	Kuantitatif	Hasil uji analisis regresi sederhana terdapat ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja dengan menghasilkan nilai R square sebesar 0,136 atau sama dengan 13,6%. Variasi besar kecilnya produktivitas dipengaruhi oleh kedisiplinan
Suwandi, Anggalia Wibasuri, Betty Magdalena (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada tenaga medis, terdapat pengaruh signifikan antara Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis, terdapat pengaruh secara silmultan antara pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga medis rumah Sakit Ibu Dan Anak Bunda Asy-Syifa.

## 2.6 Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dan kajian-kajian pustaka, maka dapat digambarkan bagan kerangka penelitian, seperti tertera pada Gambar 2.1 di bawah ini.

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Penelitian



## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka penelitian yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Spesifikasi jabatan dalam suatu organisasi secara langsung dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Hepy Susanti (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

$H_1$  : Spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

2. Pengawasan keimigrasian berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Pengawasan yang maksimal dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Amir, Mattalatta, Sani (2024), menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya, dari penelitian yang dilakukan oleh Ita Sriwahyuni, Alimudin Said, Nuryanti Mustari (2021) dengan hasil analisis data statistik tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,793. Dari besar pengaruh variabel independen atau pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 artinya 61% besar pengaruh variabel independen atau pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>2</sub> : Pengawasan keimigrasian berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

3. Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Tingkat stres kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djauhar, Baso, Subhan (2022), bahwa Ada pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari dengan nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. ada pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Plaza Kubra Kendari dengan nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

4. Spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung

Spesifikasi jabatan, pengawasan dan stres kerja secara langsung dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andi Hepy Susanti (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan design pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung > Ftabel.

Selanjutnya, dari penelitian yang dilakukan oleh Lilik Indrawati (2010), bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uji t, pengawasan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Makkira, Syakir, Kurniawan, Sani, Ngando (2022), bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Secara simultan Stres Kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub> : Spesifikasi jabatan, pengawasan keimigrasian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.