

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*, STRES KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KALURAHAN WUKIRSARI, KAPANEWON CANGKRINGAN,
KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

KEVIN RONALDO

11200968

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat-syarat

Guna Meraih Gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH :

KEVIN RONALDO

11200968

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kevin Ronaldo
NIM : 11200968
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KALURAHAN WUKIRSARI, KAPANEWON CANGKRINGAN, KABUPATEN SLEMAN”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 22 Januari 2024

Yang menyatakan



(Kevin Ronaldo)
NIM.11200968

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*, STRES KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KALURAHAN WUKIRSARI,
KAPANEWON CANGKRINGAN, KABUPATEN SLEMAN**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Kevin Ronaldo

11200968

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Manajemen pada tanggal

Kamis, 18 Januari 2024

	Nama Dosen	Tanda Tangan
1.	Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)	
2.	Dr. Heru Kristanto, MT (Dosen Penguji)	
3.	Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 22 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*, STRES KERJA DAN
MOTIVSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KALURAHAN WUKIRSARI KAPANEWON CANGKRINGAN
KABUPATEN SLEMAN**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi salah satu syarat untuk menjadi sarjana manajemen (S.M) di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain atau Perguruan Tinggi atau Intansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapatkan bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 28 Januari 2024

Peneliti



Kevin Ronaldo

NIM : 11200968

HALAMAN MOTTO

“ Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau ; Ia tidak akan memberikan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.”

(Ulangan 31:6)

“Segala perkara dapat kutanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.”

(Filipi 4:13)

“Janganlah gelisah hatimu; percayalah kepada Allah, percayalah juga kepadaKu.”

(Yohanes 14:1)

“Penelitian ini adalah langkah kecil untuk solusi besar”

(Kevin Ronaldo)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, serta berkat dukungan dan doa dari orang-orang tercinta. Akhirnya penulisan skripsi ini berhasil di selesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan perasaan bangga dan bahagia, saya mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, sumber kekuatan dan petunjuk dalam Langkah penulis.
2. Keluarga tercinta, yang selalu memberikan dukungan tanpa henti dan doa restu dalam perjalanan akademis penulis.
3. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Durta Wacana, atas ilmu dan pembelajaran yang telah diberikan, membantu penulis mengembangkan pemahaman dalam bidang studi ini.
4. Fatma Lidya, yang selalu memberikan semangat dan dorongan positif ketika penulis mengalami tantangan dalam penulisan skripsi ini.
5. Egidius, yang memberikan dukungan, motivasi, dan bantuan praktis dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan pesan semangat dan dukungan moril yang sangat berarti.
7. Teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan peran semangat dan dukungan moril yang sangat berarti.\

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan Rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Pihak Kalurahan Wukirsari, Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman, yang telah memberikan bantuan dukungan.
3. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 08 Januari 2024

Peneliti



Kevin Ronaldo

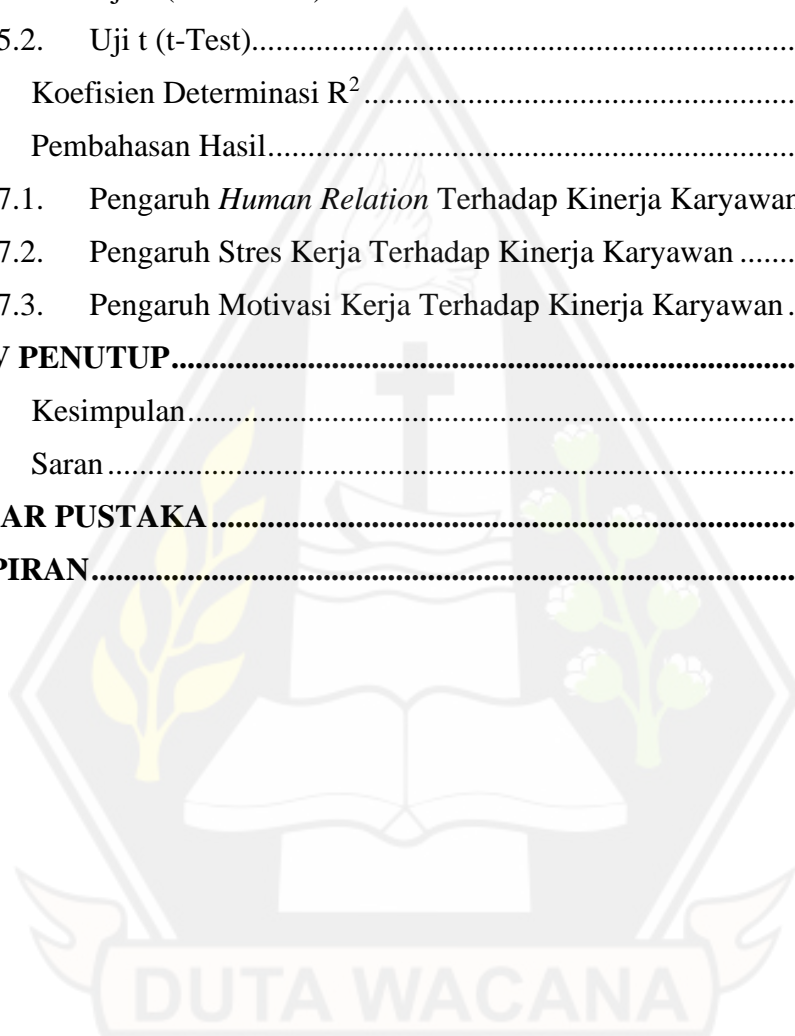
(11200968)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Batasan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. <i>Human Relation</i>	8
2.1.1. Manfaat <i>Human Relation</i>	8
2.1.2. Aspek dan Tata Hubungan / Pengakuan <i>Human Relation</i>	9
2.1.3. Indikator <i>Human Relation</i>	10
2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Human Relation</i>	11
2.2. Stres Kerja	12
2.2.1. Dampak Stres Kerja	13
2.2.2. Indikator Stres Kerja	14
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	15
2.3. Motivasi Kerja	16
2.3.1. Manfaat Motivasi Kerja	17

2.3.2.	Teori Motivasi Kerja.....	18
2.3.3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	21
2.4.	Kinerja Karyawan.....	23
2.4.1.	Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.5.	Penelitian Terdahulu.....	25
2.6.	Kerangka Pemikiran	28
2.7.	Pengembangan Hipotesis	29
2.7.1.	<i>Human Relation</i> Pengaruhnya dengan Kinerja Karyawan.....	29
2.7.2.	Stres Kerja Pengaruhnya dengan Kinerja Karyawan	30
2.7.3.	Motivasi Kerja Pengaruhnya dengan Kinerja Karyawan.....	30
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1.	Data dan Sumber	31
3.2.	Populasi dan Sampel	32
3.2.1.	Populasi.....	32
3.2.2.	Sampel.....	32
3.3.	Metode Pengumpulan Data	33
3.4.	Definisi Variabel dan Pengukuran	34
3.5.	Uji Instrumen.....	37
3.5.1.	Uji Validitas.....	37
3.5.2.	Uji Reliabilitas	38
3.6.	Alat Analisis Data	39
3.6.1.	Regresi Linear Berganda.....	39
3.7.	Uji Hipotesis.....	40
3.7.1.	Uji F (ANNOVA)	40
3.7.2.	Uji t (t-Test)	40
3.7.3.	Koefisien Determinasi R^2	41
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		42
4.1.	Gambaran Umum dan Kalurahan Wukirsari.....	42
4.1.1.	Visi dan Misi Kalurahan Wukirsari	46
4.1.2.	Struktur Organisasi Kalurahan Wukirsari	47
4.2.	Profil Responden	49
4.3.	Uji Instrumen.....	51

4.3.1.	Uji Validitas	51
4.3.2.	Uji Reliabilitas	52
4.4.	Alat Analisis Data	54
4.4.1.	Regresi Linear Berganda.....	54
4.5.	Uji Hipotesis.....	55
4.5.1.	Uji F (ANNOVA)	55
4.5.2.	Uji t (t-Test).....	55
4.6.	Koefisien Determinasi R^2	57
4.7.	Pembahasan Hasil.....	57
4.7.1.	Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.7.2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.7.3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
BAB V	PENUTUP	62
5.1.	Kesimpulan.....	62
5.2.	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN.....		67



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Skala Likert	34
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian dan Indikator	35
Tabel 4. 1 Data Jumlah Penduduk Kalurahan Wukirsari.....	43
Tabel 4. 2 Profil Responden.....	50
Tabel 4. 3 Uji Validitas	51
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas tiap variabel	53
Tabel 4. 5 Hasil Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji F (ANNOVA).....	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji t.....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji R ²	57



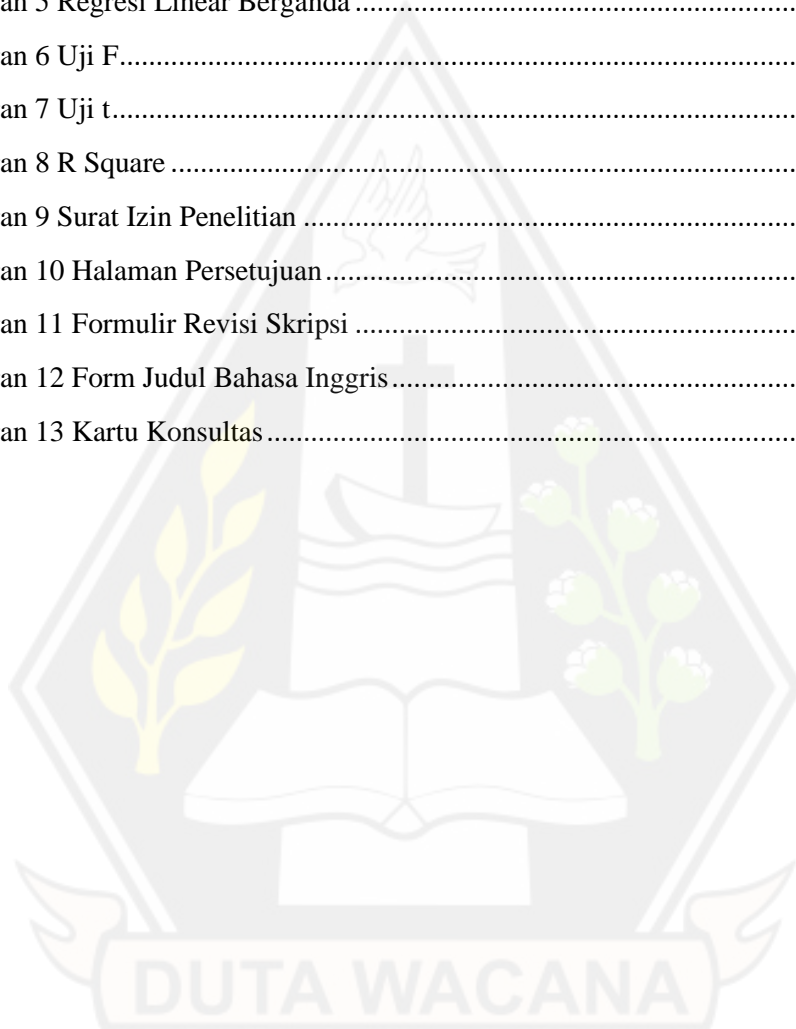
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Letak Geografis Kalurahan Wukirsari	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kalurahan Wukirsari.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	67
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	75
Lampiran 3 Validitas.....	76
Lampiran 4 Reliabilitas.....	76
Lampiran 5 Regresi Linear Berganda	77
Lampiran 6 Uji F.....	77
Lampiran 7 Uji t.....	77
Lampiran 8 R Square	79
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian	80
Lampiran 10 Halaman Persetujuan	81
Lampiran 11 Formulir Revisi Skripsi	82
Lampiran 12 Form Judul Bahasa Inggris.....	83
Lampiran 13 Kartu Konsultasi	84



**ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*, STRES KERJA DAN
MOTIVSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KALURAHAN WUKIRSARI, KAPANEWON CANGKRINGAN,
KABUPATEN SLEMAN**

Kevin Ronaldo

11200968

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail : 11200968@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di Kalurahan Wukirsari, dengan memilih variabel *Human Relation*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja. Hubungan kemanusiaan dipandang penting untuk meningkatkan kerja sama dan hubungan positif antar individu. Stres kerja menjadi variabel kunci mengingat beban kerja yang tinggi di kalurahan tersebut, sementara motivasi kerja dipilih karena tugas pelayanan publik yang menantang memerlukan tingkat motivasi yang optimal. Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner yang diberikan menggunakan hardcopy dengan total responden sebanyak 32 karyawan Kalurahan Wukirsari. Pengumpulan sampel dilakukan dengan purposive sampling. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel *human relation*, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kalurahan Wukirsari. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kalurahan Wukirsari, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kalurahan Wukirsari, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kalurahan Wukirsari.

Kata Kunci :

Human Relation, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kalurahan Wukirsari, Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman.

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WUKIRSARI VILLAGE, CANGKRINGAN SUBDISTRICT, SLEMAN REGENCY

Kevin Ronaldo

11200968

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

E-mail : 11200968@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This research focuses on factors that can affect employee performance in Wukirsari Village, by selecting the variables of Human Relations, Work Stress, and Work Motivation. Human relations are seen as important to improve cooperation and positive relationships between individuals. Work stress became a key variable given the high workload in the kalurahan, while work motivation was chosen because challenging public service tasks require optimal levels of motivation. This data collection method uses a hardcopy questionnaire with a total of 32 respondents from Wukirsari Village. Sample collection was done by purposive sampling. Multiple linear regression analysis was used to test the effect of human relations variables, work stress, and work motivation on the performance of Wukirsari Village employees. Data processing was carried out using SPSS 26. The results showed that the human relations variable had a significant effect on the performance of employees of Wukirsari Village, the work stress variable had a significant effect on the performance of employees of Wukirsari Village, the work motivation variable had no significant effect on the performance of employees of Wukirsari Village.

Keyword :

Human Relation, Work Stress, Work Motivation, Employee Performance, Kalurahan Wukirsari, Kapanewon Cangkringan, Kabupaten Sleman.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di Daerah Yogyakarta, istilah dari “kelurahan” menjadi “kalurahan” ini terjadi karena di DIY ingin mempertahankan dan menghormati nilai-nilai budaya, khususnya di DIY yang memiliki kekhasan budaya dan identitasnya sendiri. Pergantian istilah ini mungkin dilakukan sebagai bentuk pelestarian identitas budaya dan bahasa jawa yang kental di wilayah DIY. Perubahan istilah administratif seperti ini umumnya dilakukan dalam kerangka kebijakan otonomi daerah di Indonesia, di mana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan sejumlah kebijakan termasuk istilah administratif yang sesuai dengan konteksdaya dan sejarah setempat.

Pada tahun 2005, pemerintah mengatur kelurahan dan peran Lurah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 73. Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah di bawah kecamatan,. Tanggung jawabnya melibatkan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Fungsi Lurah, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 5. Pembinaan terhadap Lurah diperlukan untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya.

Administrasi kelurahan melibatkan pencatatan data dan informasi terkait kegiatan keseluruhan kelurahan.. Perencanaan di kelurahan tidak memiliki otonomi sendiri, melainkan bagian dari renstra kecamatan. UU No. 23 Tahun 2014 menegaskan ketergantungan pada ketersediaan dana di kecamatan, dengan

kewenangan terbatas yang diberikan oleh camat. Pergub DIY No 2 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemerintahan Kalurahan, pasal 1 ayat 13.

Ukuran seberapa baik seorang karyawan melakukan atau mencapai persyaratan pekerjaan disebut tingkat keberhasilannya. Menurut Robbins (2007), kinerja adalah hasil interaksi antara keinginan dan kemampuan seorang karyawan, yang menghasilkan kinerjanya dalam pekerjaan. Ada kemungkinan besar bahwa kinerja karyawan akan memburuk jika kedua faktor tersebut tidak terpenuhi. Untuk menilai dan mengevaluasi kinerja pegawai, perlu mempertimbangkan tidak hanya motivasi tetapi juga unsur lain seperti kecerdasan dan keterampilan.

Kinerja karyawan bergantung pada banyak faktor, antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja fisik, proses perekrutan, analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, sistem perbaikan, unsur ekonomi, unsur teknis, dan perilaku karyawan (Martoyo, 2008). Kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar dapat menghambat kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan dan pencapaian tujuannya.

Kalurahan Wukirsari adalah sebagai instansi pemerintahan tingkat kalurahan membutuhkan Kemampuan yang tinggi dari personel. Oleh karena itu, pentingnya hubungan manusia (*human relation*) berdampak pada Kinerja Karyawan. *Human Relation* merupakan suatu hubungan interpersonal guna membangun suasana yang nyaman. Menurut Siagian (2004), hakikat manajemen yang sukses adalah kepemimpinan, dan kepemimpinan ini didasarkan pada hubungan antarmanusia.

Kualitas manajemen, baik buruknya, sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan pada gilirannya dipengaruhi oleh sejauh mana baik buruknya hubungan antar manusia yang diterapkan dalam suatu organisasi

Artinya, hubungan manusia yang harmonis dan produktif antar individu dalam organisasi memiliki dampak yang signifikan pada efektivitas kepemimpinan dan manajemen. Menurut Hasibuan (2018), *human relation* adalah hubungan yang harmonis antar individu yang diciptakan melalui kesadaran dan kemauan untuk menggabungkan kepentingan individu dengan tujuan bersama. Dengan kata lain, *human relation* menciptakan lingkungan di mana individu-individu dalam organisasi dapat bekerja sama secara efektif, mengintegrasikan kepentingan pribadi dengan tujuan bersama, dan menciptakan hubungan kerja yang positif dan produktif. Di Kalurahan Wukirsari memiliki sejumlah pegawai dalam melaksanakan tugasnya, setiap pegawai harus saling bekerjasama dan saling melengkapi guna tercapainya tujuan instansi.

Karyawan sering menghadapi stres yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka dan lambatnya pencapaian tujuan instansi. Penting untuk segera mengatasi stres kerja yang dialami karyawan di lingkungan organisasi agar pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak terganggu. Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh King (2010), adalah tekanan yang terkait dengan pekerjaan. Stres kerja dapat memengaruhi proses berpikir dan keadaan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat menghambat kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Stres kerja

menimbulkan perasaan tertekan pada diri karyawan ketika menghadapi tugas pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2013). Menurut Robbins (2007), stres juga dapat diartikan sebagai situasi di mana ada tekanan psikologis yang muncul ketika seseorang mencoba mencapai suatu peluang, tetapi menghadapi keterbatasan atau hambatan.

Kinerja karyawan sangat bergantung pada motivasinya, selain stres dan *human relation* di tempat kerja. Menurut Sri Budi Cantika Yuli (2005), motivasi kerja adalah suatu situasi yang mempengaruhi upaya individu untuk mengarahkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2008), motivasi adalah keadaan pikiran seseorang yang membuatnya berusaha melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam hal pekerjaan, motivasi sangatlah penting karena orang dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan tugas sesuai kemampuannya agar berhasil.

Dalam penelitian ini pemilihan variabel dilakukan berdasarkan pentingnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kalurahan Wukirsari. Variabel yang dipilih antara lain *Human Relation*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada instansi tersebut. Hubungan Kemanusiaan (*Human Relations*) Variabel ini dipilih karena pentingnya hubungan interpersonal yang positif antar individu di Kalurahan Wukirsari. Kerja sama dan hubungan yang harmonis antar pegawai diharapkan dapat meningkatkan efektivitas tim dalam melaksanakan tugas audit keuangan.

Stres kerja dianggap sebagai variabel penting karena pegawai Kalurahan Wukirsari seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi dan mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perhatian khusus dan mengambil langkah untuk mengelolanya. Motivasi kerja dipilih karena tugas melaksanakan pelayanan publik di Kalurahan Wukirsari yang spesifik dan menantang memerlukan motivasi yang tinggi. Tingkat motivasi yang optimal diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuannya dalam mencapai tujuan audit keuangan. Pemahaman motivasi juga diharapkan dapat membantu dalam merancang program pembangunan dan insentif yang tepat.

Dalam kaitannya dengan budaya Jawa pemilihan variabel penelitian ini adalah *Human Relations*, Hubungan manusia yang harmonis dalam budaya Jawa sangat ditekankan. Nilai-nilai seperti gotong-royong, rukun, dan kebersamaan menjadi dasar penting dalam interaksi antar individu. Dalam konteks Kalurahan Wukirsari, keterlibatan dalam kegiatan bersama dan rasa saling menghormati di tengah keberagaman budaya dapat memperkuat hubungan interpersonal di kalurahan. Stres Kerja, Budaya Jawa sering menekankan keselarasan dan keseimbangan. Dalam mengatasi stres kerja, pendekatan yang bersifat kolaboratif dan berbasis kekeluargaan dapat diterapkan. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan dukungan moral dan emosional sesuai dengan nilai-nilai budaya setempat, dapat membantu mengurangi tingkat stres di kalurahan.

Motivasi Kerja, Budaya Jawa cenderung memiliki nilai-nilai spiritual dan kebersamaan yang dapat menjadi sumber motivasi. Membangun semangat kerja berdasarkan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan dedikasi sesuai dengan

budaya setempat dapat meningkatkan motivasi karyawan. Pemberian apresiasi terhadap kontribusi individu juga dapat diintegrasikan dalam kerangka budaya Jawa.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel Human Relation berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kalurahan Wukirsari ?
2. Apakah variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kalurahan Wukirsari ?
3. Apakah variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kalurahan Wukirsari ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Guna membuktikan pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kalurahan Wukirsari
2. Guna membuktikan pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kalurahan Wukirsari
3. Guna membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kalurahan Wukirsari

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah fokus pada pemahaman terbatas terhadap variabel-variabel yang terdiri dari human relation, stres kerja, dan

motivasi kerja pada kalurahan Wukirsari, dengan tujuan mendalaminya. Human relation, sebagaimana dijelaskan oleh Keith Davis (1967), mengacu pada upaya mengelola hubungan interpersonal di lingkungan kerja, dengan fokus pada elemen seperti komunikasi, kerjasama tim, dan keberlanjutan hubungan antar pegawai. Stres kerja, dalam konteks penelitian, mencakup pengalaman tekanan dan beban kerja yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai. Menurut Selye (1974), stres diartikan sebagai respons tubuh terhadap situasi atau stimulus yang mengancam homeostasis.

Motivasi kerja, yang dibahas melalui teori motivasi hygiene Herzberg, menyoroti dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Faktor motivator, seperti prestasi dan penghargaan, serta faktor hygiene, seperti kebijakan perusahaan dan kondisi kerja, ditekankan dalam penelitian ini (Andjarwati, 2015). Kinerja Karyawan, sebagai hasil dari interaksi variabel-variabel sebelumnya, diukur berdasarkan definisi Armstrong dan Baron (2005). Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai pencapaian tujuan kerja dan perilaku yang mendukung.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

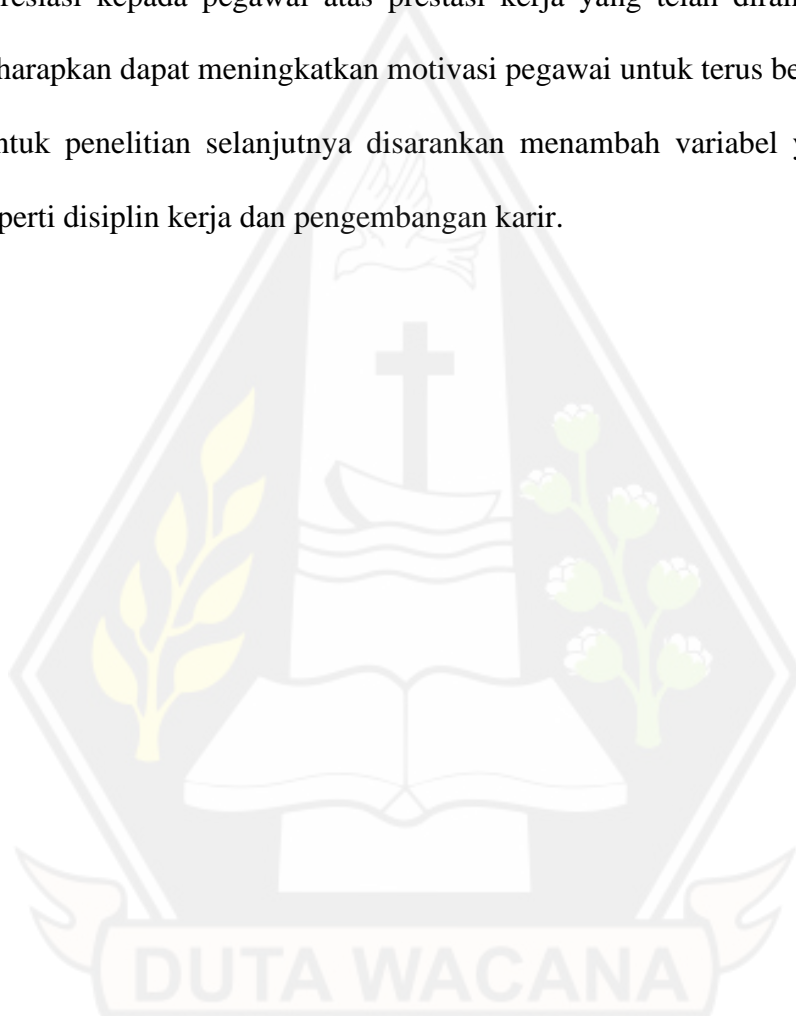
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas yang berkaitan dengan variabel Human Relation , Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai di Kalurahan Wukirsari Kapanewon Cangkringan Kabupaten Sleman dapat diketahui bahwa :

1. Pengisi lembar angket kuesioner sebagian besar laki-laki berjumlah 27 Orang (84,4%), dengan rentan umur antara >35-45 tahun (53,1%) yang memiliki masa kerja > 1-5 tahun (100%) , berpendidikan terakhir D3 berjumlah 21 orang (65,6%), berpendidikan S1 berjumlah 9 orang (28,1%), berpendidikan S3 berjumlah 2 orang (6,3%). Berpendidikan terakhir D3 yang menjadi kepala dukuh berjumlah 18 orang
2. Variabel Human Relation berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kalurahan Wukirsari
3. Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada Kalurahan Wukirsari
4. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap signifikan Kinerja Karyawan Karyawan pada Kalurahan Wukirsari.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang diberikan peneliti, saran tersebut antara lain:

1. Diharapkan pihak Kalurahan Wukirsari dapat memberikan pengakuan dan apresiasi kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah diraihinya. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terus berkinerja baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel yang relevan, seperti disiplin kerja dan pengembangan karir.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrian, D. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Timbang Langsa. *Skripsi Universitas Medan Area*.
- Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*, 2(1), 13–34.
- Arifin, M. (1994). Pedoman Pelaksanaan Bimbingan Dan Penyuluhan Agama. *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan Dan Penyuluhan Agama*, 18.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xiv Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Bisnis, F. (2021). *Pedoman Penyusunan Skripsi Fakultas Bisnis Ukdw*.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1–25. [Http://Repository.Stei.Ac.Id/1653/4/Bab 3.Pdf](http://Repository.Stei.Ac.Id/1653/4/Bab%203.Pdf)
- Fadilah, B. (2018). *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang*. 13 & 14. [Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/Id/Eprint/13798](http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/Id/Eprint/13798)
- Gusti Yuli Asih, H. W. Dan R. D. (2018). Stress Kerja. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Gusti, P. N. F., Rawi, R. D. P., & Sofia, S. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456.
- Hadi, A. K. (2015). Pengaruh Persepsi Nilai Konsumen Terhadap Perilaku Pembelian Private Label Studi Kasus : Giant Hypermarket Poin Square Lebak Bulus. *Skripsi Universitas Indonesia*, 1–8.

- Husain, H. (2019). *Usaha Negara Makassar Oleh Herdianti Husain Jurusan Manajemen*.
- Jacobus Pardede. (2022). *Self Congruity - Definisi Self Congruity Barclay 2014*. 34–46. [Http://Repository.Stei.Ac.Id/9350/](http://Repository.Stei.Ac.Id/9350/)
- Kristensen, T. S. (1995). The Demand-Control-Support Model: Methodological Challenges For Future Research. *Stress Medicine*, 11(1), 17–26. <https://doi.org/10.1002/Smi.2460110104>
- Mardianti, E. (2021). Konsep Desain Penelitian. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 9–25.
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. *Skripsi*.
- Putri, N. (2022). Proposal Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Program Studi Manajemen. *Universitas Islam Riau*.
- Sanjaya, F. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Moderating Variable. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 11–17.
- Sanjaya, F., Haryanti, N. P. P., Ardana, I. K., Viera Valencia, L. F., Garcia Giraldo, D., Ley 25.632, Husain, H., Kristensen, T. S., Gusti Yuli Asih, H. W. Dan R. D., Jacobus Pardede, Putri, N., Buulolo, F., Dakhi, P., F.Zalogo, E., Amrianah, H., Christy, N. A., Amalia, S., Steven, H. J., Prasetio, A. P., ... Yan Januar, A. (2021). 濟無no Title No Title No Title. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 170–171.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *Widya Amrita*, 1(1), 195–215.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Tan, S. Y., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907-1982): Founder Of The Stress Theory. *Singapore Medical Journal*, 59(4), 170–171.
- This, A., Affairs, R., Office, R., & Province, C. S. (N.D.). *Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah Asrifah*. 125–134.

- Viera Valencia, L. F., & Garcia Giraldo, D. (2019). 濟無no Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2, 1–10.
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *Mbia*, 21(3), 246–262. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V21i3.1777>
- Yan Januar, A. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Sikap Konsumen Terhadap Keputusan (Studi Pada Konsumen Sepeda Motor Honda Di Semarang)*. 160.
- Yoon, C. (2014). 濟無no Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 7–39.

