

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. sumber daya manusia memiliki arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut Utami (2012). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, setiap organisasi termasuk perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan karyawannya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja kita akan mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya Rini,dkk (2021). Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Hasil observasi menyatakan kinerja karyawan menurun karena faktor

yang kurang mendukung seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti tata ruang kantor yang kurang efektif, selain itu motivasi juga kurang diberikan kepada karyawan bagus supermarket , pimpinan bagus supermarket kurang memberikan motivasi dalam kegiatan lembur karyawan yang melakukan kerja lembur jarang mendapatkan uang lembur sehingga membuat karyawan tidak termotivasi dalam bekerja dan kurang termotivasi saat mengambil kerja lembur atau pekerjaan tambahan. Stres kerja juga dialami karyawan bagus supermarket karena pimpinan memberikan tuntutan tugas yang tinggi yaitu harus tercapainya target penjualan setiap bulannya , dan karyawan bagus supermarket belum bisa mencapai target tersebut setiap bulannya karena banyaknya saingan supermarket di sekitaran bagus supermarket sehingga kunjungan konsumen juga menurun, target penjualan tidak tercapai.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memerlukan motivasi dari diri sendiri dan motivasi dari pimpinan perusahaan agar tercapainya kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan, selain itu terdapatnya perbedaan motivasi kerja antara karyawan yang sudah senior dan karyawan yang junior dalam hal meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain motivasi lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja akan menurun.

Data target dan realisasi pendapatan di Bagus Supermarket Batubulan pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Pendapatan di Bagus Supermarket Batubulan
Tahun 2021

BULAN	Target	Realisasi	Persentase
Januari	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.470.039.000	82,3%
Februari	Rp. 1.000.000.000	Rp. 250.127.080	25%
Maret	Rp. 1.000.000.000	Rp. 2.979.449.730	297,9%
April	Rp. 500.000.000	Rp. 322.726.950	64,4%
Mei	Rp. 500.000.000	Rp. 257.023.182	51,4%
Juni	Rp. 500.000.000	Rp. 426.950.000	85,2%
Juli	Rp. 500.000.000	Rp. 582.660.550	116,4%
Agustus	Rp. 500.000.000	Rp. 452.552.500	90%
September	Rp. 500.000.000	Rp. 198.225.050	39,6%
Oktober	Rp. 500.000.000	Rp. 260.320.612	52%
November	Rp. 500.000.000	Rp. 270.789.123	54%
Desember	Rp. 500.000.000	Rp. 350.950.000	70%
Total	9.500.000.000	Rp. 8.239.153.227	86,7%

Sumber : HRD Bagus Supermarket Batubulan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan perkembangan tingkat penjualan di Bagus Supermarket Batubulan tahun 2021 belum tercapai maksimal. Penjualan tertinggi terdapat pada bulan Maret yang berhasil melampaui target penjualan sebanyak 297,9 %, dan penjualan terendah ada di bulan Februari yang bahkan tidak melebihi setengah dari jumlah target yang ditetapkan yaitu hanya 25 %. Secara keseluruhan dapat disimak bahwa penjualan total selama setahun juga belum maksimal, dan baru mencapai 86,7%. Melalui target yang tak tercapai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat juga penurunan kunjungan konsumen. Hal ini menjadi permasalahan di Bagus Supermarket

yang perlu mendapat penanganan. Untuk menunjang kunjungan konsumen diperlukan pelayanan atau kinerja yang baik untuk menunjang kepuasan konsumen agar tercipta konsumen loyal dan yakin untuk berbelanja kembali ke Bagus Supermarke, penjelasan diatas dapat membuktikan bahwa kinerja karyawan menurun karena target penjualan banyak yang tidak tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan itu bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang Pranitasi (2019). Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan kerja buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Hasil observasi yang dilakukan Bagus supermarket masi kurang dalam menjaga lingkungan kerjanya agar biasa membuat karyawan nyaman dalam bekerja di lingkungan kerjanya, kendala yang terjadi adalah dibuktikan dengan ruang kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan menjadi terbatas. Hal ini disebabkan banyak kardus bekas pembungkus barang yang menumpuk dan kadang berdesakan dengan tempat stok barang dan juga saat melakukan stock opname ruangan menjadi sempit dan berdesakan, sehingga menyulitkan karyawan melakukan stok opname dan mengkontrol stok barang. Ruangan di gudang juga suhunya lebih panas dibanding dengan ruangan toko menyebabkan karyawan tidak ingin berlama-lama di ruangan gudang untuk melakukan perhitungan stok secara teliti di ruangan tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Menurut Sedarmayanti, (2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Nawawi (2019) menyatakan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten deli serdang. Maswar et al. (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan hal serupa bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, perbedaan hasil penelitian dijumpai dalam penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh di dapat dari Amalia dan Endarwati (2018) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover

Motivasi juga mendorong kinerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi,dkk 2019). Penurunan kinerja

karyawan juag terjadi karena kurangnya motivasi kerja, Sedangkan menurut Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga ebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

Setelah di lakukannya observasi di Bagus Supermarket masi kurangnya motivasi terhadap karyawan, sehingga menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan, Masalah yang terjadi di Bagus Supermarket adalah karyawan yang melaksanakan jam lemburnya diluar shift kerjanya tidak mendapatkan uang lembur sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Karyawan hanya menerima gaji pokok dan uang makan saja. Sedangkan kebutuhan mereka sangat banyak dan membutuhkan budget yang lebih untuk kebutuhannya sehari-hari. Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu Hasibuan (2017).

Hasil penelitian yaitu penelitian Krisnawati, dkk. (2019) adapun hasil penelitiannya adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembiring dan Tanjung (2021) menyatakan hal

senada, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang juga mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Nursidin (2018) juga menyatakan hal yang sama, yaitu motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan. Namun, penelitian diatas menunjukkan perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Hadi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Kharisma (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Namun, dibalik itu semua sering munculnya ketidak nyamanan dan rasa bosan yang dapat menyebabkan adanya rasa stress. Stres kerja dapat muncul dengan mudah, terlebih ketika banyak pekerjaan menumpuk yang harus segera diselesaikan oleh karyawan di tempat kerja, Rini ,dkk (2021). Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya, Vanchapo (2020 : 37).

Hasil observasi menduga bahwa penurunnya kinerja karyawan di sebabkan oleh stres kerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh Karyawan bagus supermarket faktor utamanya adalah tuntutan tugas yang tinggi misalnya tugas dalam mencapai target penjualan , pimpinan bagus supermarket memberikan target penjualan setiap bulannya dan karyawan harus bisa mencapai target tersebut , namun hal tersebut belum bisa dicapai

oleh karyawan bagus supermarket karena mengingat banyaknya saingan supermarket besar di sekitaran bagus supermarket membuat karyawan tidak mencapai target penjualan perbulannya. Menurut Rivai (2017 : 307) mengatakan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Purba (2019) menyatakan stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad, dkk. (2021) mempertegas penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Rindorindo (2019) dalam penelitiannya menyatakan hal serupa yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, perbedaan hasil di dapat dari Trisna, dkk. (2021) adapun hasil penelitiannya adalah bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar. Burhanuddin (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan hal senada yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagus supermarket merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan yang terletak di jalan raya Batubulan No. 88x, kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Bagus Supermaket selalu ramai di kunjungi konsumen karena berlokasi di tempat yang strategis yang mudah terjangkau

oleh masyarakat Batubulan dan serta masyarakat yang melewati di jalan raya batubulan menuju jalan WR. Supratman. Bagus supermarket merupakan supermarket yang sangat lengkap menjual berbagai kebutuhan keluarga/ kebutuhan sehari - hari, supermarket ini memiliki 3 lantai di lantai satu menjual alat upacara, buah dan sayur dan aneka makanan dan minuman, sedangkan di lantai dua menjual busana atau pakaian dewasa dan anak – anak dan di lantai tiga menjual sepatu dan sandal serta zona bermain anak-anak.

Penelitian terdahulu juga mendukung pernyataan di atas. Hasil penelitian antara variable lingkungan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Namun, perbedaan hasil penelitian dijumpai dalam penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Endarwati (2018) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Sedangkan hasil penelitian antara variable motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Krisnawati, dkk. (2019) adapun hasil penelitiannya adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun perbedaan hasil penelitian dari Kharisma (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian antara variable stress kerja terhadap kinerja penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Purba (2019) menyatakan stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Namun perbedaan hasil di dapat dari penelitian Trisna, dkk. (2021) adapun hasil penelitiannya adalah bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar. Adanya beberapa variable peneliti terdahulu dengan hasil yang tidak konsisten maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap 4 masalah yang berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagus Supermarket Batubulan”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kondisi yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagus Supermarket Batubulan?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagus Supermarket Batubulan?
- 3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bagus Supermarket Batubulan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagus Supermarket Batubulan

- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagus Supermarket Batubulan
- 3) Untuk menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan di Bagus Supermarket Batubulan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan dijadikan sumber informasi dalam usaha mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia dalam dimensi perilaku organisasi dengan kenyataan yang terjadi dalam perusahaan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi mahasiswa

Diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicari solusi pemecahannya dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang di dapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan bagus supermarket Batubulan terutama pada pengelolaan lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas dan Universitas

Dapat memberikan manfaat dan sumbangan pikiran yang nantinya berguna bagi almamater, serta sebagai bacaan di perpustakaan Fakultas/ Universitas bagi peneliti sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

1) *Grand theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2015). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2016). kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana

berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11)

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan skill daripada *easy goal*.

Mengacu pada *Locke's* model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Menurut (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan menurut (Hasibuan, 2016). Menurut Sarwoto dan Sedarmayanti,(2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment). Menurut (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Jenis – Jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja baik mempunyai pengaruh terhadap efektifitas yang bekerja dalam perusahaan. Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a). Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain — lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama. Kondisi yang hendaknya

diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi :

a) Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain - lain.

b) Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c) Faktor Hubungan Kerja Dalam Perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d) Faktor Sistem Informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan atasan atau pimpinannya.

3. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

a. Rencana ruang kerja,

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan pekerjaan,

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c. Kondisi lingkungan kerja,

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy,

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan,

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk,

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi,

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi pegawai.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk,

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu

Dari beberapa faktor yang diuraikan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kedua faktor sama pentingnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan Apabila sebuah perusahaan atau orgarusasi hanya

mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik juga lingkungan kerja yang kurang baik.

5. Indikator lingkungan kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa indikator yang digunakan (Ahyari, 2013:103):

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada di tempat kerja.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan..

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu

penunjang proses dalam bekerja..

4. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Jadi dapat disimpulkan dari indikator yang diuraikan diatas menurut para ahli indikator lingkungan kerja sangatlah penting di perhatikan mulai dari suasana di lingkungan tempat bekerja . Hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja yang mendukung pewarnaan misalnya seperti pewarnaan cat tembok kantor, udara yang masuk di lingkungan sekitaran lingkungan kerja dan juga keamanan juga sangat penting , maka dari itu indikator lingkungan kerja sangatlah penting agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik.

3) Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Menurut Syamsiah (2017:12). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang

memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Motivasi adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (to behave) secara teratur Motivasi menurut Kaengke (2018:343). Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Dari Uraian pengertian motivasi menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan atau suatu tindakan yang diberikan kepada karyawan yang tujuannya agar memperkuat motivasi karyawan dalam bekerja agar meningkatkan kinerja karyawan.

2. Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2017:150) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat

bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan motivasi terdiri dari 2 jenis yaitu yang pertama ada motivasi yang bersifat positif yaitu motivasi yang merangsang karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi yang tujuannya agar karyawan lebih termotivasi lagi bekerja setelah diberikannya hadiah, yang kedua ada motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Syamsiah (2017:20) Tujuan motivasi adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

4. Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Faktor – faktor mempengaruhi Motivasi Kerja Syamsiah (2017:16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu :

a. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi ada 2 yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal berasal dari dalam diri seorang karyawan sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan.

5. Indikator Motivasi

Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi

kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

4) Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan),

lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89).

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli Robbins (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (2019) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Sinambela,dkk (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Mangkunegara (2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Dalam kesempatan lain, Wijono (2010 : 144) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja.

Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Rivai (2019) bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu

2. Jenis – jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye (dalam Asih,2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

a. *Eustress (good stress)*,

yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.

b. *Distress*,

yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. *Hyperstress*,

yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.

d. *Hypostress*,

yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu eustress, distress, hyperstress, dan hypostress. Eustress merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. Distress merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja. Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. Hyperstress adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. Hypostress merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

3. Faktor penyebab Stress kerja

Menurut Tewal, *et al.*, (2017:141-144) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Penyebab stres dari individu yang mencakupi

- a. Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengambil lebih dari satu peran.
- b. Beban kerja berlebihan (*overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban sebenarnya
- c. Kemenduaan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2. penyebab Stres pada kelompok dan Organisasi yang mencakup :

- a. Kurangnya kohesivitas antar anggota kelompok kerja.
- b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
- c. Budaya Organisasi
- d. Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor, yakni stressor lingkungan, stressor

organisasi, dan stressor individu. Stressor lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Stressor organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. Stressor individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

4. Indikator Stres kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Indikator Stres kerja menurut Robbins (2018: 14-15) adalah sebagai berikut :

a. Tuntutan tugas

merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerja seseorang seperti kondisi kerja , tata kerja letak fisik

b. Tuntutan peran

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

c. Tuntunan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain

d. Struktur organisasi

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

e. Kepemimpinan

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

Jadi dapat disimpulkan stres kerja mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

2.5. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Dalimunthe, 2018:55). Kinerja yang rendah akan berdampak negatif

seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, Sanjaya (2019:10). Kemudian kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut

dijelaskan sebagai berikut:

- a. . Faktor Internal Pegawai. Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
 - b. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.
 - c. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengolah data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai

peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja

Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut Sanjaya (2019:12) adalah :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b. Kuantitas kerja

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

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada empat yang menjadi indikator dari kinerja. Kelima indikator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2. Hubungan antar variabel

1. Hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja Menurut Noah dan Steve (2012, p. 37). Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini

dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya

2. Hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Secara bahasa Motivasi dari kata “motif” yang berarti dorongan, rangsangan atau daya penggerak dari diri seseorang. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dapat diartikan: sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikir dan pendapat, suatu yang menjadi pokok. Menurut Robbins dalam (Irviani&Fauzi,2018)” menyatakan motivasi ialah sebagai proses yang menyebabkan sesuatu, adanya arahan dan adanya usaha yang terus menerus dalam menggapai tujuan”. Menurut Stefan Ivanko dalam (Hamli ArifYusuf,2018) ”mendefinisikan motivasi adalah keinginan seseorang yang diarahkan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “ mengemukakan motivasi merupakan dorongan, daya penggerak dan kemauan bekerja seseorang dalam setiap motif yang ingin dicapai”. Menurut Hamali (2016: 131) motivasi merupakan bagian dari sebab terjadinya suatu tindakan. Hasibuan(2016: 141) motivasi merupakan suatu hal yang dapat membuat setiap manusia terdorong untuk bekerja dengan lebih giat. Adapun teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam (Mangkunegara, 2017: 101-102) mengemukakan bahwa yang sering disebut dengan “Teori Hierarki Kebutuhan”. teori ini merupakan dasar yang mewakili seluruh aspek kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuannya. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup

organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Hubungan Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres merupakan ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut Menurut Amalia (2017),. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dijelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, sehingga dapat menimbulkan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Hal ini berarti bahwa pada tingkat stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja

hanya sampai titik tertentu. Pada tingkat stres kerja tinggi yang melebihi titik tersebut maka kinerja akan menurun.

2.3. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari beberapa penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nabawi (2019) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Elizar dan Tanjung (2018), penelitiannya bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompetensi,

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja . Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.; (3) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

3. Maswar (2020), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Siahaan dan Bahri (2019), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Amalia dan Endarwati (2018) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mirota kampus Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Mirota Kampus Yogyakarta.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta ,

lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, (3) kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.

6. Sembiring dan Tanjung (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan, menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.
7. Prayogi dan Nursidin (2018) Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian

ini sebesar 60 orang responden. Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $> t$ tabel ($2,021 > 2,00$). Secara statistik Pelatihan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan atau hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $> t$ tabel ($2,717 > 2,00$). Secara statistik Motivasi dipengaruhi Kinerja Karyawan, atau hipotesis diterima. Uji F dalam penelitian ini terlihat bahwa F hitung ($8,209 > F$ tabel ($3,16$), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$, maksudnya Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Uji determinasi (R-Square) dari penelitian ini sebesar 0,224 atau sebesar 22,40% menandakan bahwa variabel dari Kinerja Karyawan ditentukan dari variabel Pelatihan dan Motivasi, sedangkan sebesar 77,60% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak ada termasuk dalam penelitian ini antara lain kompensasi, lembur kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

8. Jufrizen dan Hadi (2021), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif

dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

9. Kharisma (2020), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden dengan teknik probability sampling (sampel jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

10. Ratnasari dan Purba (2019), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Mutiara Utama Sukses sebanyak 40 orang. Hasil penelitian ini adalah: konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F-Hitung adalah 30,798 dengan signifikan nilai F-Hitung sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 sedangkan

nilai F-Tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 2,87 untuk itu konflik kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

11. Muhamad Ekhsan dan Septian (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cabinindo Putra. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja bagian PPIC PT Cabinindo Putra berjumlah 61. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu dengan metode sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
12. Rindorindo (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gran Puri Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 72,3% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Sebaiknya Hotel Gran Puri Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor beban kerja dan stres kerja agar supaya diminimalisir dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat.

13. Burhanuddin (2018) dalam penelitiannya bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik purposive sampling atau judgemental sampling. Hasil penelitian ini secara parsial konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan.

14. Trisna, dkk. (2021) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Nusa

Kahyangan Asri Ketewel Gianyar. Untuk memecahkan permasalahan tersebut dilakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Kepada 64 orang responden dengan memecahkan permasalahan tersebut dilakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. kepada 64 orang responden dengan Teknik sampel jenuh sehingga semua responden dapat dijadikan sebagai sampel. Metode penentuan sampel ini sejalan dengan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier bergada korelasi dan determinasi dengan uji f dan uji t. Adapun hasil penelitiannya adalah bahwa variabel stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar sehingga hipotesis dapat diterima, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja juga semakin rendah. pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar.

15. Krisnawati, dkk.(2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program Smart PLS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: 1). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

