

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semakin pesatnya ilmu teknologi serta era globalisasi semakin maju dan meningkat, sebuah perusahaan ataupun organisasi haruslah mampu dan mengembangkan sumber daya yang ada agar berhasil dalam meraih visi dan misi perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

SDM di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak dibidang perdagangan maupun yang bergerak dibidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya pencapaian tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah untuk dicapai begitu saja oleh perusahaan. Persoalan tersebut menuntut manajemen perusahaan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta melakukan pengawasan sumber daya yang dimiliki secara lebih tepat dan berhasil.

Menurut Kasmir (2016:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan

kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah salah satu sumber daya penting bagi kehidupan perusahaan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan dengan efektif maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Menurut Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Selain itu menurut Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara psikis maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian terdahulu menurut Jafar (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Massie dkk (2018) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelolaan IT Center Manado. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Wartono (2017) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah *Mother And Baby*. Dengan memperhatikan faktor stress kerja, maka diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Wulantika & Koswara (2017) menyatakan bahwa hal yang dapat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Wulantika & Koswara, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakuti sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakuti sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka karyawan cenderung untuk bekerja sesukanya. Kepuasan kerja seseorang dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan akan tugas pekerjaannya.

Penelitian terdahulu menurut Fadhil dkk (2018) meneliti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Makaluas dkk (2017) meneliti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado. Dan penelitian menurut Damayanti dkk (2018) meneliti bahwa kepuasan kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

Rubiyanto (2019) menyatakan bahwa hal yang juga perlu diperhatikan perusahaan agar kinerja karyawan baik yaitu adanya motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam hubungan dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka

senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Mulyana (2018) meneliti bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makasar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farizki dkk (2017) meneliti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu. Dan penelitian menurut Sofyan (2018) meneliti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Guru SMPIT Putra Cendikia).

Dengan adanya motivasi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Perusahaan senantiasa untuk selalu melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan berdampak pada mutu pelayanan di perusahaan. Motivasi dapat membantu perusahaan dalam mengatasi stress kerja dan kepuasan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan di hadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kualitas karyawannya demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian pihak manajemen SDM, salah satunya adalah Koperasi Pasar Srinadi Klungkung unit Swalayan Bangunan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang menyediakan kebutuhan dan keperluan furniture dan elektronik terlengkap di Klungkung. Disamping menjual AC, TV, LCD juga menjual IT seperti Laptop. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di

perusahaan ini salah satunya adalah kinerja karyawan. Beberapa faktor yang kemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung pada Unit Swalayan Bangunan dapat dilihat dari tidak tercapainya target penjualan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah pendapatan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung Pada Unit
Swalayan Bangunan Tahun 2018-2020

No	Tahun	RAPB	Realisasi	
			Rupiah	%
1	2018	23,199,567,410	26,934,149,725	116
2	2019	27,742,174,217	26,108,188,276	94
3	2020	26,891,433,924	21,584,216,639	80

Sumber: Koperasi Pasar Srinadi Klungkung Pada Unit Swalayan Bangunan

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah penjualan mengalami penurunan tiap tahunnya dan pada tahun 2019-2020 realisasi tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini di sebabkan oleh kinerja yang kurang maksimal sehingga target yang ditentukan tidak tercapai dengan baik. Diduga faktor yang dapat menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan yaitu stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, salah satu penyebab stress kerja adalah tuntutan dari perusahaan yang menginginkan produk dan programnya mencapai target yang telah ditentukan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk dapat memenuhi keinginan perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Pencapaian target dalam jumlah tertentu dapat memberikan tekanan terhadap

karyawan. Ketidakmampuan dalam mencapai target tersebut dapat menimbulkan stress bagi karyawan, beban moral, serta psikis mereka. Stress tersebut akan berdampak pada penurunan hasil kerja mereka. Selain itu kepuasan kerja juga perlu diperhatikan dikarenakan kepuasan kerja juga diduga dapat mempengaruhi kinerja.

Permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan mengenai kapuasan kerja pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung pada Unit Swalayan Bangunan diindikasi oleh tidak adanya kepastian karir dan penempatan pegawai pada bagian atau bidang yang sama dalam rentang waktu yang cukup lama. Bekerja pada bidang yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan bosan dan mengurangi kepuasan kerjanya. Rutinitas kerja yang monoton tiap harinya pada suatu waktu akan sampai pada titik kejenuhan yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Tidak optimalnya kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan dari perusahaan yang dapat memotivasi karyawan dan tidak adanya *reward* dan *punishment* yang jelas. Hal ini menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan, dikarenakan karyawan tidak termotivasi dan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang lebih optimal, hal ini disebabkan oleh tidak adanya kepastian akan penghargaan yang di dapat dan kosekuensi yang diterima akan hasil kerja yang mereka berikan terhadap perusahaan.

Dari fenomena diatas maka penulis ingin membuat penelitian tentang kinerja karyawan. Dalam hal ini *variable bebas (independent)* yang ingin

digunakan oleh peneliti adalah stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variable terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung pada Unit Swalayan Bangunan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung pada Unit Swalayan Bangunan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung pada Unit Swalayan Bangunan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan tentang teori-teori sumber daya manusia yang sudah diajarkan di perkuliahan dan di kemudian hari dapat diterapkan di usaha nyata.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung pada Unit Swalayan Bangunan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan guna sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan

yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:193) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem

kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001:193).

Menurut Siagian (2003:78) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja Menurut Slamet (2007:236) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik seorang pekerja mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pekerja. Dapat dijelaskan penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan

kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Penilaian kinerja tidak semuanya bersifat positif, karena ada karyawan yang kinerjanya buruk, kasus ini yang membuat manajer menjadi dilema. Disatu sisi manajer menilai dan menegur karyawan yang kinerja buruk supaya meningkatkan kinerjanya, disisi lain manajer mempunyai beban rasa tidak menyenangkan jika menegur dan menilai kinerja karyawannya yang buruk.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan yang bersangkutan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

Informasi yang diterima para manajer tentang seberapa baik para karyawan berkinerja dapat terdiri dari tiga jenis yang berbeda, yaitu informasi berdasarkan ciri-ciri, informasi berdasarkan tingkah laku dan informasi berdasarkan hasil (Mathis dan Jackson, 2002:79).

1. Informasi berdasarkan ciri-ciri Informasi berdasarkan ciri-ciri, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreativitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu. Ciri-ciri mengandung

banyak makna dan banyak keputusan penting yang dilakukan dalam penilaian kinerja dengan mendasarkan pada ciri-ciri ini seperti daya adaptasi dan kelakuan umum menjadi terlalu kabur untuk digunakan sebagai dasar dari keputusan sumber daya manusia berdasarkan penilaian kinerja ini.

2. Informasi berdasarkan tingkah laku Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan di pekerjaan. Informasi perilaku lebih sulit diidentifikasi, tetapi memiliki keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen. Persoalan yang potensial bisa jadi ada beberapa perilaku, yang seluruhnya dapat berhasil dalam situasi tertentu.
3. Informasi berdasarkan hasil Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan di mana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan berdasarkan hasil ini adalah cara yang terbaik. Namun demikian, apa-apa yang diukur cenderung ditekankan dan apa yang sama-sama pentingnya tetapi tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2007:237) adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
4. Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasikan kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan.

2.2.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hariya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Stres sebagai suatu istilah yang memayungi tekanan, konflik, beban, ketegangan, kelelahan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Berangkat dari pengertian stres, stres kerja sendiri adalah kondisi stres yang dialami seorang karyawan pada perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya, dan ketidaksesuaian antara harapan dan realitas yang didapatkan. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka besar kemungkinan karyawan akan mengalami stres.

Beragam definisi terkait stres kerja dari para pakar, salah satunya menurut Mangkunegara (2017:157), Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Maka, dapat

disimpulkan bahwa tekanan yang berlebih dari perusahaan menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Pendapat Mangkunegara juga didukung oleh Robbins dan Judge (2017:597). Menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Selain itu Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah, Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang disebut stress kerja adalah ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan tekanan diluar kendali karyawan. Stress kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk menjadi sulit dalam proses berpikir, peningkatan ketegangan pada emosi, serta kecemasan yang kronis.

2.3.2 Jenis-jenis stress kerja

Stres tidak selalu merugikan dan harus dihindari, kadar stres atau stimulasi dalam jumlah tertentu penting bagi kesehatan dan hasil kerja seseorang (Quik & Quik dalam Wicaksono, 2016) mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

1. *Eutstress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).” Eustress ini merupakan gejala stres yang tidak berlebihan dan masih bisa di tangani, cukup

untuk mendorong dan memotivasi seseorang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan dalam bekerja. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

2. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).” Bertentangan dengan eustress, distress merupakan stres yang tidak dapat ditangani oleh seseorang dan dapat memengaruhi kemampuan bekerja, kesehatan rohani hingga jasmani seseorang. Gejala yang timbul adalah memburuknya kesehatan fisik maupun mental seseorang yang kemudian berdampak pada memburuknya kinerja seseorang. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi yakni derajat penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku dari fungsi yang sehat.

2.3.3 Penyebab Stress Kerja

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat dari Luthans (2006:442) bahwa penyebab stress ada beberapa faktor, yaitu:

1. Stresor Ekstraorganisasi penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2. Stresor Organisasi penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.
3. Stresor Kelompok penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.
4. Stresor Individual penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Faktor yang memengaruhi stres kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang jelek.
4. Iklim politis yang tidak aman.
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
7. Kemenduaan peran (role ambiguity).
8. Frustrasi.
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.

10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

11. Berbagai bentuk perubahan.

2.3.4 Dampak Stress Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu:

1. Terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja system kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat mood sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat mood seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
2. Terganggunya kesehatan psikis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus.
3. Kinerja terganggu. Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan membuat menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.
4. Memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. "Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik."

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Luthans mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja. Teori ini digunakan karena melingkupi semua aspek, yaitu “internaleksternal organisasi, dan internal-eksternal individu tiap karyawan, sehingga indikator dalam teori ini tepat sekali untuk digunakan dalam pengukuran stres kerja.”

2.3.5 Indikator Stress Kerja

Adapun indikator-indikator dari stres kerja menurut Robbins dalam Amalia (2016:4) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seseorang sikap terhadap pekerjaan mereka hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Pada dasarnya kepuasan individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industri dan manajemen.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Sedangkan Robbins (2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja

memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kemudian Handoko dalam Sutrisno (2016: 75), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negative mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2.4.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

1. Kerja yang secara mental menantang, kebanyakan karyawan menyukai pekerjaanpekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan persaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Ganjaran yang pantas para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar

pengupahan komunikasi, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperature (suhu), cahaya, kebisinga, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).
4. Rekan kerja yang mendukung orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang ataupun prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan pada hakikatnya orang yang tipe kepribadian kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan arena sukses ini, mempunyai kejadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016: 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

2. Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

3. Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

5. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiapan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

10. Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) antara lain:

1. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Beberapa pendapat para ahli, Menurut Hasibuan, (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat

dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative.

Sedangkan menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2018) motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

2.5.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

2.5.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sayuti (2010:85) Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan kerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor internal yang berupa kematangan diri, tingkat pendidikan, dan keinginan, harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, serta kepuasan kerja.
2. Faktor eksternal yang berupa lingkungan kerja, kompensasi, atasan yang baik, jenjang karir, serta status dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan yang dimana karyawan yang memiliki potensi disertai pendidikan yang memadai maka karyawan tersebut akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan akan lebih mudah mencapai kinerja.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102). Terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya

kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. *Kebutuhan sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan, interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Jafar (2018) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII”. Obyek penelitian adalah karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 178 pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji F, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS, hasil penelitian ini terdapat pengaruh stress kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_1) Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII, berdasarkan hasil analisis $F_{hitung} > F_{tabel}$ $9.656 > 2,39$ dengan tingkat signifikan dibawah 0,10 yaitu 0,000. Secara analisis stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Hal ini berarti jika semakin tinggi tingkat stress kerja dan kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan perspektif serta ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negative yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja dan kepuasan kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2018) Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar”. Obyek penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 183 pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji F, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan menunjukkan nilai T hitung X_1 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,050 sedangkan X_2 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T_{table} sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,050. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak ada

pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Dari nilai F hitung sebesar 6,503 lebih besar dari nilai F_{table} sebesar 3,99. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan kepuasan kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan di perusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan di tahun yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2018) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Guru SMPIT Putra Cendekia Citayam)”. Obyek penelitian adalah guru yang bekerja di SMPIT Putra Cendekia Citayam. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 35 guru. Data penelitian ini diperoleh dari kuisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji T, dan uji F. Analisis statistik ini diolah dengan paket

program computer, sub program SPSS. Pengujian secara simultan dari variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh F_{hitung} sebesar 83,372 sedangkan F_{table} sebesar 3,27. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{table}$ ($83,372 > 3,270$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,050 ($0,000 < 0,050$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah kedua variabel independen, yaitu motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada guru SMPIT Putra Cendekia Citayam.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan kepuasan kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Poyo (2019) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Telekom TBK Medan Kota”. Obyek penelitian adalah karyawan PT. Sinar Telekom TBK Medan Kota. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 71 pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji F, uji T, dan koefisien determinasi. Analisis stastistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* atau variabel *independent* Motivasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota, dimana besaran nilai F_{hitung} (36,823) lebih besar dari F_{tabel} (3,132) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan stress kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2019) Universitas Medan Area Medan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Berastangi”. Obyek penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Berastangi. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 120 orang pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis stastistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil analisis pada tabel anova pada uji F untuk variabel kepuasan dan stres kerja diperoleh nilai sebesar 13.315 dengan nilai probalitas (sig) yang lebih

kecil dari taraf signifikan ($0.000 < 0.05$), dengan demikian hipotesis ini diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Berastagi.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan dan stress kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Massie dkk (2018) Universitas Sam Ratulangi Manado dengan judul “Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado”. Obyek penelitian adalah karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa: Dengan melakukan penelitian yang melibatkan 32 orang pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis. Analisis stastistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil analisis pada tabel uji hipotesis untuk variabel stres kerja menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,027. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) Universitas Pamulang dengan judul “Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Majalah Mother And Baby*”. Obyek penelitian adalah karyawan pada *Majalah Mother And Baby*. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 30 orang karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner (*survei*). Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Majalah Mother And Baby*.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dkk (2018) Universitas Brawijaya Malang dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera”. Obyek penelitian adalah karyawan AJB Bumiputera. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 100 orang pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan uji hasil penelitian maka didapatkan hasil dari uji statistik f didapatkan nilai statistik hitung 406.616 dan nilai signifikasi 0,000 dimana hasil ini lebih besar dari F tabel (2,14) pada n sebesar 100 sehingga H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan kepuasan kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Makaluas dkk (2017) Universitas Sam Ratulangi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado”. Obyek penelitian adalah karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 60 pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji T, dan koefisien determinasi. Analisis stastistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja seperti uji t yang mendapatkan hasil t_{hitung} 12,214 lebih besar dari t_{tabel} 1,701 yang menjelaskan bahwa hipotesis yang mengatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bisa diterima kebenarannya. Dan dalam analisis korelasi sederhana mendapatkan nilai r sebesar 0,986 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dkk (2018) Universitas Sriwijaya dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang”. Obyek penelitian adalah karyawan karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 40 orang karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari observasi, wawancara dan menyebarkan kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil analisis pada uji t diketahui bahwa hipotesis diterima, artinya variabel bebas yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar $(2,309) > t_{tabel} (2,024)$ dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$), dengan demikian hipotesis ini diterima. Maka hal ini berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Farizki (2017) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSU”. Bhakti Rahayu. Obyek penelitian adalah karyawan RSU. Bhakti Rahayu. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 70 orang karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis stastistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa signifikan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05, sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) Universitas Kristen Krida Wacana dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hikari”. Obyek penelitian adalah karyawan PT. Hikari. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 51 orang pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Atmaja (2021) Universitas Mahasaraswati Denpasar dengan judul “*How Job Stress Effect Job*

Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels". Obyek penelitian adalah karyawan pada Hotel Bintang Empat di Bali. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 130 orang pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika mereka memiliki tingkat stress kerja yang rendah, dan jika karyawan merasa stress kerja berkurang maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Namun penurunan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena meskipun karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan harus bekerja dengan baik dan optimal di masa pandemic.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja dan kepuasan kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Wala (2017) Universitas Sam ratulangi Manado dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”. Obyek penelitian adalah karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 34 orang karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil uji statistik secara simultan dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6,764$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja dan kepuasan kerja juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Rubiyanto (2019) Politeknik Negeri Akpelni Semarang dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan sebagai variabel moderasi Akpelni Semarang”. Obyek penelitian adalah karyawan administrasi Akpelni Semarang. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 104 orang karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Akpelni Semarang. Kepemimpinan memoderasi positif pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Akpelni Semarang. Pemberdayaan karyawan memoderasi positif pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya pemberdayaan karyawan yang optimal akan memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Akpelni Semarang.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

16. Penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2019) Universitas Swadaya Gunung Jati dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Obyek penelitian adalah karyawan bagian marketing PT. Lembang Putra Perkasa Motor (LPPM). Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 45 orang pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis stastistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai Sig adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian marketing PT. Lembang Putra Perkasa Motor (LPPM).

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.

17. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Mitarini dan Atmaja (2021)

Universitas Mahasaraswati Denpasar dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka”. Obyek penelitian adalah karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Hasil penelitian tersebut didapatkan dengan melakukan penelitian yang melibatkan 53 orang karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner. Teknik analisisnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Analisis statistik ini diolah dengan paket program computer, sub program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja dan motivasi kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda dan penelitian dilakukan ditahun yang berbeda.