

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana sumber daya manusia adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil (Ganyang, 2018). Susan (2019) mengartikan sumber daya manusia sebagai individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Mangkuprawira (2017) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan.

Menurut Farida dan Kholidah (2021) seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sejalan dengan Septiana dan Widjaja (2020) yang menyatakan bahwa pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan (Rizal dan Handayani, 2021).

Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Suwanto, 2019). Kinerja karyawan yang buruk akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut (Muslimat, 2020). Kinerja karyawan yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan dimana jika permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan (Wuwungan dan Nelwan, 2020). Sejalan dengan Kuswandi *et al.*, (2020) yang menyatakan jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya tujuan perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Hasibuan (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah perusahaan (Lie dan Siagian,

2018). Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Ahiruddin, 2020).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang tentang pekerjaan yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya pemimpin, kebijakan dan prosedur, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja (Astuti dan Iverizkinawati, 2018). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan instansi. Kepuasan kerja ditentukan oleh hasil yang mereka dapatkan, sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka lakukan (Lie, 2018). Misalnya, jika karyawan merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih keras daripada karyawan yang lain namun mendapatkan upah yang lebih rendah, mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap atasan atau rekan kerja mereka, maka mereka akan merasa tidak puas dan akan menyebabkan menurunnya produktivitas.

Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang ditemui dan didaparkannya dari tempatnya bekerja (Aryagunawan dan Heryanda, 2021). Kepuasan kerja dikatakan sebagai respon karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan muncul ketika apa yang

didapatkan karyawan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Kurniasari *et al.*, 2020). Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Indriyani, 2019). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Trianasari (2021), Insan *et al.*, (2020), Sari dan Astutiningsih (2021), Hadian (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan Fitriya dan Kustini (2023) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah respon dari seseorang terkait dengan suatu kondisi lingkungan, dihubungkan dengan karakteristik individu yang berbeda-beda, dan merupakan dampak dari setiap tindakan yang dilakukan oleh orang lain/pihak eksternal (Kreitner & Kinicki, 2018:353). Hasibuan (2019:204) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lengkong *et al.*, (2020) menemukan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Diputra dan Surya (2019), Wiryana (2020), Sugiarto & Nanda (2020) yang menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Sandora dan Permadani, 2021). Lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Setiawan dan Khurosani, 2018). Nasution dan Harahap (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan suasana yang tenang berupa karyawan bekerja secara maksimal dalam kaitannya pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018:65).

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Kusumastuti *et al.*, (2019), Heryanti *et al.*, (2021), Kusumastuti *et al.*, (2019), Budirianti *et al.*, (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sabilalo *et al.*, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sementara Sihotang (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari fenomena data tersebut, dapat diketahui bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada dimana hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang

dialami oleh PT. Prathama Line Logistic Denpasar. PT. Prathama Line Logistic merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *export* dan *import* di kawasan Denpasar. PT. Prathama Line Logistic Denpasar memiliki banyak pesaing yang berada tersebar di wilayah Bali. PT. Prathama Line Logistic Denpasar dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggannya. Hal tersebut dilakukan karena para pebisnis di sektor ini berlomba-lomba memberikan nilai tambah pada produk atau jasa yang ditawarkan agar semakin menarik dimata pelanggan dan meningkatkan pelayanan dengan cara mereka masing-masing.

Pada pelaksanaan kuantitas kinerja, sebagai gambaran untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan untuk meningkatkan produktifitas pada PT. Prathama Line Logistic Denpasar, berdasarkan observasi adanya fenomena terindikasi rendahnya kinerja karyawan yakni dalam kemampuan karyawan memenuhi target penjualan. Adapun target dan realisasi penjualan PT. Prathama Line Logistic Denpasar tahun 2017-2021 disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Target Penjualan dan Realisasi Penjualan Tahun 2017-2021 PT. Prathama Line Logistic Denpasar**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	
		Rp	%
2017	Rp1,400,000,000	Rp1,382,100,000	99%
2018	Rp1,796,730,000	Rp1,651,500,000	92%
2019	Rp2,146,950,000	Rp2,437,500,000	114%
2020	Rp3,168,750,000	Rp2,350,000,000	74%
2021	Rp3,055,000,000	Rp1,165,000,000	38%

Sumber : PT. Prathama Line Logistic Denpasar, 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PT. Prathama Line Logistic Denpasar yang ditunjukkan pada tabel diatas terjadi penurunan drastis pada tahun 2020 dan 2021 dikarenakan pandemi covid-19. Dikarenakan penurunan penjualan ini, banyak kebijakan-kebijakan baru yang dikeluarkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat bertahan di masa pandemi. Kebijakan-kebijakan baru tersebut antara lain penurunan upah karyawan, pemotongan bonus karyawan, tuntutan perusahaan untuk lebih mengencangkan promosi untuk meningkatkan penjualan, dan lain sebagainya. Dikarenakan penurunan insentif dan meningkatnya tekanan kerja dari perusahaan menyebabkan banyak karyawan yang bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya (penurunan dalam kemauan bekerja), seringkali tidak masuk bekerja dengan alasan sakit, izin dan berbagai alasan lain, masih ada karyawan yang hadirnya tidak tepat waktu, seringkali meninggalkan tempat kerja tanpa izin, acuh tak acuh dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, Kurangnya tanggungjawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa orang karyawan PT. Prathama Line Logistic Denpasar, terdapat masalah mengenai keluhan-keluhan yang dialami oleh karyawan tentang pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Indikasi masalah rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Prathama Line Logistic Denpasar menyebabkan kinerja karyawan rendah adalah masalah sangat kecil adanya kemungkinan untuk mendapatkan promosi jabatan. Karyawan tidak akan mendapatkan rasa puas walaupun sudah bekerja

dengan maksimal karena tidak adanya peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya. Rasa kebersamaan yang masih rendah juga menyebabkan kurangnya rasa kepuasan kerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan minimnya kerjasama atau sikap saling membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan seringkali acuh tak acuh dengan rekan sekerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terhadap beberapa orang karyawan mengenai stres kerja yaitu masalah pekerjaan yang melebihi jam kerja. Seringkali karyawan harus bekerja melebihi jam kerja namun tidak ada perhatian yang diberikan oleh pihak PT. Prathama Line Logistic Denpasar yang tentunya berdampak terhadap beban pekerjaan yang melebihi standar waktu kerja karyawan. Sistem *shift* kerja yang tidak jelas dan seringkali diubah tanpa adanya pemberitahuan jauh hari sebelumnya sehingga menyebabkan karyawan kesulitan untuk mencari karyawan lain yang bisa diajak bertukar jadwal.

Berdasarkan hasil survei peneliti di lapangan melalui wawancara dengan karyawan PT. Prathama Line Logistic Denpasar, ditemui beberapa masalah mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan serta rasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Fasilitas-fasilitas bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di perhatikan sedemikian rupa seperti tersedianya peralatan pekerjaan dalam hal ini kendaraan yang lengkap dan terawat serta pencahayaan yang baik sudah sangat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun

berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Prathama Line Logistic Denpasar, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja kurang nyaman karena kebersihan yang kurang terjaga, sopir PT. Prathama Line Logistic Denpasar juga jarang berkomunikasi langsung dengan atasan karena intensitas pertemuan yang jarang terjadi.

Pada lingkungan kerja non fisik PT. Prathama Line Logistic Denpasar, terlihat kurang kondusif terlihat dari kurang nyamannya karyawan saat bekerja karena tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan atupun atasan dikarenakan sering tercadinya *misscommunication* dalam pelaksanaan kerja dan antar karyawan terlihat tidak berkomunikasi dengan harmonis, Selain itu, karyawan selalu ingin mendapat perhatian yang lebih terhadap atasan sehingga beberapa karyawan terlihat kurang nyaman dengan lingkungan kerja non fisik yang ada di PT. Prathama Line Logistic Denpasar, karena sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya lingkungan kerja non fisik terjadi karena hubungan manusiawi karyawan tempat ia bekerja dan manusia merupakan makhluk yang unik, karena setiap manusia memiliki ciri dan karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Prathama Line Logistic Denpasar”.

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari paparan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prathama Line Logistic Denpasar?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prathama Line Logistic Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prathama Line Logistic Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan beberapa pengujian sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prathama Line Logistic Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prathama Line Logistic Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prathama Line Logistic Denpasar

## 1.4 Manfaat Penelitian

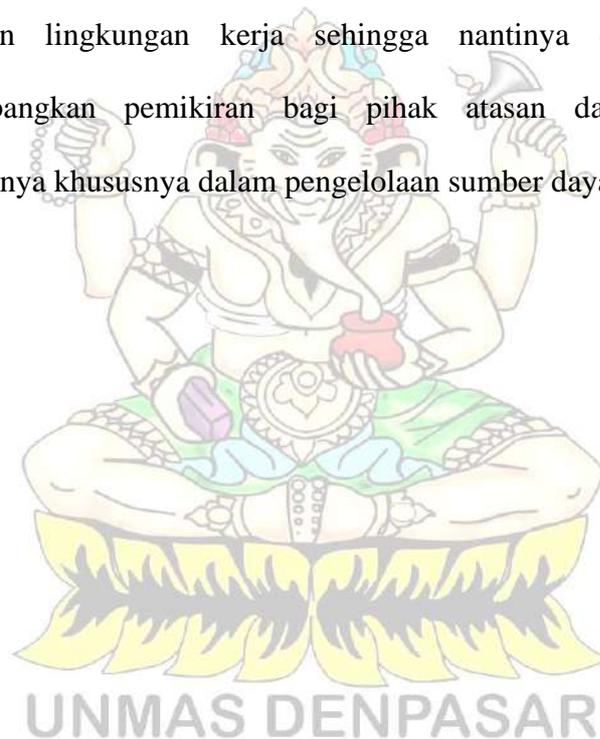
### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan untuk memperkuat bukti empiris. Penelitian ini juga

diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam pendalaman teori -teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran bagi pihak atasan dalam memberikan kebijakannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

Pada sub bab tinjauan teoritis ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Teori Atribusi (*Atribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan caracara tertentu (Robbins dan Judge, 2017). Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2018) penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Konsensus (*consensus*), yaitu perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
- 2) Kekhususan (*distinctiveness*), yaitu perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan
- 3) Konsistensi (*consistency*), yaitu perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Kejadian-kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi sosial tempat dia berada, hal sesuai karena di dalam teori atribusi dijelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Apabila seorang karyawan melakukan tindakan kejahatan atau tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi motivasi atau penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang.

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses

peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2019:94), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Mangkunegara (2020:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **2. Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan**

Menurut Hasibuan (2019:108) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah pengalaman kerja dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Arfina (2019) menyebutkan penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan

apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Lebih lanjut Arfina (2019) menyatakan tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- a. Administrasi penggajian
- b. Umpan balik kinerja
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- d. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- h. Menetapkan keputusan promosi
- i. Pemberhentian karyawan
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

**4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Massora (2019) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

#### d. Kemampuan Kerja Sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

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 (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri karyawan dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja (Mangkuprawira, 2017).

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2019), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja

karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

## **2. Faktor Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sudaryo, Agus dan Nunung (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

### 3. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019:202), menjelaskan tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang. Lebih lanjut Hasibuan (2019:203) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

#### b. Moral kerja

Secara bahasa, moral kerja merupakan suasana batiniah yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud adalah perasaan senang atau tidak senang,

bergairah atau tidak bergairah, dan semangat dan tidak semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

c. *Turnover*

*Turnover* yaitu pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

d. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

e. Mencintai Pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada.

#### 2.1.4 Stres Kerja

##### 1. Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik 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.

Selain itu Hasibuan (2019:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi karyawan. Adapun definisi menurut Siagian (2016:300) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Definisi selanjutnya Robbins dan Judge (2018:597), 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.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dinyatakan bahwa stres kerja merupakan stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerjanya akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

## 2. Ciri Karyawan Yang Mengalami Stres Kerja

Menurut Handoko (2018:200) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

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

## 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018:376), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain;

a. Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

c. Faktor individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

Sementara menurut Hasibuan (2019:204) faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, adalah:

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

#### 4. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018:597) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

a. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b. Stres Organisasi

Stres organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c. Stres Individu

Stres Individu berkaitan dengan kehidupan pribadi masing-masing karyawan yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

## 2.1.5 Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho dan Siregar (2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain

halnya Gultom dan Nurmayasroh (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara menurut Luthfi dan Fadhilah (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Arianto dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya melaksanakan tugas yang dibebankan.

## 2. Dampak Lingkungan Kerja

Dampak lingkungan kerja menurut Rahayu (2019:20) yaitu:

### a. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah

diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

b. Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah.

c. Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

d. Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika hal tersebut tidak dapat diatasi, dapat berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Setiawan *et al.*, (2019), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega

- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

#### 4. Aspek-Aspek Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:69), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

##### a. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan perkejaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

##### b. Kondisi kerja,

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

### c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

## 5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho dan Siregar (2019), lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

#### a) Penerangan/cahaya

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan

menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Assauri (2018:31) adalah sebagai berikut:

- a) Sinar cahaya yang cukup.
  - b) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
  - c) Tidak terdapat kontras yang tajam.
  - d) Cahaya yang terang.
  - e) Distribusi cahaya yang merata.
  - f) Warna yang sesuai.
- b) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai *plafond* rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

- c) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang dimana dengan adanya kebisingan dapat merusak konsentrasi dalam bekerja dan karyawan akan merasa terganggu. Dengan

terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

#### 4. Keamanan

Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga lingkungan kerja agar aman yaitu dapat memanfaatkan tenaga satuan tugas kemanan (satpam) dan CCTV. Pekerja juga menggunakan perlengkapan seperti, helm keselamatan, sarung tangan, kaca mata las dan perlengkapan lain untuk menjaga keselamatan dalam bekerja

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

##### a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

##### b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Fitriya dan Kustini (2023) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja”	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: 1. Penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian serta teknik analisa data
2	Wardhana dan Riska (2018) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: 1. Penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	PT Dapensi Dwikarya Bandung”		variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh 5. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian
3	Fauziek dan Yanuar (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”	Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan: 1. Penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian serta teknik analisa data
4	Paparang <i>et al.</i> , (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Post Indonesia di Manado”	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: 1. Penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian serta teknik analisa data
5	Aniversari & Sanjaya (2022) “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan	Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan	Persamaan: 1. Penggunaan kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)”	kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian serta teknik analisa data
6	Budiyanto dan Wikan (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha”	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: 1. Penggunaan stres kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh 5. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian
7	Marista (2018) “Pengaruh Konflik Interpersonal dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”	Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: 1. Penggunaan stres kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh 5. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian
8	Dewi dkk (2018) “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap	Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja	Persamaan: 1. Penggunaan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara”	karyawan	2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh 5. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian
9	Kriskito & Rini (2022) “Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan: 1. Penggunaan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian serta teknik analisa data
10	Santoso (2019) “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) Jenu Tuban”	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: 1. Penggunaan stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh 5. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
11	Ariansy & Kurnia (2022) "Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi"	Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas</li> <li>2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</li> <li>3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data.</li> <li>4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh</li> </ol> <p>Perbedaan:</p> <p>Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian serta teknik analisa data</p>
12	Suwandewi dan Trianasari (2022) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng"	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas</li> <li>2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</li> <li>3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data.</li> <li>4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh</li> <li>5. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data</li> </ol> <p>Perbedaan:</p> <p>Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian</p>
13	Nurhaedah <i>et al.</i> , (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda"	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas</li> <li>2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</li> <li>3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data.</li> </ol> <p>Perbedaan:</p> <p>Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, subjek penelitian, teknik penentuan sampel dan teknik analisa data</p>
14	Sabilalo <i>et al.</i> , (2020) "Pengaruh	Lingkungan kerja berpengaruh negatif	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan lingkungan</li> </ol>

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”	dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>kerja sebagai variabel bebas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</li> <li>3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data</li> <li>4. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data.</li> </ol> <p>Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian</p>
15	Kartika & Supartini (2023) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Jaya Raya”	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas</li> <li>2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</li> <li>3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data</li> <li>4. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data.</li> </ol> <p>Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian</p>