

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Azhari, 2020). Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Azhari, 2020).

Menurut Mathis dan Jackson (2019) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui

hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja karyawan menjadi kurang produktif dan perusahaan akan jauh dari target yang diharapkan akibatnya perusahaan mengalami penurunan profit (Azhari, 2020).

Menurut Prasastyadi (2019) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Riyadi, 2019).

Penelitian ini dilakukan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung. PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Sebagai Badan Usaha yang bergerak dibidang Perbankan, PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung akan selalu berperan untuk memberikan edukasi kepada masyarakat untuk mewujudkan masyarakat yang melek finansial dan sebagai Bank penyalur atau pelaksana bantuan permodalan masyarakat yang disalurkan kepada masyarakat secara perorangan ataupun kelompok.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan bersama kepala cabang PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung diketahui bahwa karyawan belum mampu untuk bersaing agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan berupa performa realisasi kredit. Adapun pencapaian pemberian kredit pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Pemberian Kredit**  
**Pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung Tahun 2022**

Bulan	Performa Pemberian Kredit		
	Target dalam Ribuan (Rp)	Realisasi dalam Ribuan (Rp)	Persentase Capaian %
1	2	3	4 (3/2) x100
Januari	165.957.265	148.314.014	89,37
Februari	166.674.859	150.005.354	90,00
Maret	165.622.257	149.018.898	89,98
April	165.429.008	148.009.593	89,47
Mei	166.154.215	147.740.102	88,92
Juni	166.056.042	148.285.142	89,30
Juli	165.853.402	146.613.611	88,40
Agustus	166.687.308	147.282.626	88,36
September	166.400.962	146.581.948	88,09
Oktober	168.274.235	146.005.112	86,77
November	168.870.506	146.413.209	86,70
Desember	169.439.724	145.114.778	85,64
<b>Total</b>	<b>2.001.419.783</b>	<b>1.769.384.387</b>	<b>88,41</b>

Sumber: PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa secara kumulatif pencapaian pemberian kredit pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung tahun 2022 tidak mampu mencapai target sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya kompetitor perbankan yang mampu menarik nasabah dan memberikan bunga kredit rendah, sehingga akan menurunkan pencapaian target kerja karyawan. Penurunan pencapaian kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adalah stres kerja (Haryanto, dkk, 2019). Stres di tempat kerja merupakan hal yang dapat terjadi hampir di setiap harinya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tingkat stres karyawan yang tinggi dapat memicu menghambat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Nelsi, 2021). Menurut Mangkunegara (2019) stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Tingkat stres yang dialami pada setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan memiliki cara masing-masing untuk menghadapinya. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau dapat merusak prestasi kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja instansi pada umumnya (Bulolo, 2021).

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Ernanda, dkk (2020), Rahmi (2020), Steven dan Prasetyo (2020), Bulolo (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik stress kerja, maka kinerja semakin baik.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan, permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja pada PT

BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung dapat dilihat pada indikator tuntutan peran. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang menuntut karyawan berperan ganda dengan jam kerja yang bertambah dalam menjalankan tugas perusahaan. Adapun data jam kerja karyawan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Jam Kerja Karyawan**  
**Pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung**  
**Periode Januari – Desember 2022**

No	Bulan	Jam Kerja Seharusnya	Rata-rata Jam Pulang Karyawan	Jumlah Tambahan Jam Kerja
1	Januari	08.00-16.00	08.00-17.30	1 jam 30 menit
2	Februari	08.00-16.00	08.00-18.15	2 jam 15 menit
3	Maret	08.00-16.00	08.00-18.30	2 jam 30 menit
4	April	08.00-16.00	08.00-17.30	1 jam 30 menit
5	Mei	08.00-16.00	08.00-17.30	1 jam 30 menit
6	Juni	08.00-16.00	08.00-17.30	1 jam 30 menit
7	Juli	08.00-16.00	08.00-18.20	2 jam 20 menit
8	Agustus	08.00-16.00	08.00-17.30	1 jam 30 menit
9	September	08.00-16.00	08.00-17.30	1 jam 30 menit
10	Oktober	08.00-16.00	08.00-18.30	2 jam 30 menit
11	November	08.00-16.00	08.00-18.30	2 jam 30 menit
12	Desember	08.00-16.00	08.00-18.15	2 jam 15 menit

Sumber: PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung (2022)

Jam kerja menjadi hal yang paling penting bagi karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Namun pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung tingginya jam kerja karyawan akan memicu stress kerja meningkat. Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa penambahan jam kerja karyawan tertinggi hingga 2 jam 30 menit, sehingga apabila seorang karyawan dibebankan tugas dengan jam kerja yang tidak sesuai standar yang ditetapkan maka akan mengalami stres kerja. Peningkatan stress kerja merupakan dampak dari kurang puasnya karyawan terhadap kinerjanya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan kepuasan kerja (Plorania, 2021). Menurut Robbins & Judge (2019) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Menurut Handoko (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak baik bagi perusahaan, karena akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Fitri dan Endratno, 2021).

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Azhari dan Supriyatin (2020), Juwita (2021), Plorania (2021), Suandewi, dkk (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penurunan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan, permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung dapat dilihat pada indikator pekerjaan itu sendiri (*work it-self*). Hasil wawancara menunjukan

bahwa kurangnya kepercayaan diri karyawan saat harus melayani keluhan nasabah. Kurangnya rasa percaya diri karyawan untuk berbicara mengakibatkan karyawan harus mengalihkan pelayanan kepada karyawan lain yang sedang bertugas, tentunya hal ini akan mengganggu kinerjanya.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self leadership* (Tandy, dkk, 2021). Mangkunegara (2019) berpendapat bahwa bekerja adalah salah satu cara seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada era yang semakin *modern* ini, segala hal dituntut untuk semakin cepat dan tepat. Maka dalam bekerjapun seseorang diharuskan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri dan produktifitasnya. Hal ini dimaksudkan sebagai tolak ukur kesuksesan dalam bekerja, selain itu agar terciptanya budaya yang kompetitif dan peningkatan kerja, maka dari itu setiap individu harus memiliki kemampuan sebagai *self leadership*. *Self leadership* merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan baik. *Self leadership* memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik pada perusahaan (Manz & Sims, 2019).

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Widnyani, dkk (2019), Rachman, dkk (2021), Tandy, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat *self-leadership* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, dkk

(2019) dan Suryantoro, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *self leadership* bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan, permasalahan yang berkaitan dengan *self leadership* pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung dapat dilihat pada indikator *natural reward*, seperti pada saat melakukan pengambilan keputusan pimpinan masih membedakan antara karyawan senior dan karyawan baru sehingga timbulnya kecemburuan sosial diantara karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung?
3. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan *self leadership* terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan *self leadership* terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar stres kerja, kepuasan kerja dan *self leadership* terhadap kinerja

karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam lembaga atau instansi.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Pinawati, 2020). Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) (Pinawati, 2020).

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung diasumsikan sebagai

tujuannya, sedangkan variabel kepuasan kerja, *self leadership* dan stres kerja sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja karyawan PT BPR Khrisna Darma Adipala Kabupaten Badung yang baik akan tercapai.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

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

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2019). Menurut Handoko (2019) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Wan *et.al.* (2019) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dari suatu organisasi, yaitu berdasarkan kinerja sumberdaya manusia (*human resources performance*) dan kinerja keuangan (*financial performance*) dengan melihat aspek seperti kepuasan kerja, komitmen atau loyalitas karyawan dalam perusahaan, kualitas produk, produktivitas maupun kekuatan finansial. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2019).

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profid oriented* dan *non profid oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Istilah *performance* sering disebut dalam bahasa Indonesia sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Safitriani, 2019). Kasmir (2019) menyatakan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

## **2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mahmudi (2019) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

- b. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- c. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan.
- d. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- e. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- f. Faktor komitmen pada organisasi, meliputi: tingkat *turnover* dan tingkat kehadiran/absensi.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2019) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

f. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

g. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

h. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Robbins (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target / hasil kerja.

c. Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini

ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor yang terpenting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pemimpin organisasi dengan karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) yang meliputi indikator: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim dan inisiatif.

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Hermita, (2019) stres merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang

berlebihan terhadap seseorang. Menurut Setiyana (2019) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Handoko (2019) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2019).

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

besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Hariyono, 2019). Mangkunegara (2019) menyebutkan juga stres kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kecemasan yang kronis. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins (2019) adalah sebagai berikut:

### **a. Faktor Lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

#### **1) Ketidakpastian Ekonomi**

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

## 2) Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

## 3) Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek.

### b. Faktor Organisasi

#### 1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja *fisile lini* perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan.

#### 2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan.

#### 3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial.

#### 4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

#### 5) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan.

#### 6) Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan.

### c. Faktor Individual

#### 1) Masalah Keluarga

Masalah keluarga, secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah

hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

## 2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

## 3) Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu. Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

## 3. Indikator Stres Kerja

Jin *et al.*, (2019) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran, yakni takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
- b. Gelisah, yakni perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
- c. Tekanan, yakni suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

- d. Frustrasi, yakni rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2019) mengemukakan indikator stres kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

a. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

b. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja

c. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

d. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

e. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. Pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

f. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

g. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

Menurut Robbins (2019) terdapat 5 (lima) indikator dari stres kerja menurut sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2019) yang meliputi indikator: tuntutan

tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sunyoto, (2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2019).

Menurut Mangkunegara (2019) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan

jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Sejalan dengan pendapat Luthans (2019) mengenai faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasan/supervisi, serta kelompok kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memastikan terciptanya kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja**

Menurut Umam (2019) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Gaji atau imbalan kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). Akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil.

- b. Kondisi kerja yang menunjang, ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya.
- c. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)
  - 1) Hubungan kerja dengan rekan kerja yakni kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).
  - 2) Hubungan kerja dengan atasan yakni kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.
  - 3) Hubungan kerja dengan bawahan yakni atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja.

### **3. Indikator Kepuasan kerja**

Menurut Supriyanto & Machfudz (2019) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan finansial merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.
- b. Kepuasan fisik merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan,

sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

- c. Kepuasan social merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.
- d. Kepuasan psikologi merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Indrasari (2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja terdiri tujuh dimensi yakni sebagai berikut:

- a. Kompensasi, yakni imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.
- b. Supervisi, yakni perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c. Pekerjaan itu sendiri, yakni sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni skill varety, task identy, task

significance, autonomy dan feedback, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

- d. Hubungan dengan rekan kerja, yakni interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.
- e. Kondisi kerja, yakni kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai.
- f. Kesempatan memperoleh perubahan status, yakni bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.
- g. Keamanan kerja, yakni rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

Menurut Robbins (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b. Tunjangan, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin

untuk tujuan tertentu, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2019) yang meliputi indikator: pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), tunjangan, promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*) dan rekan kerja (*workers*).

### **2.1.5 Self Leadership**

#### **1. Pengertian Self Leadership**

Menurut Aini dkk (2019) *self leadership* dapat membuat penggunanya memiliki visi, inovasi dan bersikap proaktif. Visi karena itu yang menentukan arah dimana individu bermaksud untuk menyelaraskan dirinya dalam waktu dekat; inovasi karena individu muncul dengan cara baru sesuai dengan selera dan preferensi individu, mekanisme penghargaan, bersikap proaktif karena strategi mendorong individu untuk berfikir dengan cara tertentu, sehingga memberikan tekanan yang

mendorong individu dengan cara tertentu yang menciptakan karyawan yang kompetitif.

*Self leadership* adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri. Dimana *Self leadership* dapat memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap karyawan. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong karyawan yang lebih baik bagi suatu perusahaan. *Self leadership* juga merupakan suatu kondisi perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi diri sendiri. Di beberapa cara, *Self leadership* bisa dianggap sebagai bentuk *followership* yang bertanggung jawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggung jawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *Self leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggungjawab (Manz & Sims, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *Self leadership* merupakan proses untuk membangun pengarahan diri dan motivasi diri terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Leadership***

Faktor-faktor yang mempengaruhi pentingnya pengembangan kemampuan *Self Leadership* dalam organisasi dikemukakan oleh Lovelace *et al.* (2019), yaitu:

- a. Kemampuan *self leadership* yang dikembangkan dalam organisasi akan berguna bagi penyebaran *shared leadership* dalam organisasi

yang dapat mengarah kepada pengurangan beban kerja pemimpin formal yang memungkinkan peningkatan kontrol yang lebih efektif. Artinya dengan berkembangnya kemampuan *self leadership*, maka rentang kendali (*span of control*) seorang pemimpin akan semakin berkurang dan pengontrolannya tidak perlu seketat mengawasi bawahan yang tidak mandiri

- b. Kemampuan *self leadership* dapat menurunkan derajat ketergantungan kepada otoritas pemimpin tradisional berkat adanya pemberdayaan bawahan akan tanggung jawab yang diperlukannya dalam menjalankan tugasnya.
- c. *Self leadership* dapat dianggap sebagai pengganti kepemimpinan yang merupakan alternatif bagi pendekatan *top-down leadership* dengan otoritas hirarkis formalnya, karena dengan adanya *self leadership*, maka pendekatan *bottom-up* menjadi semakin menyebar yang pada akhirnya akan memungkinkan karyawan organisasi menjadi lebih baik
- d. *Self leadership* dianggap merupakan salah satu cara untuk meningkatkan karyawan organisasi. Menurut Alves *et.al.* (2006:342) halini dimungkinkan berkat adanya melalui pola pikir dan tindakan individu-individu dalam organisasi yang kemudian dapat dijadikan alat untuk menganalisis karyawan organisasi tersebut, baik secara parsial maupun keseluruhan.
- e. Kemampuan *self leadership* akan memampukan karyawan menanggulangi berbagai tantangan yang dikarenakan oleh sistem organisasi saat ini yang lebih kompleks dan dinamis dikarenakan kemampuannya mengambil keputusan dengan lebih cepat berkat adanya pendelegasian wewenang yang lebih jelas.

f. *Self leadership* diperlukan untuk mendorong perilaku yang positif, yaitu perilaku yang diharapkan terjadi yang akan menghasilkan *outcome* yang baik karena diharapkan mampu menekan perilaku negatif yang mampu mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan keluarga individu. Secara umum dapat diasumsikan bahwa ketika kehidupan pekerjaan seseorang baik, maka hal tersebut akan memiliki pengaruh yang baik kepada kehidupan keluarganya.

### 3. Indikator *Self Leadership*

Menurut Hersey & Blanchard (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur *self leadership* adalah sebagai berikut:

#### a. Orientasi Tugas

Perilaku tugas adalah kadar upaya pemimpin organisasi menetapkan anggota kelompok, menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana dan bagaimana cara menyelesaikannya dicirikan dengan upaya untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Pendapat tersebut diatas menjelaskan bahwa perilaku tugas disini dapat menentukan apa yang akan dikerjakan, untuk apa, biaya berapa, darimana, dengan siapa mengerjakannya dan keseluruhannya ini disampaikan kepada karyawan.

#### b. Orientasi Hubungan

Perilaku hubungan adalah suatu perilaku hubungan pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada anggota untuk membicarakan segala sesuatu yang berkenaan dengan tugas yang dilaksanakan oleh bawahan. Sedang seberapa luas dan sempitnya kesempatan tersebut akan menyangkut gaya yang akan dilakukan oleh pemimpin. Bahwa

perilaku hubungan adalah kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan apa yang anggota kelompok mereka membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional, psikologis dan kemudahan perilaku.

Ancok (2019) mengemukakan indikator *self leadership* yang dikenal dengan konsep “4I” yaitu:

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

b. Motivasi Inspitasi (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawan.

c. Stimulasi Intelek (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin harus mampu merangsang karyawan untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi proble solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.

d. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan dan mengerti kebutuhan karyawan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *self leadership* yang dikemukakan oleh Priyantono (2019) adalah sebagai berikut:

- a. *Self modelling*, merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk pengembangan *self leadership* melalui keteladanan kepada karyawan yang berhubungan dengan cara pimpinan bekerja, terutama

tentang contoh penyampaian yang muda dimengerti oleh karyawan, dengan ciri-ciri: Penyampaian yang mudah dimengerti tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan, cara pimpinan bekerja, perubahan perilaku pimpinan dalam bekerja serta, pandangan tentang jenjang karir.

- b. *Self goal setting*, adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam Menyusun sasaran perusahaan dengan melibatkan karyawan, dengan ciri-ciri: tingkat kemampuan menyusun sasaran, tingkat partisipasi dan menyusun sasaran, tingkat pencapaian sasaran pelaksanaan tugas dan kesempatan yang diberikan untuk menyusun tugas.
- c. *Natural reward*, yaitu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan tidak berbentuk materi tetapi dengan cara mengajarkan kepada karyawan bagaimana menghargai dirinya sendiri dan dengan membangun penghargaan yang bersifat alamiah kedalam pekerjaannya. Ciri-ciri dari *natural reward* ini adalah: pengakuan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, tingkat rasa tanggung jawab menyelesaikan tugas, tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan penghargaan bagi karyawan serta kesempatan untuk mencari peluang bagi penyelesaian pekerjaan dengan baik.
- d. *Positive partterns*, adalah perilaku yang dikembangkan oleh pimpinan terhadap karyawan agar karyawan dapat berfikir secara mandiri untuk memanfaatkan segala peluang dan menyelesaikan segala rintangan dalam pekerjaannya. Hal ini meliputi: kesempatan berkreasi dalam penyelesaian tugas, kesempatan berinovasi dalam upaya menyelesaikan tugas, tingkat tanggung jawab untuk menentukan cara-cara penyelesaian tugas, dorongan yang diberikan pimpinan dalam

mengambil resiko secara rasional, memperhatikan dan memberikan dukungan sepenuhnya dalam pekerjaan, mendorong setiap karyawan untuk kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan, mendorong adanya kebiasaan untuk berbeda pendapat dalam menemukan solusi terbaik bagi setiap permasalahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator *self leadership* yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Priyantono (2019) yang meliputi indikator: *self modelling, self goal setting, natural reward, dan positive patterns*.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja, *self leadership* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, disajikan seperti dibawah ini:

1. Azhari dan Supriyatin (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah

responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

2. Fitri dan Endratno (2021) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 106 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.

3. Juwita (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.
4. Plorania (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Hamami Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.

5. Suandewi, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Komitmen Organisasi pada Hotel Furamaxclusive Ocean Beach di Seminyak Bali. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 130 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur yang disertai dengan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi komitmen organisasi pada Hotel FuramaXclusive Ocean Beach di Seminyak Bali. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.
6. Rachmawati, dkk (2019) dengan judul Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial, *Employee Ability* Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self leadership* terhadap

kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.

7. Widnyani, dkk (2019) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Self-Leadership*, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self leadership* terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.
8. Rachman, dkk (2021) meneliti tentang *Self Leadership*, *Self-Awareness* Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement* Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbuni Madura. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership*, *self-awareness* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap *employee engagement* maupun kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan

jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self leadership* terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.

9. Tandy, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh *Self-Leadership*, *Transformational Leadership* Dan *Transactional Leadership* Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMP Advent 4 Paal 2 Kota Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh terhadap kinerja, *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja, *transactional leadership* berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self leadership* terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.
10. Suryantoro, dkk (2021) meneliti tentang *Self Leadership* Dan Pengaruhnya Pada *Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *path*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee performance* secara langsung dan berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui *self-efficacy* yang diperkuat dengan moderasi *conflict resolution*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang

sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self leadership* terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.

11. Ernanda, dkk (2020) meneliti Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Jaya Motor. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.
12. Rahmi (2020) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan

pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.

13. Steven dan Prasetio (2020) meneliti tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 190 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.
14. Aulia (2021) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.

15. Buulolo (2021) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang sama yakni teknik analisis regresi linier berganda.