

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan baik yang baru maupun yang lama perlu ditata agar dapat berjalan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Sedangkan perusahaan merupakan fasilitator bagi karyawan agar dapat lebih produktif dalam bekerja sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan baik. Salah satu elemen yang penting dalam menunjang tingkat produktivitas dan kreativitas karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan energi atau kondisi yang menggerakkan karyawan dengan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi yang tepat, akan membuat para karyawan terdorong untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam sebuah perusahaan agar dapat menjalankan aktivitasnya secara maksimal maka perusahaan harus selalu meningkatkan kualitas sumber daya dalam perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan cara melakukan program kualitas kehidupan kerja, adanya program tersebut agar dapat terciptaya suasana dalam bekerja yang berkemanusiaan. Manajemen sumber daya manusia juga mempunyai masalah

yang harus mendapatkan perhatian oleh perusahaan yaitu pada kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan tidak akan mungkin dapat melakukan suatu kegiatannya tanpa adanya manusia atau karyawan, faktor tenaga kerja manusia merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masing-masing individu mempunyai cara dan motivasi yang berbeda-beda. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Menurut (Ganyang, 2018:187), menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut (Afandi, 2016:69), menyebutkan bahwa 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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas

yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016:12). Sedangkan motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Riniwati (2016:199), menyebutkan bahwa motivasi intrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri misalnya memberi rasa berprestasi. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Husaini (2015:249) mendefinisikan motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Pemberian tanggung jawab terhadap karyawan serta menghargai setiap prestasi dari karyawan merupakan beberapa hal yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan. Dalam pembentukan motivasi intrinsik ini diperlukan peranan pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stres dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu tekanan beban kerja akan tidak terpenuhinya tuntutan tugas pekerjaan. Menurut Antonius (2020:37), stress kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stress kerja yang dihadapinya. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, prosesberfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan kerja atau lingkungan kerja.

Stress dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik karena stress kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Bila stress kerja terlalu besar maka prestasi kerja cenderung menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Selain Motivasi intrinsik dan stress kerja, etos kerja juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mathis dalam penelitian Karauwan et al. (2015: 1198) berpendapat bahwa, etos kerja adalah totalitas kepribadian seseorang serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberi makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih nilai positif dalam bekerja.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Menurut Darodjat (2015:77), Etos kerja sendiri merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Penelitian yang dilakukan oleh : Ulfah (2017) menunjukkan hubungan etos kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga

etos kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Etos kerja yang baik sangat penting dimiliki oleh pegawai karena etos kerja sendiri akan berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

PT Ace Hardware Batubulan sesuai dengan kegiatan usahanya di bidang retail yang berlokasi di jalan Jl. Raya Batubulan No.45X, Banjar Tegehe, Batubulan, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan, terkadang perusahaan menghadapi permasalahan pada bidang pengelolaan sumber daya manusianya, terutama yang berkaitan dengan kinerjanya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dapat dijelaskan mengenai pencapaian target penjualan PT Ace Hardware Batubulan sesuai Tabel 1 berikut.



Tabel 1.1
Data Hasil Pencapaian Target Penjualan
PT. ACE HARDWARE BATUBULAN GIANYAR
Periode Tahun 2021

No	Bulan	Target	Realisasi	Achievement (%) (Realisasi : Target) * 100
1	Januari	3,647,371,999	3,204,582,919	88
2	Februari	2,787,564,920	2,131,139,568	76
3	Maret	3,061,047,774	2,757,700,697	90
4	April	2,826,316,629	2,404,211,458	85
5	Mei	2,929,453,897	2,818,693,826	96
6	Juni	3,367,422,055	3,473,353,203	103
7	Juli	3,120,424,424	3,360,742,724	108
8	Agustus	2,848,280,620	2,666,018,577	93
9	September	2,948,075,918	2,775,744,070	94
10	Oktober	3,327,916,678	3,027,987,513	91
11	November	2,884,030,965	3,168,274,371	110
12	Desember	3,185,754,949	3,536,187,993	111
Jumlah		36,933,660,828	35,324,636,919	1145
Rata-rata per tahun		3,077,805,069	2,943,719,743	94

Sumber PT Ace Hardware Batubulan 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat pencapai target penjualan yang ditetapkan PT. Ace Hardware Batubulan belum tercapai secara optimal dikarenakan jumlah hasil penjualan pada tahun 2021 di tiap bulan cenderung tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan menurun, yang otomatis berdampak pada penurunan pencapaian perusahaan. Penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh faktor motivasi intrinsik, stres kerja dan etos kerja.

Motivasi intrinsik pada PT Ace Hardware Batubulan masih rendah, hal ini dapat dilihat karyawan bekerja santai dan berbincang-bincang saat bekerja. serta masih ada karyawan yang masih istirahat meski waktu istirahat telah selesai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prahiawan (2015), menyebutkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Herawan (2016), menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik motivasi intrinsik karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Ace Hardware Batubulan juga memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Stres kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Beberapa karyawan mempunyai stress kerja yang tinggi dan munculnya rasa jenuh dalam bekerja. Faktor utama penyebab stress kerja adalah karena adanya beban target yang diberikan, hal tersebut juga membuat beberapa karyawan resign dari perusahaan karena stress kerja yang tidak diperhatikan.

Menurut Margaretha (2015:153), stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada pegawai terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari organisasi agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian Setyawati, dkk (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Charisma Dewi, dkk (2018) dan Peters (2013) juga

menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja yang tinggi juga harus dimiliki oleh setiap karyawan PT Ace Hardware Batubulan karena setiap perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi pada setiap karyawan, kalau tidak perusahaan akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Fenomena yang terjadi pada karyawan PT Ace Hardware Batubulan ialah adanya penurunan kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan dari bulan Januari hingga April tahun 2022 PT Ace Hardware Batubulan tidak mencapai target penjualan yang ditetapkan. Faktor utama yang mempengaruhi penurunan penjualan tersebut ialah etos kerja yang rendah dari karyawan, karena karyawan tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah.

Berdasarkan hasil penelitian Sukmawati, dkk (2020) menyatakan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Yantika, dkk (2018) etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di atas dengan adanya beberapa macam perbedaan temuan yang dilakukan peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengembangkannya dengan menambah variabel. Penulis mengangkat penelitian tersebut dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik ,Stres Kerja, dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Batubulan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Batubulan?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Batubulan?
- 3) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Batubulan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pokok permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Batubulan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Batubulan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Batubulan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian secara langsung maupun tidak langsung terhadap pihak – pihak yang terkait sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan manambah pengetahuan dan dapat sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangkukuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- b. Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.
- c. Memberikan informasi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan bagi mahasiswa agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan perhatian pada bidang sumber daya manusia.
- b. Memberikan masukan dalam membantu peningkatan program pengajaran sumber daya manusia dan dapat membantu informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka memperdalam pengetahuan mengenai sumber daya manusia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015) jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuantujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Lathan dalam Lunenburg, 2011).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen

Menurut (Robbins & Coulter, 2015) manajemen adalah proses pengkoordinasian atas pekerjaan-pekerjaan melalui orang lain agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Menurut (Terry & Rue, 2015) manajemen adalah merupakan proses yang khusus dengan memanfaatkan ilmu dan seni yaitu terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), pengawasan (*controlling*).

2) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2016:3), mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison, dkk, 2017:10). Menurut (Sutrisno, 2016:5), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

3) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut (Sutrisno, 2016:7), terdapat beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b) Mengimplementasikan dan menjada semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantumanajer lini mencapai tujuannya
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

4) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2016:9), Manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, yaitu:

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur jadwal pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

- c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sampai pension.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang penting yang merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai suatu organisasi

1.2 Motivasi Intrinsik

1) Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2016:12), motivasi kerja berasal dari kata lain *movere* yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan” atau dorongan, keinginan, sebab serta alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut para ahli motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a) Afandi (2016:12) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.
- b) Sutrisno (2016:111) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.
- c) Menurut Hasibuan (2015:219) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simple karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya

2) Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja menurut (Nawani, 2013: 359) adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi berfungsi sebagai energy atau motor penggerak bagi manusia.
- b) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternative diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan dengan memperkuat suatu motivasi akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- c) Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas, dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang memotivasi kerjanya dan bukan mewujudkan tujuannya.

3) Jenis – jenis Motivasi

Menurut fahmi (2014:18) jenis motivasi jika ditinjau dari bentuk dasarnya ada dua, yaitu:

- a) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
- b) Motivasi ekstrinsik (dari luar), adalah motivasi yang muncul dari luar seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

4) Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi dipengaruhi dorongan dari dalam, dimana aktivitas yang dilakukan untuk mencari kesenangan bukan ganjaran atau *reward* (Fahmi, 2014:110). Motivasi intrinsik adalah motivasi diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, dan cita-cita yang menjangkau ke masa depan (Darodjat, 2015:187).

5) Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu:

a) Kebutuhan (*need*)

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor – faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis.

b) Harapan (*expectancy*)

Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan adanya harapan keberhasilan bersifat memuaskan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan

c) Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

6) Indikator motivasi intrinsik

Indikator motivasi intrinsik mencakup :

- a) Pencapaian prestasi (*achievement*). Setiap prestasi akan merangsang seseorang berusaha giat untuk mencapai prestasi berikutnya.

- b) Pengakuan (*recognition*). Sekecil apapun suatu pengakuan sangat penting artinya bagi diri sendiri.
- c) Pekerjaan itu sendiri (*work in self*). Pekerjaan yang menantang banyak menimbulkan pemikiran lebih kreatif, inovatif dan menampilkan gagasan – gagasan baru.
- d) Tanggung jawab. Dengan diperolehnya tanggung jawab, seseorang akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- e) Kemajuan. Pelaksanaan pekerjaan yang sukses dan berlanjut, menggambarkan kemajuan organisasi.

1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan disebabkan karena tekanan, konflik, kelelahan, ketegangan, dan beban kerja yang berlebihan tanpa didukung fasilitas yang memadai sehingga mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2015:204), mengemukakan bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran yang kronis.”

Stress Kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2015:1008). Mangkunegara (2014:157), menyatakan bahwa “Stres Kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang,

suka menyendiri, cepat marah, sulit berkonsentrasi, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan seseorang yang disebabkan oleh faktor eksternal dan internal lingkungan yang mempengaruhi kondisi seorang karyawan.

2) Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab. Menurut Suprihanto (2014:65) terdapat beberapa penyebab stres antara lain :

1. Penyebab Fisik

Penyebab fisik meliputi :

a. Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

b. Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c. Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d. *Jetlag*

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktifitas.

e. Suhu dan Kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

2. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

3. Sifat Pekerjaan

a. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi yang baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres.

b. Ancaman Pribadi

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c. Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

d. Ambiguitas

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

e. Umpan-balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

f. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

g. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami-isteri. Masalah keuangan, perceraian, dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

3) Sumber-sumber Pembangkit Stres (Stresor)

Menurut Douglas dalam Ventura (2014:351), menyatakan bahwa “Stres timbul karena adanya perubahan sehingga mengganggu keseimbangan tubuh manusia atau dapat pula karena adanya tekanan-tekanan yang bersifat fisik maupun psikologis. ”Hal tersebut akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja karyawan apabila yang terjadi adalah *distress* (stres kerja negatif). Terdapat tiga hal yang menjadi sumber timbulnya Distress antara lain:

- a) Konflik Peran (*Role Conflict*)
- b) Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*)
- c) Perbedaan beban kerja (*Work Load Variance*).

Sedangkan Hasibuan (2015:205), faktor penyebab stres karyawan yaitu:

- 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 kelompok kerja.
- e) Balas jasa yang terlalu rendah.

1) Indikator Stres

Stres kerja yang dialami karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal lingkungan yang menimbulkan tekanan baik fisik maupun mental. Adapun indikator stres kerja menurut Davis (Garniwa, 2016:72) adalah sebagai berikut:

- a) Target tugas, adalah hasil yang harus dicapai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan

- b) Tuntutan tugas, merupakan berbagai jenis tugas dalam pekerjaan yang menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan
- c) Tekanan peraturan dalam melaksanakan tugas, adalah segala bentuk tata tertib perusahaan yang diperuntukkan bagi seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan.
- d) Waktu Kerja, yaitu waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari dalam mengerjakan tugas dalam sebuah perusahaan.
- e) Karakteristik tugas, yaitu suatu sifat yang khas, yang melekat pada pegawai di dalam sebuah perusahaan atau suatu objek.

1.4 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Tasmara dalam penelitian (Putra et al., 2022) menegaskan bahwa, etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Menurut Sinamo dalam penelitian (Saleh & Utomo, 2018) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar

yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Menurut Sedarmayanti (2017), etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Apabila individu yang ada di dalam komunitas atau organisasi memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya apabila sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) mengemukakan bahwa Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.

Menurut Moeheriono dalam penelitian Sucitra, (2020) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Donny Juni (Priansa Rohana et all, 2019:3) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan

dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari :

1) Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2) Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk

bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3) Kondisi Lingkungan (*Geografis*)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

5) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

6) Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

3. Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut Tasmara (NT Rahayu, 2018:14) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 (empat) aspek antara lain:

1) Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

2) Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

3) Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengatualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

4) Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang baik bagi organisasi (Afandi, 2016:69). Kinerja karyawan yang baik sangatlah perlu bagi sebuah perusahaan, mengingat dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Fattah (2017: 11), menyimpulkan bahwa kinerja dihubungkan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi tersebut melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja).

2) Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi (Sinambela, 2016:503).

a. Tujuan kinerja

Kinerja merupakan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batas waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah inspirasi,

sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

b. Sasaran kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam penelitian Gumanti (2022) terdiri dari:

a) Efektifitas 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. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

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

4) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

5) Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan

apakah karyawan bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

6) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, 2017: 193), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

- 1) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- 3) Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- 4) Taat asas, yaitu hasil kerja harus dilakukan dengan cara yang benar, tranfaran dan dapat dipertanggung jawabkan.
- 5) Perilaku kerja, yaitu inisiatif dalam melakukan pekerjaan.

1.6 Penelitian Sebelumnya

1) Safitri & Susanto (2019)

Penelitian dilakukan oleh Safitri & Susanto (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Askrindo Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Objek Penelitian ini adalah PT. Askrindo Cabang Semarang.

Unit sampel dan populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. Askrindo Semarang. Dengan mengambil sampel 94 karyawan dari 122 Karyawan. Berdasarkan pada hasil analisa dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi Instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada salah variabel bebas dimana pada penelitian sebelumnya salah satu variabel bebasnya adalah kepuasan kerja sedangkan pada penelitian sekarang adalah motivasi intrinsik.

2) Arin (2022)

Penelitian dilakukan oleh Arin (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di dinas pemadam kebakaran kota cirebon. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 69 responden dengan probability sampling menggunakan teknik sampel acak

sederhana. Hasil penelitian ini Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik dengan Kinerja Pegawai

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada salah variabel bebas dimana pada penelitian sebelumnya salah satu variabel bebasnya adalah Budaya Kerja sedangkan pada penelitian sekarang adalah stres kerja.

3) **Wibowo (2019)**

Penelitian dilakukan oleh Wibowo (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Decor Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini berada di PT. Sango Ceramics Indonesia. Hipotesis dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif serta stres kerja berpengaruh negatif yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian decor PT. Sango Ceramics Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang responden yang diperoleh dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas, uji

reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji R^2 .

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada salah variabel bebas dimana pada penelitian sebelumnya salah satu variabel bebasnya adalah motivasi kerja sedangkan pada penelitian sekarang adalah motivasi intrinsik kerja.

4) Ekhsan (2021)

Penelitian dilakukan oleh Ekhsan (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cabinindo Putra. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja bagian PPIC PT Cabinindo Putra berjumlah 61. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan program statistik SPSS. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi

berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada salah variabel bebas dimana pada penelitian sebelumnya salah satu variabel bebasnya adalah Konflik kerja dan kompensasi sedangkan pada penelitian sekarang adalah motivasi intrinsik dan etos kerja.

5) Sukmawati (2020)

Penelitian dilakukan Sukmawati (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam”. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Etos Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada salah variabel bebas dimana pada penelitian sebelumnya salah satu variabel bebasnya adalah lingkungan kerja fisik sedangkan pada penelitian sekarang adalah motivasi intrinsik.

6) Dinsar (2020)

Penelitian di lakukan Dinsar (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare Parepare”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas penelitian ini adalah stress kerja dan lingkungan kerja sementara variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare Parepare. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah observasi, Kuisisioner dan wawancara. Untuk analisis data menggunakan : uji validitas, uji realibilitas, uji parsial, uji simultan, regresi berganda serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel stress kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif

dan signifikan, secara simultan variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi berganda.

7) Nugroho (2022)

Penelitian dilakukan Nugroho (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja perawat Ruang Merak Rsau Dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian 35 orang dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada salah variabel bebas dimana pada penelitian sebelumnya salah satu variabel bebasnya adalah iklim organisasi sedangkan pada penelitian sekarang adalah motivasi intrinsik dan stress kerja.

8) Mamminanga (2019)

Penelitian di lakukan Mamminanga (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo”. Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Populasi penelitian adalah semua sumber daya manusia pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo tersebut berjumlah 24 orang yang semuanya ditetapkan sebagai responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis asosiatif kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada salah variabel bebas dimana pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variable bebas sedangkan pada penelitian menambahkan dua variabel yaitu motivasi intrinsik dan stress kerja.

9) Sangian, dkk (2019)

Penelitian di lakukan Sangian, dkk (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos

kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 100 orang dan diambil sampel sebanyak 91 orang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada pegawai. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada salah variabel bebas dimana pada penelitian sebelumnya salah satu variabel bebasnya adalah Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi sedangkan pada penelitian sekarang adalah motivasi intrinsik dan stress kerja.

10) Rima (2017)

Penelitian di lakukan Rima (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Richtex Garmino Semarang”. Jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 89 orang. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Richtex Garmino Semarang

Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang adalah sama-sama membahas bidang SDM dengan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada salah variabel bebas dimana pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel bebas sedangkan pada penelitian menambahkan satu lagi variabel yaitu etos kerja.

