

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Menurut Larasati (2018:6) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada suatu organisasi yang memerlukannya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Sulastri dan Onsardi, 2020). Dengan menyadari pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini, perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui sumber daya manusia. Sebuah perusahaan ataupun organisasi haruslah mampu mengembangkan sumber daya yang ada agar berhasil dalam meraih visi dan misi perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya

manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:83) 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 organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Karyawan adalah salah satu sumber daya penting bagi kehidupan perusahaan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan dengan efektif maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stress kerja pada karyawan. Menurut Vanchapo (2020:37) definisi stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir,

dan kondisi seorang karyawan. Keadaan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya, lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawati dkk., (2018), Rindorindo dkk., (2019), Santoso dkk., (2022), serta Widnyana dkk., (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham dan Prasetyo (2022), Fauziyah dan Waras (2023) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan, pernyataan lain dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dkk., (2023) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Wulantika dan Koswara (2017) menyatakan bahwa hal yang dapat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut

Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka karyawan cenderung untuk bekerja sesukanya. Kepuasan kerja seseorang dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan akan tugas pekerjaannya.

Penelitian terdahulu menurut Setyaji dan Rijanti (2022), Andriani dkk., (2023), Srilestari dan Indriyaningrum (2023), serta Wahyudi dan Diputra (2023) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan adanya kepuasan kerja yang berbeda-beda dari bawahan sehingga pemimpin mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Rubiyanto (2019) menyatakan bahwa hal yang juga perlu diperhatikan perusahaan agar kinerja karyawan baik yaitu adanya motivasi kerja. Hafidzi dkk., (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik). Dalam hubungan dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu menurut Yughi dkk., (2022), Kurniawan dan Rizki (2022), Putri dkk., (2022), serta Apriyani dan Siagian (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Namun, pernyataan lain dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Mahfudiyanto (2021) dan Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan semakin rendah motivasi maka kinerja karyawan akan rendah juga.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. PT. BPR Desa Sanur adalah usaha yang bergerak di bidang jasa perbankan, berbentuk perseroan terbatas (PT) yang menerima simpanan dalam bentuk deposito, tabungan, kredit, dan bentuk lainnya yang di persepsikan sama dan memberi produk layanan keuangan dalam bentuk pinjaman atau kredit. Sejarah didirikannya PT. BPR Desa Sanur yaitu atas prakarsa atau pemikiran masyarakat setempat dengan mengadakan suatu musyawarah yang dipimpin oleh perbekel desanya. Karena pada saat itu dirasakan kekurangan-kekurangan akan dana dalam meningkatkan suatu pembangunan, maka timbul suatu inisiatif di dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dana untuk pembangunan desa, khususnya Desa Sanur.

Tabel 1.1
Data Tingkat Kehadiran Karyawan PT BPR Desa Sanur
Periode 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Target Kehadiran	Tidak Hadir	Realisasi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)x(3)	(5)	(6)=(4)-(5)	(7)=(5)/(4)x100%
Januari	46	21	966	10	956	1,03%
Februari	46	18	828	15	813	1,81%
Maret	46	19	874	24	850	2,74%
April	46	20	920	22	898	2,39%
Mei	46	18	828	20	808	2,41%
Juni	46	18	828	18	810	2,17%
Juli	46	21	966	39	927	4,03%
Agustus	46	22	1012	18	994	1,77%
September	46	22	1012	21	991	2,07%
Oktober	46	21	966	23	943	2,38%
November	46	22	1012	25	987	2,47%
Desember	46	22	1012	15	997	1,48%

Sumber: PT. BPR Desa Sanur

Data pada tabel tersebut terlihat bahwa target kehadiran merupakan jumlah hari kerja efektif dalam sebulan yang seharusnya menjadi hari karyawan bekerja, tetapi pada kenyataannya tingkat absensi karyawan di PT. BPR Desa Sanur tahun 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli dengan persentase 4,03%. Hal tersebut terjadi karena adanya upacara keagamaan seperti upacara ngaben dan pernikahan. Selain itu, pada bulan Juli termasuk musim liburan, dimana karyawan biasanya mengambil cuti panjang diluar tanggal merah sehingga menyebabkan tingkat absensi karyawan PT. BPR Desa Sanur tergolong tinggi. Menurut Utama dan Sulistyo (2015) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dimana hal tersebut menunjukkan kinerja yang rendah karena tidak memaksimalkan hari kerja yang ada.

Menurut hasil observasi awal yang telah dilakukan pada PT. BPR Desa Sanur, ditemui beberapa permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yaitu sebagai berikut : dari segi faktor stres kerja yaitu beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pekerjaan karyawan, seperti banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan dengan jangka waktu yang singkat dan kurangnya jumlah karyawan tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan, hal tersebut menjadi indikasi munculnya stres kerja. Sementara dari segi faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh tidak terpenuhinya kebutuhan dasar yang membuat para karyawan menjadi acuh terhadap pekerjaan. Sehingga hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan

terhadap masyarakat.

Berdasarkan dari beberapa uraian di atas peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Desa Sanur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sanur ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sanur ?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sanur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari adanya penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sanur.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sanur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sanur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1) Bagi Peneliti

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

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi pada PT. BPR Desa Sanur untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

3) Bagi Pihak Lain

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan

tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017:11).

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

Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan atau program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel

stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja (Pratama, 2020)

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) 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 organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

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

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan kinerja seseorang karyawan dengan karyawan lainnya sangat berbeda-beda tergantung keahlian dan keterampilan yang dimiliki dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat bekerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil yang terbaik. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) yaitu keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
- 8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan. Menurut Susilowati dkk., (2018) Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk

mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Menurut Chusminah dan Haryati (2019) Penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Penilaian kinerja tidak semuanya bersifat positif, karena ada karyawan yang kinerjanya buruk, kasus ini yang membuat manajer menjadi dilema. Disatu sisi manajer menilai dan menegur karyawan yang kinerja buruk supaya meningkatkan kinerjanya, disisi lain manajer mempunyai beban rasa tidak menyenangkan jika menegur dan menilai kinerja karyawannya yang buruk.

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

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

1. Informasi berdasarkan ciri-ciri

Informasi berdasarkan ciri-ciri, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreativitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu. Ciri-ciri mengandung banyak makna dan banyak keputusan penting yang dilakukan dalam penilaian kinerja dengan mendasarkan pada ciri-ciri ini seperti daya adaptasi dan kelakuan umum menjadi terlalu kabur untuk digunakan sebagai dasar dari keputusan sumber daya manusia berdasarkan penilaian kinerja ini.

2. Informasi berdasarkan tingkah laku

Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan di pekerjaan. Informasi perilaku lebih sulit diidentifikasi, tetapi memiliki keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen. Persoalan yang potensial bisa jadi ada beberapa perilaku, yang seluruhnya dapat berhasil dalam situasi tertentu.

3. Informasi berdasarkan hasil

Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan di mana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan berdasarkan hasil ini adalah cara yang terbaik. Namun demikian, apa-apa yang diukur cenderung ditekankan dan apa yang sama-sama pentingnya tetapi tidak merupakan bagian yang diukur

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

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Penelitian menurut Ainnisyah dan Susilowati (2018) menyatakan bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
4. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
5. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

2.2.5 Indikator Kinerja

Menurut Amir (2018:123) menyatakan indikator kinerja adalah

pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupaun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut. Menurut Sedermayanti (2017:198) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan.

Menurut Soelistyoningrum (2018:76) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari dan Prasetyo, 2018 : 89).

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Menurut Safitri dan Astutik (2019 : 15) menyatakan bahwa

stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) menyatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

2.3.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

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

kompeten.

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

- a. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick dan Quick (dalam Yuliana, dkk., 2019:5) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang

diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

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

2.3.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut Luthan (dalam Asih, dkk., 2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress antara lain:

1. *Stressor* ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial atau teknologi,

- keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. *Stressor* organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
 3. *Stressor* kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
 4. *Stressor* individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

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

2.3.4 Dampak Stres Kerja

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus

mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Tewal dkk., (2017:145), ada dua dampak dari stres kerja yaitu :

1. Dampak positif stres kerja
 - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Memiliki ransangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
 - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*).
 - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.
2. Dampak negatif stres kerja
 - a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
 - b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
 - c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
 - d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

2.3.5 Indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan

tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai. Indikator stres kerja menurut Afandi (2018 : 179) adalah :

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

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan,hal

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

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan Sutrisno (2017:75) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi kepuasan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap

suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya.

2.4.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

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

pekerjaan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperature (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang ataupun prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadian kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi

karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji atau upah

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan sekaligus atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi yang lancar

Komunikasi yang tidak terhambat antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas yang memadai

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sementara itu menurut Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Needs fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Values attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam

pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Manusia memiliki hasrat atau dorongan dari dalam diri mereka sehingga dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai tujuan serta kinerja yang baik di pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengerakkan dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota. Karena itu bagaimanapun motivasi didefinisikan, tiga komponen utamanya adalah kebutuhan, dorongan dan tujuan (Sugama, 2017).

Menurut Weiner (1990), pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2021:1), motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai

dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan mmotivasi yang mendasarinya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Fransiska, 2020). Sedangkan menurut Wibowo (2017: 111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.5.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Mempertahankan loyalitas kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.5.3 Teori-Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang diajukan oleh para ahli di bidang psikologi :

1. Teori Hirarki Kebutuhan (Maslow)

Dikembangkan oleh Abraham Maslow, teori ini menggambarkan hierarki kebutuhan manusia yang terdiri dari lima tingkat, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow, motivasi akan mendorong individu untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

2. Teori X dan Y (McGregor)

Douglas McGregor mengusulkan dua pendekatan dasar dalam memahami motivasi karyawan. Teori X mengasumsikan bahwa

individu secara alami tidak menyukai pekerjaan dan harus diawasi serta diberi hukuman. Sebaliknya, Teori Y beranggapan bahwa individu memiliki motivasi intrinsik dan cenderung bekerja dengan produktif jika diberikan kebebasan dan tanggung jawab.

3. Teori Harapan (Vroom)

Victor Vroom mengemukakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada harapan mereka tentang hubungan antara upaya yang mereka lakukan, kinerja yang dicapai, dan hasil yang diharapkan. Menurut teori ini, individu akan lebih termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan memenuhi harapan mereka.

4. Teori Kebutuhan Prepoten (McClelland)

David McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi (hubungan sosial), dan kebutuhan akan kekuasaan. Teori ini berpendapat bahwa individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dominan, dan kebutuhan dominan tersebut akan mempengaruhi motivasi mereka.

5. Teori Pengaturan Kendali (Carver dan Scheier)

Teori ini berfokus pada persepsi individu tentang kemampuan mereka untuk mengontrol dan mempengaruhi hasil yang mereka inginkan. Jika individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol yang tinggi, mereka akan memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan tersebut.

2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup, antara lain :
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

2.5.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, Aryani, dan Ningrum (2018) yang berjudul “Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Data yang diperoleh merupakan data primer dari hasil jawaban responden atas kuesioner

yang disebarkan sebanyak 115 responden dan diolah menggunakan software program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 17. Dalam uji f variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

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

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo, Murni, dan Trang (2019) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 72,3% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

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

3. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso, Yang Marcella Devina, dan Tristiana Rijanti (2022) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang”. Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampel acak dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer. Data diperoleh langsung dari PT. Daiyaplas Semarang melalui metode kuesioner. Data primer kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS 21. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

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

4. Penelitian yang dilakukan oleh Widnyana, Widyani, dan Saraswati (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali”. Penelitian ini dilakukan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang yang merupakan karyawan Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Catur Setyaji dan Tristiana Rijanti (2022)

yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang)”. Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 127 orang karyawan yang diambil berdasarkan usia kerja di atas 5 tahun. Hasil penelitian tersebut adalah dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil dari hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

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

2. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani, Anggraini, dan Metarini (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT First Media TBK Cabang Jakarta Selatan“. Penelitian ini menggunakan perhitungan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasilnya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 2,184 + 0,939 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0,776 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan persamaan regresi $Y = 6,210 + 0,856X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,802 berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai thitung variabel Budaya Organisasi sebesar 5.323 lebih besar dari ttabel sebesar 1,99962 dengan taraf signifikansi 0 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga secara parsial dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = -2,085 + 0,505 X_1 + 0,540 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 0,845, artinya memiliki hubungan yang

sangat kuat. Fhitung sebesar 668,295 dan nilai signifikansi 0 sedangkan nilai Ftabel berada pada taraf signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 63-2-1 = 0$ diperoleh nilai F tabel adalah 3,15. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel ($668,295 > 3,15$) dan signifikansi < 0,05 ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

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

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nike Ayu Srilestari dan Kis Indriyaningrum (2023) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sampel pada penelitian ini sebesar 100 orang. Teknik pengambilan sampel ialah sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Alat uji pada penelitian ini meliputi

uji instrumen terdiri dari validitas dan uji reliabilitas, serta dilakukan uji model, meliputi uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F. Selanjutnya dilakukan analisis regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Diputra (2023) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Funtastic di Ubud, Gianyar”. Penelitian ini dilakukan pada Bali Funtastic, dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang karyawan dengan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis dengan melakukan uji instrumen yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji f dan uji t. Hasil dalam penelitian ini dimana komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komitmen organisasional dan kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan diperusahaan yang berbeda.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yughi, Widodo, dan Arsid (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kiat Pangan Persada”. Penelitian ini menggunakan adalah metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah asumsi klasik uji, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien analisis determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Kiat Pangan Persada karyawan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(6,628 > 2,002)$. Motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiat Pangan Persada dengan a nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(6,311 > 2,002)$. Secara bersamaan menguji hipotesis yang berhasil disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiat Pangan Persada dengan nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(32,194 > 2.770)$.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

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

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Rizki (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi pegawai PT Perkebunan Mitra Ogan pada Kantor Pin 2 Mitra Ogan sebanyak 125 orang. Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 100 pegawai dengan kuesioner didistribusikan secara accidental sampling. Alat analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

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

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Chandra Saharani Putri, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dan I Gede Aryana Mahayasa (2022) yang

berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah 70 orang karyawan dan menggunakan sampling jenuh. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara karyawan, penyebaran kuesioner dan dokumentasi dan menggunakan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan agar menjaga komunikasi yang baik di dalam perusahaan, perusahaan harus memperhatikan mengenai beban kerja yang diberikan pada karyawan, dan perusahaan harus selalu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian:

Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja serta sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian:

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

4. Penelitian yang dilakukan oleh Apryani dan Siagian (2023) yang berjudul “Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian adalah 115 karyawan di semua departemen. Ukuran sampel yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah 115 responden. Pengujian menggunakan metode sampling jenuh, yang digunakan untuk metode sampling. Penggunaan kuesioner merupakan metode pengumpulan data. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Graphic, dimana diperoleh $t_{hitung} 2,067 > t_{tabel} 1,98118$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja PT Indo Kreasi Graphic, diperoleh $t_{hitung} 7,600 > t_{tabel} 1,98118$. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika, dimana $f_{hitung} 53,233 > f_{tabel} 2,68$.

Persamaan Penelitian:

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

Perbedaan Penelitian:

Penelitian dilakukan di perusahaan yang berbeda.