

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang paling berkembang di pulau Bali karena Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata di Indonesia (Yoeti, 2019). Perkembangan pariwisata di Bali menjadi faktor yang mendukung banyaknya hotel-hotel yang berdiri di Bali. Hotel adalah tempat menginap yang terdiri atas beberapa atau banyak kamar yang disewakan kepada masyarakat umum untuk waktu-waktu tertentu serta menyediakan makanan dan minuman untuk para tamunya, Hurdawaty dan Parantika, 2018). Untuk meningkatkan kinerja hotel maka perlu diperhatikan beberapa faktor salah satunya sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang perlu diperhatikan oleh hotel, karena ditangan manusialah segala kegiatan akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan hotel, jadi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan segala kegiatan dalam upaya menghasilkan kinerja hotel yang maksimal (Suryani *et al*, 2023).

Mangkunegara, (2019:235) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Farisi *et al*. (2021) kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan

sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang perusahaan maupun organisasi, demikian pula pada Hotel Le Meridien Jimbaran Bali.

Hotel Le Meridien Jimbaran Bali yang berlokasi di jalan Bukit Permai Jimbaran Badung Bali, merupakan salah satu hotel bintang lima yang berada di bawah manajemen Marriot International. Keberadaan Hotel Le Meridien Jimbaran Bali mengharuskan hotel ini memperhatikan kinerja karyawan yang baik untuk dapat memberikan pelayanan yang prima kepada tamunya. Hotel Le Meridien Jimbaran Bali menerapkan penilaian kinerja karyawan untuk memantau dan mengukur kinerja, sebagai dasar pengambilan keputusan tentang pemberian insentif bagi karyawan. Hotel Le Meridien Jimbaran Bali menggunakan jumlah realisasi hunian kamar sebagai indikator penilaian kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Hunian Kamar Hotel Le Meridien Jimbaran Bali Tahun 2022

No	Bulan	Target Hunian (Kamar)	Realisasi Hunian Kamar	
			Jumlah (Kamar)	%
1.	Januari	70	20	28,5
2.	Februari	70	38	54,2
3.	Maret	70	45	64,3
4.	April	70	52	74,3
5.	Mei	70	34	48,5
6.	Juni	70	65	92
7.	Juli	70	15	21,4
8.	Agustus	70	58	83
9.	September	70	68	98
10	Oktober	70	59	84
11	November	70	60	86
12	Desember	70	70	100

Sumber: Hotel Le Meridien Jimbaran (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa realisasi jumlah hunian kamar Hotel Le Meridien Jimbaran berfluktuasi selama tahun 2022.

Jumlah hunian kamar terendah yaitu pada bulan Juli dengan sebesar 15 kamar dan jumlah tertinggi yaitu pada bulan Desember sebesar 70 kamar. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Le Meridien Jimbaran masih rendah. Salah satu dukungan terciptanya kinerja yang baik adalah dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen, motivasi dan stress kerja (Farisi *et al.*, 2021).

Yusuf dan Sarif (2018) mengemukakan komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara bertahan dalam perusahaan, membantu mencapai tujuan perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan apaun. Komitmen adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali perusahaannya dan terikat pada tujuan pada perusahaan tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan perusahaan dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Karyawan yang mempunyai komitmen pada perusahaan biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Adanya komitmen terhadap perusahaan akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas perusahaan, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai perusahaan sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan

apa yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari meningkatnya kinerja. Adanya komitmen yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku dalam perusahaan yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan atau instansi lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya.

Penelitian terkait dengan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Yuliadi dan Sutianingsih. (2023), Erniwati *et al* (2023), Wiyono (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat kuat atau mempunyai pengaruh yang positif, yang menunjukkan bahwa jika pengaruh komitmen tinggi atau berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan atau diinginkan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun Surohmat dan Istiyani (2023), Trisnanda *et al*, (2023) menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Robbins dan Judge (2019:127) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting.

Penelitian terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Osman dan Milenia. (2022), Pitha, *et al* (2021), Fitriana *et al* (2023) menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang kuat juga berhubungan dengan dorongan yang tinggi dari pimpinan dan rekan kerja terhadap karyawan. Adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Namun Hidayat (2021), Pragiwani *et al*, (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selain komitmen dan motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh stres kerja. Handoko, (2020) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang

tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh kepada kinerjanya. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stress kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri yang akan berdampak pada penurunan kinerja.

Penelitian terkait dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Simanjuntak, *et al* (2023), Jaya, *et al* (2023), Widnyana, *et al* (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan karena ada perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun Yulianti dan Liana (2022), Ahmad, *et al.* (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena serta *research gap*, hubungan antara variabel komitmen, motivasi dan stres kerja secara empiris dan teoritis adalah signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh komitmen, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Pariwisata di Hotel Le Meridien Jimbaran”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri pariwisata di Hotel Le Meridien Jimbaran?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh organisasi terhadap kinerja karyawan pada industri pariwisata di Hotel Le Meridien Jimbaran?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri pariwisata di Hotel Le Meridien Jimbaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada industri pariwisata di Hotel Le Meridien Jimbaran.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri pariwisata di Hotel Le Meridien Jimbaran.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pariwisata di Hotel Le Meridien Jimbaran.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis

Manfaat bagi peneliti selanjutnya dan pembaca adalah sebagai sumbangan ilmu yang dapat menambah informasi dan mengembangkan

manajemen teori, khususnya tentang peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor diantaranya komitmen, motivasi dan stress kerja.

2) Manfaat Praktis

Manfaat bagi Hotel Le Meridien Jimbaran, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama yang berkaitan dengan aspek-aspek peningkatan kinerja karyawan khususnya dalam hal komitmen, motivasi dan stress kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory goal setting yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2012:452) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *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. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dan Judge, 2019:84). 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. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi

(Lunenburg, 2011:6)). Menurut Robbins dan Judge (2019:85). menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, dkk (2019), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja (*Performance*)

adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terutang dalam (*strategic planning*) suatu organisasi (Methusala, 2022)

Menurut Mangkunegara (2019:75) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Farisi dkk (2021) kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2019:127) seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental (berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah). Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah

dengan menggunakan tes IQ. Ada tujuh dimensi yang sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual yaitu:

- 1) Kecerdasan angka yaitu kemampuan untuk melakukan aritmatika yang cepat dan tepat.
- 2) Komprehensi verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca, didengar serta hubungan antarkata.
- 3) Kecepatan perseptual yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- 4) Penalaran induktif yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudahan memecahkan masalah.
- 5) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi sebuah argumentasi.
- 6) Visualisasi spesial yaitu kemampuan untuk mengimajinasikan bagaimana sebuah objek terlihat jika posisinya dalam ruang diubah.
- 7) Ingatan yaitu kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengalaman masa lalu.

3) Faktor Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2019:127) umumnya faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset

pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran *asset*, dan lain-lain.

- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- c. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Putra dan Purwaningrat (2021) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain adalah:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan, pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan, dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar karyawan merupakan, kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Tiyanti, dkk (2021:2) indikator kinerja karyawan terbagi menjadi enam yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi keranya.

f. Komitmen Kerja

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

2.1.3 Komitmen

1) Pengertian Komitmen

Meutia dan Husada (2019) mengemukakan bahwa komitmen adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2019:109). Meutia dan Husada (2019) menyatakan bahwa komitmen terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk.

Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan/ lembaga. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula (Indah dan Puspasari, 2021). Komitmen adalah kecenderungan individu untuk bertahan di dalam organisasi dan kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Saleh, dkk., 2019). Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia (IKurniawan, 2022).

Berdasarkan pengertian diatas, komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen

Menurut Priansa (2019:243) bahwa terdapat faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu:

a. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel demografis dan variable disposisional. Variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variable disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisaikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

3) Indikator Komitmen

Menurut Anshori (2019) komitmen dapat diukur dengan indikator pengukuran yaitu:

- a. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), adalah keinginan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain. *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan ini dapat disebabkan karena karyawan tidak memiliki pilihan lain selain bertahan dalam perusahaan dan akan mendapatkan kerugian apabila meninggalkan perusahaan. Kerugian ini seperti kehilangan fasilitas yang ditawarkan perusahaan, tunjangan pensiun.
- b. *Affective commitment*, adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja dalam organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- c. *Normative commitment*, kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain.

Menurut Widyanti, dkk (2020) komitmen organisasi dapat diukur dengan indikator pengukuran yaitu:

- a. Kemauan karyawan, yaitu rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi, yang dilatar belakangi oleh rasa cinta terhadap organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yaitu rasa setia yang dimiliki oleh karyawan yang akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

- c. Kebanggaan karyawan pada organisasi, yaitu rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2019:137) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Wibowo (2019) motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2019).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Wardhani (2019) menyatakan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.

b. Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu atas pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknik tidak lagi menuntut adanya kreatifitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber yang memiliki keinginan adanya kebosanan dan kejenuhan. Kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan, akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.

d. Pengakuan atas prestasi

Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan dihargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para manajer. Penghargaan yang di berikan akan memberikan tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya.

e. Pengembangan karir

Semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengembangan karir, maka semakin besar motivasi karyawann yang bersangkutan untuk bekerja lebih baik.

3) Tujuan Motivasi

Hamali (2019) menyatakan motivasi yang diberikan pada karyawan memiliki tujuan yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

4) Indikator Motivasi

Basri (2019:837) motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, keperluan utama selain uang yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan lainnya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, adalah kebutuhan untuk memperoleh rasa aman dari berbagai aspek yaitu fisiologis dan psikologis.
- c. Kebutuhan sosial, adalah memperoleh perhatian dan kepuasan dari orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan, adalah memperoleh sesuatu atas pencapaian suatu pekerjaan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai dengan citra dan cita diri seseorang.

Zameer (2019:297) motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang dapat dikatakan termotivasi tinggi apabila dalam dirinya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang baik dan maksimal.

b. Semangat kerja

Keadaan seseorang yang baik apabila semangat kerja menimbulkan kesenangan dalam mendorong seseorang dalam bekerja dengan giat dan tekun dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Inisiatif dan kreatif

Kekuatan dan kemampuan seseorang karyawan untuk meneruskan pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain namun atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan baru.

d. Rasa tanggung jawab

Individu seseorang yang memiliki motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diemban sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

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. Stres kerja adalah suatu keadaan di mana individu mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya

(Mangkunegara, 2019:157). Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stress kerja yang dihadapi (Antonius, 2020:37).

Rivai (2019:53) mengungkapkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan. Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respons penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakan sebagai peluang dan ancaman (Saina, 2019:300). Stres kerja merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya (Sinambela, 2019:472).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, stress kerja adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakan sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik.

2) Jenis Stres Kerja

Berney dan Selye (2019:4) mengungkapkan terdapat empat jenis stress, yakni sebagai berikut:

- a. *Eustres*, merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya.
- b. *Distres*, merupakan stress yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstres*, merupakan stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya contohnya stress yang akibat mengalami serangan penjahat.
- d. *Hypostres*, merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi, contohnya stress karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

3) Dampak Stres Kerja

Robbins dan Judge (2019:434) menjelaskan bahwa dampak yang diakibatkan oleh stress kerja dapat dilihat dengan gejala-gejala sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stress kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan

b. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019:434) faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Penyebab fisik

(1) Kebisingan terus menerus dan terlalu tegang dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang.

(2) Masalah kelelahan fisik pekerjaan tercakup dalam kondisi kerja yang tanpa variasi dan ketidaknyamanan akan

menyebabkan penurunan kesehatan fisik dan tanpa disadari menimbulkan stres.

b. Beban Kerja

Stres dapat terjadi karena ketegangan dalam diri akibat beban kerja yang terlalu banyak. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c. Suhu dan kelembaban

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

d. Sifat pekerjaan

(1) Situasi baru dan asing

Seseorang akan terasa sangat tertekan dalam menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi sehingga dapat menimbulkan stres.

(2) Ancaman pribadi

Pengawasan yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya.

(3) Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan dalam pekerjaan atau organisasi.

e. Ambiguitas

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

f. Umpan Balik

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

e. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Dengan adanya kebebasan, terdapat sebagian karyawan merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak.

f. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakharmisan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

5) Indikator Stres Kerja

Menurut Berney dan Selye (2019:6) stres kerja dapat diukur menggunakan indikator- indikator pengukuran sebagai berikut:

- a. Wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab, adalah suatu keadaan dimana karyawan menerima tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.
- b. Konflik dalam organisasi, adalah suatu keadaan dimana terjadinya konflik yang disebabkan adanya ketidakseimbangan antara beban tugas dan waktu yang tersedia untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.
- c. Perbedaan pendapat dalam pekerjaan, adalah suatu keadaan dimana terjadinya perbedaan persepsi maupun pendapat dalam melakukan tugas dan tanggungjawab.
- d. Masalah keluarga, adalah suatu keadaan dimana terjadinya konflik yang tidak terlepas dari masalah keluarga.

Menurut Qoyyimah (2019:13) terdapat lima indikator untuk mengukur stress kerja yaitu:

- a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan Stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin

- b. Tuntutan peran

Tuntutan peran yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain/ rekan kerja

d. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

e. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian oleh Eryngga (2023) dengan judul *The Effect of Ability, Motivation and Commitment on Employee Performance at KPP Pratama Jember*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu komitmen, motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel

bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu kemampuan.

- 2) Penelitian oleh Ahmad, dkk (2023) dengan judul *The Effect of Workload, Work Stress and Work Fatigue on Employee Performance on Puskesmas in Majalengka Regency*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja dan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu beban kerja dan kelelahan kerja.
- 3) Penelitian oleh Syarifin dan Atmaja (2023) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance: A Literature Study*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu komitmen dan variabel terikat yaitu

kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja.

- 4) Penelitian oleh Fahriana dan Sopiha (2022) dengan judul *The Influence of Work Motivation on Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian.
- 5) Penelitian oleh Chen, *et al.*, (2022) dengan judul *Work Stress, Mental Health and Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM Pls. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu

penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu kesehatan kerja, serta perbedaan teknik analisis data yang digunakan.

- 6) Penelitian oleh Pratama dan Riana (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu kompetensi dan pelatihan.
- 7) Penelitian oleh Sitopu, *et al* (2021) dengan judul *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan

yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel bebas yang tidak digunakan yaitu disiplin kerja dan kompensasi.

- 8) Penelitian oleh Wibowo, *et al* (2021) dengan judul *The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Throught at Work Environment at SAMSAT Makassar City*. Teknik analisis yang digunakan adalah path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu stress kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel bebas yang tidak digunakan yaitu beban kerja, serta perbedaan teknik analisis data yang digunakan.
- 9) Penelitian oleh Sari, *et al* (2021) dengan judul *The Effect of Job Stress to Employee Performance: Case Study of Manufacturing Industry in Indonesia*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu stress kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya

terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel bebas yang tidak digunakan yaitu lingkungan kerja.

10) Penelitian oleh Putra, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Karyawan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *World Innovative Telecommunication* di Denpasar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu komitmen dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu insentif.

11) Penelitian oleh Aji, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu komitmen dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat

penelitian dan variabel bebas dalam penelitian ini yang tidak digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu sikap kerja.

- 12) Penelitian oleh Kuswati (2020) dengan judul *The Effect of Motivation on Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian.
- 13) Penelitian oleh Stackhouse, *et al* (2020) dengan judul *Effect of Employee Commitment on Organizational Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu komitmen dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian.
- 14) Penelitian oleh Loan (2020) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Employess Job Performance: The Mediating Role of Job*

Satisfaction. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM Pls. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu komitmen dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan yaitu SEM Pls.

- 15) Penelitian oleh Gustama dan Tarmidi (2020) dengan judul *The Influence of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance: Case Study at CV. Rimba Jaya*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu stress kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel bebas yang tidak digunakan yaitu disiplin kerja.

- 16) Penelitian oleh Tasya dan Gilang (2020) dengan judul *The Influence of Motivation on Employees Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah

variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan.

