

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nasution dan Rosanti, 2020). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2018).

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Handayani dan Daulay, 2021). Menurut Manabung, dkk. (2018) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Hasil penelitian dari

Karim (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ini menunjukkan bahwa semakin meningkat stres kerja, maka kinerja karyawan menurun. Penelitian dari Maulidiyah, N. N. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki maka kinerja karyawan semakin menurun. Penelitian dari Pradoto, *et al.* (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian dari Iskanto, D. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin menurun kinerja yang dimilikinya. Serta penelitian dari Rijanto (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana stres kerja dapat berkontribusi pada kerja karyawan yang pada akhirnya stres kerja benar-benar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain stres kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Pratiwi, dkk. 2022). Menurut Wijaya dan Faddila (2023), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik serta dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Penelitian dari Kuswati (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. Penelitian dari Sulila (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. Penelitian dari Badrianto *and* Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. Penelitian dari Syahril, *et al* (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Hajjali, *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana rendahnya tingkat motivasi kerja maka menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Hendra (2020), pelatihan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gustiana, dkk. (2022), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut mengingatkan bahwa penting untuk meningkatkan pelatihan kerja agar tetap stabil dan kondusif. Hasil penelitian dari Hidayat *and* Budiatma (2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tingkat pelatihan kerja maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian dari Singh, *et al.* (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tingkat pelatihan kerja maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian dari Esthi *and* Savhira (2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tingkat pelatihan kerja maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian dari Mahadevan *and* Yap (2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tingkat pelatihan kerja maka kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian berbeda dari Hidayat *and* Aziz (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pelatihan kerja meningkat atau menurun tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Akar Wangi Gianyar, berlokasi di Jl. Sahadewa, Br, Kalah, No 3A, Peliatan, Kec. Ubud, Kab. Gianyar, merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri perdagangan wig atau rambut palsu. Dalam visi perusahaan, PT. Akar Wangi Gianyar ingin menjadi perusahaan yang tumbuh secara berkelanjutan dengan misi memproduksi beragam produk wig berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif untuk bersaing di pasar internasional. Dalam menghadapi kebutuhan dunia fashion yang semakin meningkat, perusahaan ini perlu karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk memenuhi target-target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar secara langsung masih terdapat kekurangan seperti pada stres kerja, tingginya tingkat stres kerja pada PT. Akar Wangi Gianyar yaitu masih adanya konflik dengan rekan kerja. Sedangkan pada motivasi kerja, masih kurangnya promosi jabatan bagi karyawan PT. Akar Wangi Gianyar, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Untuk pelatihan kerja, masih kurang optimal dalam memberikan pelatihan kerja pada karyawan sehingga menyebabkan tingkat kinerja karyawan masih rendah. Ketiga hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut uraian pada Tabel 1.1 data absensi karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar Tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Absensi Pada PT. Akar Wangi Gianyar
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang) (a)	Jumlah Hari Kerja (Hari) (b)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) $c = (a \times b)$	Jumlah Absensi d	Persentase Absensi (%) $e = (c:d) \times 100\%$	Persentase Kehadiran (%) $f = (100\% - e)$
1	Januari	47	21	987	29	2,94%	97,06%
2	Februari	47	20	940	30	3,19%	96,81%
3	Maret	47	23	1081	33	3,05%	96,95%
4	April	47	21	987	31	3,14%	96,86%
5	Mei	47	22	1034	32	3,09%	96,91%
6	Juni	47	22	1034	31	3,00%	97,00%
7	Juli	47	21	987	33	3,34%	96,66%
8	Agustus	47	23	1081	30	2,78%	97,22%
9	September	47	22	1034	34	3,29%	96,71%
10	Oktober	47	21	987	30	3,04%	96,96%
11	Nopember	47	22	1034	33	3,19%	96,81%
12	Desember	47	22	1034	34	3,29%	96,71%
Total						37,34%	1162,66%
Rata-rata						3,11%	96,89%

Sumber: PT. Akar Wangi Gianyar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar tahun 2022 berfluktuasi dimana

dengan ketidakhadiran karyawan ini maka kinerja karyawan semakin menurun. Berikut adapun uraian data target dan capaian produksi yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Data Target dan Capaian Produksi Pada PT. Akar Wangi Gianyar
Tahun 2022

Tahun	Produk	Target	Capaian	Persentase
2020	Wig Rambut Palsu	2400	2025	84,38%
	Cap Cotton	12000	10803	90,03%
	Ikat Rambut Tie Hair	3050	3214	105,38%
2021	Wig Rambut Palsu	2500	2355	94,20%
	Cap Cotton	13500	13720	101,63%
	Ikat Rambut Tie Hair	3100	3085	99,52%
2022	Wig Rambut Palsu	2.600	2432	96,15%
	Cap Cotton	13500	13200	97,77%
	Ikat Rambut Tie Hair	3100	3000	96,77%

Sumber: PT. Akar Wangi Gianyar (2022)

Pada Tabel 1.2 ini menyajikan bahwa masih kurangnya capaian produk pada PT. Akar Wangi Gianyar pada tahun 2022 dari target yang telah dicanangkan. Pada tahun 2020 dan 2021 sudah ada produk yang mencapai target bahkan lebih dari target yang telah dicanangkan, tetapi pada tahun 2022 belum ada produk yang yang mencapai target. Ini menunjukkan kinerja karyawan belum maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga belum mampu memenuhi target capaian produksi PT. Akar Wangi Gianyar hingga 100%. Dalam mencapai target ini tentunya

diperlukan kinerja karyawan yang baik dimana kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar?
- 3) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

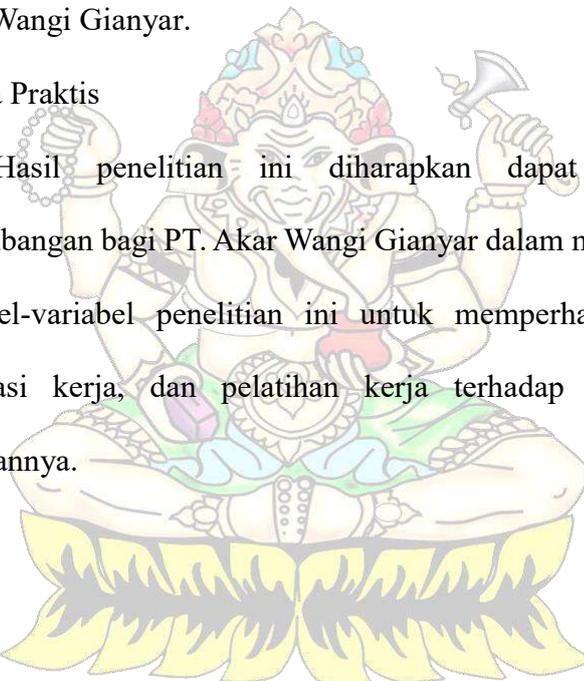
Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Wangi Gianyar.

2) Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Akar Wangi Gianyar dalam mempertimbangkan variabel-variabel penelitian ini untuk memperhatikan stres kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan kedepannya.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu seperti suatu pekerjaan maka akan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan ini dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Yosiana, dkk. 2023).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya,

maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka 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 menyelenggarakan pelayanan publik diindentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Widiyasari dan Padmantyo (2023), kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Taroreh, dkk. (2023), 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 Sutrisno (2018), mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jumiyyati dan Harumi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Penggunaan waktu dalam bekerja merupakan segala macam satuan ukuran yang berhubungan dengan waktu dalam bekerja, meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, jam kerja hilang dan ketepatan waktu.
- 2) Kualitas hasil kerja, merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja
- 3) Kuantitas hasil kerja, merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 4) Kerjasama dengan rekan kerja merupakan segala proses kerja secara kolaboratif dengan sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Naufalia, dkk. (2022) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Menurut Manabung, dkk. (2018) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut Purwanto, dkk. (2023) 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.

Menurut Iskanto (2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja ini terlihat dari gejala, antara lain seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan.

Santhi dan Amrullah (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut Harahap dan Nasution (2023), yaitu:

1) Faktor Lingkungan

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

2) Faktor Organisasional

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

3) Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Beberapa faktor individual yang dapat menjadi penyebab stres meliputi:

a) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan

- pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja;
- b) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja;
- c) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Qoyyimah (2020:13) adalah sebagai berikut.

1) 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.

2) Tuntutan Peran

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

3) Tuntutan Antarpribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan 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 di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Supriyanto, dkk. (2021) 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Rizqi dan Nabila (2022) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sitorus (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Djafar, dkk. (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Tantra, dkk. (2018) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan tingkat energi, komitmen, kreativitas, dan antusiasme karyawan dalam karirnya di sebuah organisasi atau perusahaan.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Taroreh, dkk. (2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a) **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

c) **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

d) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Supriyanto, dkk. (2021) yaitu:

- a) Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti rasa takut, cemas, bahaya.
- c) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

- d) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.5 Pelatihan Kerja

2.5.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Dinar, dkk. (2023) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan, memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta *skill* tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan.

Menurut Wahyuningsih (2019) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi.

Menurut Cahya, dkk. (2021) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut Alam dan Sulvionita (2021) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020), pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas karyawan yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Elizar dan Tanjung (2018) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- 1) *Cost-effectiveness* atau efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.5.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Wahyuningsih (2019:6) terdapat lima indikator dalam pelatihan, yakni:

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2) Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3) Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4) Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5) Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Karim (2022) yang berjudul “*The Effect of Work Stress on Employee Performance*”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel penelitian serta teknik analisis data.
- 2) Maulidiyah, N. N. (2021) yang berjudul “*Job Satisfaction as a Mediator of the Impact of Organizational Culture and Job Stress on Employee Performance in Bank Indonesia*”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang. Metode analisis data yang ini menggunakan *path analysis*. Penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel penelitian serta teknik analisis data.
- 3) Pradoto, Haryono, and Wahyuningsih (2022) yang berjudul “*The Role Of Work Stress, Organizational Climate, And Improving Employee Performance In The Implementation Of Work From Home*”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 orang. Metode analisis data yang ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel penelitian serta teknik analisis data.

4) Iskamto, D. (2021) yang berjudul “*Stress And Its Impact On Employee Performance*”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel penelitian serta teknik analisis data.

5) Rijanto (2023) yang berjudul “*The Effect of Work Stress on Employee Performance*”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel penelitian serta teknik analisis data.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Kuswati (2020) yang berjudul “*The Effect Of Motivation On Employee Performance*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 103 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan. Metode analisis data yang

ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel penelitian serta teknik analisis data.

2. Sulila (2020) yang berjudul “*The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance, BTPN Gorontalo*”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian serta jumlah sampel penelitian
3. Badrianto and Ekhsan (2019) yang berjudul “*The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, serta jumlah sampel penelitian.

4. Syahril, Khaddafi, Hutasoit, Andykhatria, Fitra, and Yasa (2022) yang berjudul “*The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency*”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian serta jumlah sampel penelitian
5. Hajiali, Kessi, Budiandriani, Prihatin, and Sufri (2022) yang berjudul “*Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance*”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 responden. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dan jumlah sampel penelitian.

2.6.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Hidayat and Budiartma (2018) yang berjudul “*Education and Job Training on Employee Performance*”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis

kuantitatif. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel penelitian serta teknik analisis data.

- 2) Singh, Lubis, and Satria (2022) yang berjudul “*The Effect Of Leadership, Competence And Job Training On Employee Performance Of Pt Mega Inti Makmur Medika*”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 107 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dan jumlah sampel penelitian.
- 3) Esthi and Savhira (2019) yang berjudul “*The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa*”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dan jumlah sampel penelitian.

4) Mahadevan *and* Yap (2019) yang berjudul “*Impact Of Training Methods On Employee Performance In A Direct Selling Organization, Malaysia*”.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 136 orang dan sampel yang digunakan hanya 124 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel penelitian serta teknik analisis data.

5) Hidayat *and* Aziz (2022) yang berjudul “*The Role of Job Training in Improving Employee Performance*”.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dan jumlah sampel penelitian.