

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan sebuah usaha. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, tetapi tanpa sumber daya manusia yang mendukung secara kualitas maka usaha tidak akan berjalan dengan maksimal. Usaha sebagai lembaga yang menyediakan layanan kesehatan perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat, karena kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanannya (Handoko, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem sebuah manajemen perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja dan aktivitas yang ada didalamnya sehingga dalam hal ini adabegitu banyak hal mengenai sistem dan peraturan kerja. Menurut Kasmir (2019) sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dimana kualitas sumber daya manusia merupakan kunci yang akan memperngaruhi kualitas dan perkembangan sebuah perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien karyawan harus bekerja keras. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stress kerja, apalagi belum selesai pekerjaan

yang lama, tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional (Afandi, 2019).

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan sebagai sumber daya manusia yang cakap. Karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun masa mendatang dan merupakan aset sebuah perusahaan. Karyawan tersebut harus mempunyai standar yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah melihat kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Fatmawati, 2019).

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

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja karyawan menjadi kurang produktif dan perusahaan akan jauh dari target yang diharapkan akibatnya perusahaan mengalami penurunan profit (Azhari, 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adalah stres kerja (Wahyudin dan Hermiati, 2023). Greenberg dan Baron (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya, kemudian Aamodt (2019) memandang stres kerja sebagai respon adaptif yang termasuk karakteristik individual dan konsekuensi serta tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Fikiana, dkk (2023), Mailiana, dkk (2023), Ramadhanty, dkk (2024), Rasyid (2023), Wahyudin dan Hermiati (2023), Yuliana dan Kusdiyanto (2023), Indrayana dan Putra (2024) menunjukkan

bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Edison dan Masman (2023) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Widiarti dan Herlina (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan konflik kerja (Rasyid, 2023). Robbins (2019) mendefinisikan konflik sebagai proses usaha yang dilakukan seseorang untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintangi yang menyebabkan frustrasi dalam pencapaian tujuan atau meningkatkan keinginannya. Konflik juga dapat diartikan sebagai keadaan yang didalamnya terdapat kekecokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya tidak sejalan sehingga yang satu berhasil sementara yang lain tidak, juga merupakan konflik. Konflik organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat, status, tujuan, nilai-nilai, persepsi, dan hasrat ataupun keinginan sehingga setiap individu yang terlibat didalamnya saling mempertahankan pendapatnya masing-masing hingga kemudian terjadilah konflik. Konflik kerja sangat menentukan bagaimana seseorang menyikapi dan menyelesaikan permasalahan yang sedang dialami oleh karyawan (Rivai, 2019).

Penelitian mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Fikiana, dkk (2023), Rasyid (2023), Simatupang, dkk (2023), Ramadhanty, dkk (2024) menunjukkan

bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penanganan konflik kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin dan Hermiati (2023) menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak. Double Six Luxury Hotel Seminyak adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan. Perusahaan ini bertekad untuk menjadi sukses dalam mengembangkan setiap aset yang dimiliki dan menjadi pemimpin dalam manajemen pengelola setiap hotel dan *resort*. Meluncurkan hotel pertama yang bernama “Double Six Luxury Hotel Seminyak” yang terletak di Jalan Pantai Double Six No.66, Seminyak, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361. Visi dari perusahaan ini adalah menjadi perusahaan kompeten yang beroperasi dalam pengembangan manajemen hotel bintang 5 yang menguntungkan dan dikenal baik secara Nasional maupun Internasional. Sedangkan Misi dari perusahaan ini adalah menjadi hotel developer dan operator hotel terkenal baik didalam negeri maupun diluar negeri, Menjadi hotel yang berstandar Internasional dengan manajemen yang memberikan servis dan produk terbaik, dengan orientasi kepuasan pelanggan dan beroperasi dengan efisiensi yang inovasi, teknologi dan fasilitas yang mendukung, serta HRD yang kompeten dan berkembang. Dalam pencapaian Visi dan Misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Double Six Luxury Hotel Seminyak dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan di perusahaan ini mengalami pasang surut. Diketahui bahwa kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel Seminyak masih rendah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan bersama kepala cabang Double Six Luxury Hotel Seminyak diketahui bahwa karyawan belum mampu untuk bersaing agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan berupa performa realisasi penjualan kamar hotel. Adapun pencapaian penjualan kamar pada Double Six Luxury Hotel Seminyak disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Penjualan Kamar
Pada Double Six Luxury Hotel Seminyak Tahun 2023

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1	2	3	4 (3/2) x100
Januari	1.165.957.265	1.018.314.014	87,34
Februari	1.166.674.859	1.020.005.354	87,43
Maret	1.165.622.257	1.009.018.898	86,56
April	1.165.429.008	1.018.009.593	87,35
Mei	1.166.154.215	1.007.740.102	86,42
Juni	1.166.056.042	1.008.285.142	86,47
Juli	1.165.853.402	1.006.613.611	86,34
Agustus	1.166.687.308	1.017.282.626	87,19
September	1.166.400.962	1.006.581.948	86,30
Oktober	1.168.274.235	1.006.005.112	86,11
November	1.168.870.506	1.016.413.209	86,96
Desember	1.169.439.724	1.025.114.778	87,66
Total	14.001.419.783	12.159.384.387	86,84

Sumber: Double Six Luxury Hotel Seminyak (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara kumulatif pencapaian penjualan kamar pada Double Six Luxury Hotel Seminyak tahun 2023 tidak mampu mencapai target sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel

Seminyak adalah tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pelanggan, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pelanggan. Double Six Luxury Hotel Seminyak terbukti memiliki banyak keluhan dari para pelanggan yang menyebabkan berkurangnya jumlah pelanggan yang berdatangan. Semakin rendahnya kinerja karyawan maka akan semakin menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan, permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja pada Double Six Luxury Hotel Seminyak dapat dilihat pada tuntutan tugas. Karyawan berpendapat bahwa tuntutan tugas yang diberikan dapat meningkatkan stress kerja karyawan, contohnya: karyawan diberikan pekerjaan dengan jumlah tinggi namun harus dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat, sehingga karyawan merasa tertekan dan dapat meningkatkan stres kerja karyawan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang menuntut karyawan berperan ganda dengan jam kerja yang bertambah dalam menjalankan tugas perusahaan. Dimana hal ini akan mengakibatkan pelayanan hotel menjadi tidak memuaskan karena karyawan yang mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan, permasalahan yang berkaitan dengan konflik kerja pada Double Six Luxury Hotel Seminyak dapat dilihat pada pola diskusi dan pengambilan keputusan yang seringkali tidak menemukan jalan keluar yang baik. Hal ini dikarenakan, kurangnya penyampaian informasi penting yang dilakukan pimpinan kepada karyawan, sehingga seringkali terjadi *miss*

komunikasi baik antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Konflik kerja Double Six Luxury Hotel Seminyak muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan baik sehingga sering kali menimbulkan kesalahpahaman dalam menyampaikan pesan. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh manajemen hotel, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik. Sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar sesama karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam lembaga atau instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

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

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel Seminyak diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan

variabel konflik kerja, *self leadership* dan stres kerja sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel Seminyak yang baik akan tercapai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2019). Menurut Handoko (2019) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Wan *et al.*, (2019) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dari suatu organisasi, yaitu berdasarkan kinerja sumberdaya manusia (*human resources performance*) dan kinerja keuangan (*financial performance*) dengan melihat aspek seperti konflik kerja, komitmen atau loyalitas karyawan dalam perusahaan, kualitas produk, produktivitas maupun kekuatan financial. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2019).

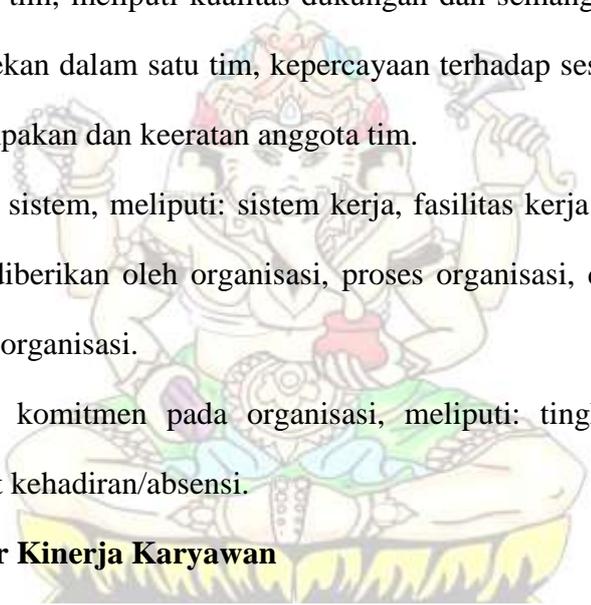
Menurut Mangkunegara (2019) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profid oriented* dan *non profid oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Istilah *performance* sering disebut dalam bahasa Indonesia sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Rahmi, 2020). Kasmir (2019) menyatakan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

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

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

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

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

3. Indikator Kinerja Karyawan

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

a. Kualitas Pekerjaan

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

b. Kuantitas Pekerjaan

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

c. Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim

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

e. Inisiatif

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

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hermita, (2019) stres merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Setiyana (2019) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan

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

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

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko, 2019).

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

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

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

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

a. Faktor Lingkungan

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

1) Ketidakpastian Ekonomi

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

2) Ketidakpastian Politis

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

3) Ketidakpastian Teknologis

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

b. Faktor Organisasi

1) Tuntutan Tugas

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

2) Tuntutan Peran

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

3) Tuntutan Antar Pribadi

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

4) Struktur Organisasi

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

5) Kepemimpinan Organisasi

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

6) Tahap Hidup Organisasi

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

c. Faktor Individual

1) Masalah Keluarga

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

hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ketempat kerja.

2) Masalah Ekonomi

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

3) Kepribadian

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

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2019) indikator dari stres kerja sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4 Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Makna konflik sangat luas dan memiliki definisi yang berbeda-beda, demikian juga dengan para ahli yang tidak pernah sama dalam mengemukakan pendapatnya masing-masing karena sudut pandang dan cara pandang mereka berbeda-beda dalam melihat apa itu konflik. Kata konflik sendiri berasal dari kata *confligere*, *confictum* yang memiliki arti saling berbenturan. Arti kata ini merujuk pada semua bentuk benturan, tabarakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi yang antagonis (Kartono, 2019). Menurut Wirawan (2019) konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik. Menurut Soetopo & Supriyatno, (2019), konflik dapat dinyatakan sebagai suatu keadaan dari seseorang atau kelompok orang dalam suatu sistem sosial yang memiliki perbedaan dalam memandang suatu hal dan diwujudkan dalam perilaku yang tidak atau kurang sejalan dengan pihak lain yang terlibat didalamnya ketika mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya, pada dasarnya konflik itu adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya. Jadi, jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik, maka pada dasarnya dapat dikatakan konflik itu tidak ada (Nimran, 2019).

Pandangan hubungan manusiawi menyatakan bahwa konflik adalah sesuatu yang lumrah dan dialami dalam setiap kelompok dan organisasi. Karna dalam keberadaan konflik didalam organisasi tidak dapat dihindari, maka konflik tidak harus bersifat buruk, tetapi memiliki potensi kekuatan yang positif didalam menentukan kinerja kelompok (Muhyadi, 2019). Di dalam konflik terdapat beberapa pandangan, dari sudut pandang tradisional berpendapat bahwa konflik itu berbahaya dan harus dihindari. Konflik dilihat sebagai hasil yang disfungsi sebagai akibat dari buruknya komunikasi, kurangnya keterbukaan dan kepercayaan diantara anggota organisasi, dan kegagalan manajer untuk memberikan respon atas kebutuhan dan aspirasi dari para pekerja (Gitosudarmo & Sudita, 2019). Sedangkan pandangan interaksionis menyatakan bahwa konflik tidak hanya dapat menjadi kekuatan positif didalam kelompok, tetapi justru mutlak perlu bagi kelompok agar dapat menghasilkan semangat dan kreativitas (Nimran, 2019).

Menurut Robbins (2019), konflik adalah proses usaha yang dilakukan seseorang untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintang yang menyebabkan frustrasi dalam pencapaian tujuan atau meningkatkan keinginannya. Konflik juga dapat diartikan sebagai keadaan yang didalamnya terdapat kecekocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya tidak sejalan sehingga yang satu berhasil sementara yang lain tidak, juga merupakan konflik menurut Said (2019). Menurut Handoko (2019), konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber

daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja, atau karena mereka memiliki perbedaan status, tujuan, nilai ataupun persepsi. Menurut Owens (2019), mengemukakan bahwa konflik dapat terjadi karena adanya perbedaan pandangan, hasrat atau keinginan, persepsi, nilai maupun tujuan baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka bahwa dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah keperpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antara karyawan.

2. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Konflik Kerja

Menurut Handoko (2019) faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan dapat dikelompokkan dalam 3 hal yang utama yaitu:

- a. Komunikasi, yakni salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya idividu manajer yang tidak konsisten.
- b. Pribadi, yakni ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.
- c. Struktur, yakni pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang

terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Handoko (2019) penyebab lain dari terjadinya konflik dalam organisasi, antara lain:

- a. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
- b. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
- c. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
- d. Perbedaan dalam orientasi kerja
- e. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
- f. Perbedaan persepsi
- g. Sistem kompetensi insentif (*reward*)
- h. Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

3. Indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2019) terdapat beberapa indikator dari manajemen konflik, yakni sebagai berikut:

- a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

- b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

- c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, sering kali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap,

ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

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

1. Edison dan Masman (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global, sedangkan stres kerja berpengaruh

tidak signifikan tetapi negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

2. Fikiana, dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun konflik kerja memengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas konflik kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.
3. Mailiana, dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Merchandising Indomaret Cabang Banjarmasin. Jumlah sampel dalam penelitian ini

adalah 35 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin, artinya semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan akan semakin menurun secara signifikan, demikian sebaliknya dan secara parsial *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin adil sistem *punishment* yang diterapkan pada Departemen *Merchandising* Indomaret Cabang Banjarmasin, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

4. Rasyid (2023) meneliti tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Outlet Kopiria. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari

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

5. Simatupang, dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mujur Timber Sibolga. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas konflik kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.
6. Wahyudin dan Hermiati (2023) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan *software* Lisrel versi 8.80. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, konflik kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas konflik kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

7. Widiyanti dan Herlina (2023) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

8. Yuliana dan Kusdiyanto (2023) meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas stres kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.
9. Indrayana dan Putra (2024) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya

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

10. Ramadhanty, dkk (2024) meneliti tentang Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas konflik kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.